

2026

COMMUNICATION ON PROGRESS (CoP) GUIDEBOOK



United Nations
Global Compact



LINEE GUIDA SULLA CoP

INDICE



| | |
|--|------------|
| LETTERA DEL VICESEGRETARIO GENERALE | 03 |
| INTRODUZIONE: LA COMMUNICATION ON PROGRESS DEL GLOBAL COMPACT DELLE NAZIONI UNITE | 04 |
| INTEROPERABILITÀ DELLA RENDICONTAZIONE SULLA SOSTENIBILITÀ AZIENDALE | 05 |
| L'INIZIATIVA FORWARD FASTER | 06 |
| DICHIARAZIONE DI CONTINUO SUPPORTO DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO | 07 |
| INFORMAZIONI SUL QUESTIONARIO | 08 |
| PRINCIPI FONDAMENTALI DEL QUESTIONARIO SULLA COMMUNICATION ON PROGRESS | 10 |
| Introduzione della Communication on progress | 10 |
| Storie di successo e definizione delle priorità per le aree tematiche future | 11 |
| Governance | 12 |
| Diritti umani e del lavoro | 25 |
| Ambiente | 46 |
| Lotta alla corruzione | 74 |
| ALLINEAMENTO AGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE | 84 |
| GLOSSARIO | 90 |
| I DIECI PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT DELLE NAZIONI UNITE | 109 |

LETTERA DEL VICESEGRETARIO GENERALE

Oggi, la trasparenza aziendale e la rendicontazione sulla sostenibilità sono parte integrante della strategia e della governance aziendali. In un contesto operativo sempre più complesso, la disponibilità di dati credibili sulla sostenibilità non è solo una questione di responsabilità, ma anche un fattore determinante per la fiducia, la competitività e il valore aziendale a lungo termine. Nell'ambito del Global Compact delle Nazioni Unite, sosteniamo le aziende nel miglioramento delle performance in materia di sostenibilità attraverso la collaborazione e l'attuazione pratica dei Dieci Principi, contribuendo al conseguimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG).

La Communication on Progress (CoP) è il principale meccanismo di rendicontazione del Global Compact delle Nazioni Unite. La CoP funge da strumento chiave di responsabilità, garantendo che le aziende mantengano il proprio impegno a compiere progressi continui in relazione ai Dieci Principi, contribuendo al contempo al conseguimento degli SDG.

Mentre il Global Compact delle Nazioni Unite porta avanti la sua strategia per il periodo 2026-2030, l'attenzione si concentra sulla trasformazione degli impegni in materia di sostenibilità in risultati misurabili e in un impatto aziendale scalabile. La CoP svolgerà un ruolo centrale, generando dati e informazioni utili comparabili che rafforzano la responsabilità e sostengono le aziende nel passaggio dall'impegno all'attuazione. Inoltre, consente ai leader aziendali di sostenere la necessità di investimenti e di implementare soluzioni efficaci su larga scala.

Tutte le aziende partecipanti al Global Compact delle Nazioni Unite sono tenute a presentare una rendicontazione annuale su azioni, performance e progressi. Tali report sono pubblicamente disponibili sul profilo di ciascun partecipante, il che rafforza la trasparenza e l'accessibilità. La CoP non classifica i partecipanti; è concepita come uno strumento pratico per agevolare le aziende nel valutare e migliorare le proprie pratiche di sostenibilità.

La presente guida aiuta i partecipanti a compilare il questionario digitale della CoP, fornendo indicazioni chiare e spiegazioni per ciascuna domanda.

Nel 2024, il Global Compact delle Nazioni Unite ha lanciato **gli strumenti di visualizzazione dei dati della CoP**, una piattaforma interattiva che fornisce informazioni sui progressi dei partecipanti. Questi strumenti consentono alle aziende di analizzare le performance, confrontarle con quelle dei concorrenti e comunicare i progressi agli stakeholder in modo coerente e comparabile.

Il questionario CoP viene rivisto ogni anno per garantire l'allineamento ai principali standard di rendicontazione e per rafforzarne il valore per i partecipanti. Gli ultimi aggiornamenti introducono miglioramenti mirati per ottimizzare l'usabilità, le informazioni e l'impatto. Queste revisioni sono state effettuate grazie al coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni. Ringraziamo tutti coloro che hanno contribuito a questo processo.

Attraverso la CoP, il Global Compact delle Nazioni Unite continua a rafforzare la responsabilità, ad approfondire l'impegno delle imprese e a sostenere le aziende nel conseguimento di performance in materia di sostenibilità misurabili.

Ringraziamo tutti i partecipanti per il loro costante impegno nel compilare la CoP. Questa trasparenza è una chiara dimostrazione di leadership e responsabilità nell'attuale contesto imprenditoriale.

Con l'aumentare delle aspettative nei confronti delle imprese, l'impegno è fondamentale per favorire l'attuazione dei Dieci Principi e ottenere progressi credibili e misurabili verso il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile. Insieme, stiamo promuovendo iniziative nel mondo delle imprese per tradurre le ambizioni in azioni concrete, su una scala adeguata alle esigenze globali.

Cordiali saluti,

Sanda Ojiambo

CEO

Sottosegretario generale



INTRODUZIONE:

LA COMMUNICATION ON PROGRESS DEL GLOBAL COMPACT DELLE NAZIONI UNITE

La Communication on Progress (CoP) è il meccanismo principale attraverso cui i partecipanti al Global Compact delle Nazioni Unite dimostrano i progressi compiuti rispetto ai suoi **Dieci Principi** e agli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** (SDG) promossi dalle Nazioni Unite.

Il questionario CoP illustra i progressi compiuti nell'ambito della governance, dei diritti umani, del lavoro, dell'ambiente e del contrasto alla corruzione. Il questionario standardizzato consente alle aziende partecipanti di:

- misurare e dimostrare i progressi compiuti in relazione ai Dieci Principi in modo coerente e armonizzato;
- rafforzare la credibilità e il valore del marchio dimostrando il proprio impegno nei confronti dei Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite e degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG);
- facilitare l'autovalutazione, fissare obiettivi efficaci e migliorare costantemente le performance in materia di sostenibilità di anno in anno attraverso l'analisi delle lacune; e
- valutare i progressi rispetto alle altre organizzazioni aderenti sfruttando una delle più grandi fonti di dati sulla sostenibilità aziendale gratuita, pubblica e comparabile del mondo.

Dopo che i partecipanti al Global Compact delle Nazioni Unite hanno compilato il questionario digitale CoP, i dati vengono resi disponibili a un'ampia platea di destinatari tramite gli **strumenti di visualizzazione dei dati della CoP del Global Compact delle Nazioni Unite**. Questi strumenti consentono ai partecipanti, agli stakeholder e al pubblico in generale di accedere ai dati aggregati del questionario CoP, che misurano le metriche ESG in relazione ai Dieci Principi. Per i partecipanti al Global Compact delle Nazioni Unite, gli strumenti permettono di definire le priorità, il processo decisionale e lo sviluppo di strategie su temi ESG, consentendo confronti tra aziende simili, tra mercati e tra i vari anni. La funzione di analisi comparativa, disponibile esclusivamente per i partecipanti al questionario digitale, consente ai partecipanti di valutare le proprie performance rispetto ad altri gruppi di partecipanti. Per il Global Compact delle Nazioni Unite, gli strumenti ci aiutano ad aumentare il valore per i partecipanti, migliorando la programmazione e le iniziative di sviluppo delle capacità, localizzando le offerte e fornendo informazioni sul percorso dei partecipanti.

REQUISITI

La CoP deve essere compilata e inviata tramite la piattaforma digitale dedicata durante il periodo annuale previsto per la presentazione, dal **1° aprile al 31 luglio** (per ulteriori informazioni, consultare la **Policy sulla Communication on Progress**). La CoP deve includere:

- A. L'accettazione della Dichiarazione di Continuo Supporto dell'Amministratore Delegato (vedere pagina 7).
 - Una dichiarazione standardizzata che esprima il sostegno continuo al Global Compact delle Nazioni Unite, firmata dal dirigente di più alto livello dell'azienda o da un rappresentante designato.
- B. La compilazione di un questionario digitale (preferibile) e/o il caricamento di un report di sostenibilità
 - *Questionario digitale CoP*: una serie di domande sulle azioni aziendali relative ai Dieci Principi e agli SDG.
 - *Report di sostenibilità*: una comunicazione, una pubblicazione o un altro tipo di documentazione che fornisca una panoramica completa delle attività e degli impegni in materia di sostenibilità dell'azienda, illustrando in modo accurato i miglioramenti, le sfide e i progressi compiuti nel periodo di riferimento. Sebbene non sia obbligatorio stabilire riferimenti espliciti, il report dovrebbe trattare temi relativi ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite e agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite.

Per predisporre i dati necessari per il questionario CoP, i partecipanti al Global Compact delle Nazioni Unite devono fare riferimento ai **modelli Excel e PDF** disponibili in tutte e sei le lingue ufficiali delle Nazioni Unite sul **sito web della CoP del Global Compact delle Nazioni Unite**. Queste risorse aiuteranno i partecipanti a organizzare le loro risposte e a condividerle internamente prima di compilare il questionario digitale tramite la loro dashboard. Inoltre, i partecipanti al Global Compact delle Nazioni Unite hanno accesso all'**Academy del Global Compact delle Nazioni Unite**, una piattaforma di e-learning che offre ulteriori materiali di supporto, come gli approfondimenti sul questionario CoP e le panoramiche sugli argomenti.

Una volta presentata la CoP, tutte le sue componenti, compresa la Dichiarazione di Continuo Supporto dell'Amministratore Delegato e qualsiasi materiale supplementare facoltativo, saranno disponibili al pubblico sul profilo del rispettivo partecipante sul sito web del Global Compact delle Nazioni Unite.

INTEROPERABILITÀ DELLA RENDICONTAZIONE SULLA SOSTENIBILITÀ AZIENDALE

Il settore della rendicontazione aziendale sulla sostenibilità è in rapida evoluzione e il Global Compact delle Nazioni Unite si impegna a guidare le aziende partecipanti in questo processo per ottenere risultati positivi e completi.

Al centro della rendicontazione aziendale sulla sostenibilità vi è l'obiettivo di valutare in modo trasparente i progressi delle aziende, al fine di allocare meglio le risorse e migliorare le attività a beneficio della società, dell'ambiente e del loro successo e della loro redditività a lungo termine. Per assistere le aziende in questo impegno, organizzazioni come il Global Compact delle Nazioni Unite, il Global Reporting Initiative (GRI), l'International Sustainability Standards Board (ISSB), l'European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) e i partner dell'Impact Management Platform (IMP) stanno lavorando per migliorare l'interoperabilità dei quadri di riferimento internazionali e delle relative risorse. Questo impegno collettivo mira a semplificare la rendicontazione sulla sostenibilità e a promuovere progressi significativi. Il questionario CoP, in linea a questi quadri di riferimento, costituisce un prezioso strumento preparatorio per le aziende tenute a redigere rendicontazioni più rigorose e obbligatorie.

Ogni domanda del questionario CoP è in linea con i principali quadri di riferimento globali per la rendicontazione, come il GRI, la Direttiva sulla rendicontazione aziendale in materia di sostenibilità (CSRD), il Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs (VSME), il CDP e gli International Standards of Accounting and Reporting (ISAR). Questo allineamento garantisce informative solide, contribuendo al contempo a semplificare la rendicontazione ed evitando di aggiungere complessità al già affollato panorama dei report di sostenibilità. Inoltre, le domande sono formulate in conformità ai Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani (UNGP), promuovendo ulteriormente una trasparenza aziendale completa e responsabile.

La piattaforma di formazione online del Global Compact delle Nazioni Unite, l'**Academy**, offre risorse complete concepite per sostenere le aziende nel generare un impatto significativo in materia di sostenibilità e a orientarsi nel panorama in continua evoluzione della rendicontazione. Per supportare i partecipanti a intraprendere azioni guidate, l'Academy offre sessioni sia in diretta sia on-demand, con approfondimenti da parte di leader globali sugli ultimi sviluppi in materia di rendicontazione normativa. L'Academy offre corsi di e-learning specializzati e percorsi di apprendimento strutturati che costituiscono una guida dettagliata sui principali temi della sostenibilità, aiutando le organizzazioni ad allineare la propria rendicontazione alle migliori prassi internazionali. Inoltre, invitiamo i partecipanti a consultare le seguenti risorse, per orientarsi nel mondo sempre più complesso e cruciale della rendicontazione sulla sostenibilità.

- **Il database degli obiettivi e dei traguardi**, sviluppato dal Global Compact delle Nazioni Unite e da GRI, è una risorsa online che aiuta le aziende a individuare le potenziali informazioni da divulgare per ciascun SDG a livello di ognuno dei 169 obiettivi. Attinge a un'ampia gamma di fonti di informazioni e indicatori, comprese strutture e standard riconosciuti a livello internazionale, per agevolare la rendicontazione dei contributi delle aziende al raggiungimento degli SDG. Il database collega ciascuna domanda della CoP agli SDG pertinenti, consentendo ai partecipanti di redigere report più efficaci sugli SDG e di comprendere meglio in che modo l'attività di rendicontazione della CoP si inserisce nel più ampio contesto della rendicontazione.
- **Lo strumento di allineamento CoP - ESRS** è stato concepito per sostenere le aziende soggette all'obbligo di rendicontazione sulla sostenibilità ai sensi della CSRD e tenute a utilizzare gli Standard europei di rendicontazione sulla sostenibilità (ESRS). Lo strumento mette in relazione ciascun punto dati delle ESRS con i punti dati corrispondenti di altri standard e quadri di rendicontazione (ad esempio, CoP, GRI), evidenziando l'allineamento tra gli standard europei e il questionario della CoP.
- **Lo strumento GRI Carrots and Sticks** è un database online e un archivio di documenti relativi a policy pubbliche obbligatorie e volontarie che influenzano la sostenibilità e l'impatto ESG delle aziende. Le aziende possono utilizzare questo strumento per approfondire i requisiti di rendicontazione a livello regionale.
- **L'Impact Management Platform (IMP)** è frutto della collaborazione tra organizzazioni leader che sviluppano standard, quadri di riferimento e linee guida internazionali di interesse pubblico mirato a sostenere le organizzazioni a misurare e gestire il proprio impatto sulla sostenibilità. La **mappa del sistema IMP** offre una panoramica visiva di ampio respiro di queste risorse, consentendo alle imprese, agli investitori e alle istituzioni finanziarie di comprendere meglio gli strumenti disponibili per la gestione dell'impatto e le loro interrelazioni. Esplora la gamma di risorse disponibili sul sito web dell'IMP.

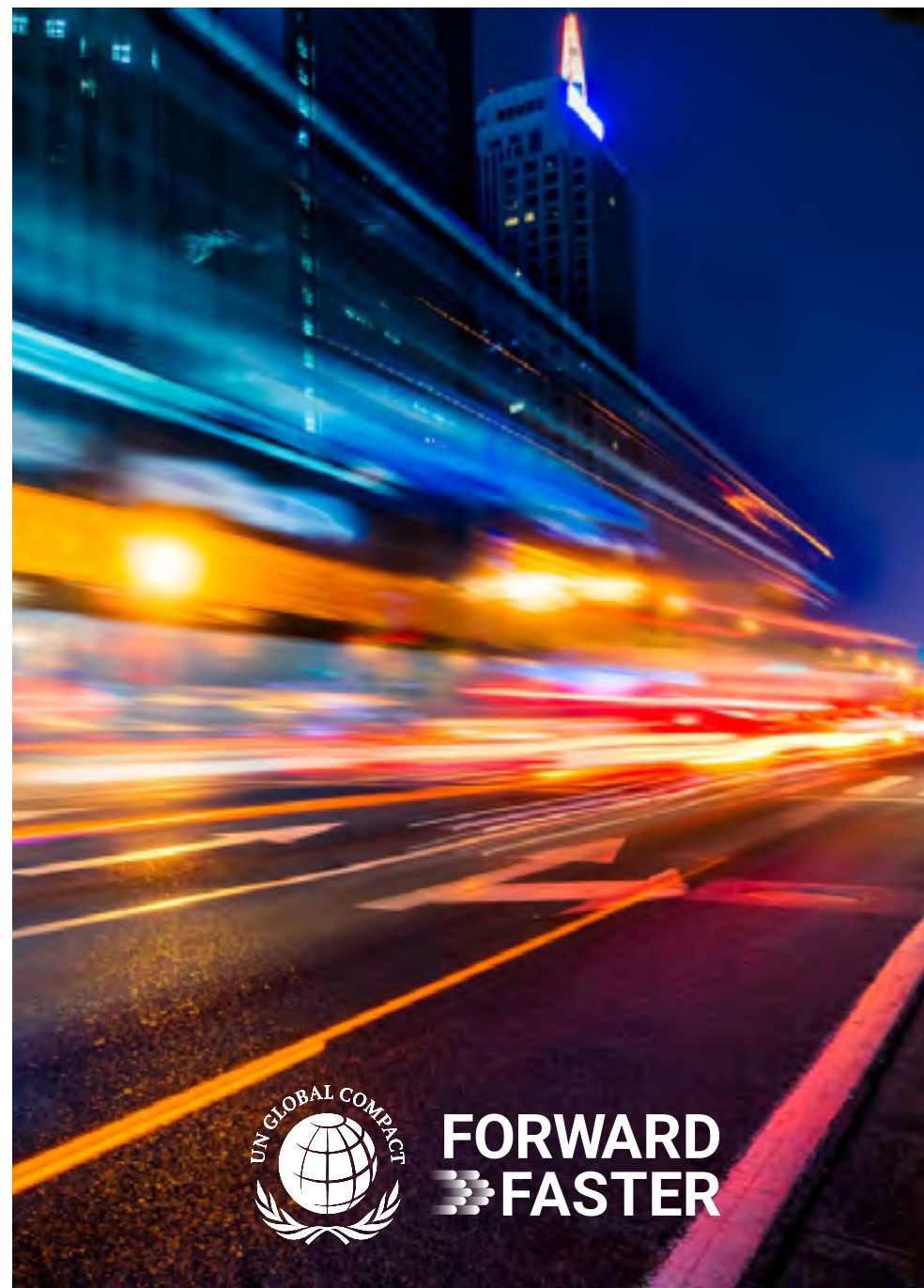
L'INIZIATIVA FORWARD FASTER

Per promuovere l'Agenda 2030 e velocizzare i progressi in relazione a tutti i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, il Global Compact delle Nazioni Unite ha lanciato l'**iniziativa Forward Faster**, una piattaforma globale dedicata ad azioni aziendali ambiziose. L'iniziativa Forward Faster invita le aziende ad aumentare il proprio livello di ambizione intraprendendo azioni concrete e responsabili in cinque aree: parità di genere, azione per il clima, salario minimo, resilienza idrica e investimenti e finanza. Attraverso un approccio olistico basato su principi, le aziende hanno l'opportunità di promuovere l'impatto sugli obiettivi globali e di sostenere policy che aprano nuove opportunità, sviluppino la resilienza e garantiscano la prosperità a lungo termine per le imprese, le persone e il pianeta.

L'iniziativa Forward Faster mira anche ad aumentare la responsabilità, invitando le aziende a dichiarare pubblicamente i propri impegni e a mettere in evidenza le azioni che intraprenderanno per raggiungere gli obiettivi. Le aziende che si impegnano a raggiungere gli obiettivi devono comunicare annualmente i progressi compiuti al Global Compact delle Nazioni Unite e fornire aggiornamenti sulle azioni intraprese.

REQUISITI DI RENDICONTAZIONE

Una volta che un'azienda partecipante si è impegnata nell'iniziativa Forward Faster fissando i propri obiettivi, è tenuta a presentare una rendicontazione annuale a partire dall'anno successivo alla definizione del/i proprio/i obiettivo/i. **Attualmente, questo requisito di rendicontazione è distinto dalla Communication on Progress (CoP) del Global Compact delle Nazioni Unite. Per mantenere uno stato attivo all'interno del Global Compact delle Nazioni Unite, le aziende partecipanti devono presentare una CoP annuale. Inoltre, per continuare a partecipare all'iniziativa Forward Faster, le aziende partecipanti devono adempiere separatamente all'obbligo di rendicontazione previsto da Forward Faster.**



DICHIARAZIONE DI CONTINUO SUPPORTO DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

Le aziende partecipanti al Global Compact delle Nazioni Unite sono tenute a firmare il modello di Dichiarazione di Continuo Supporto dell'Amministratore Delegato, oltre a compilare il questionario digitale CoP e/o a presentare un report di sostenibilità. I partecipanti che non presenteranno tale dichiarazione non potranno presentare la CoP, il che comporterà la loro esclusione dal Global Compact delle Nazioni Unite.

La Dichiarazione di Continuo Supporto dell'Amministratore Delegato che riaffermi il sostegno continuo al Global Compact delle Nazioni Unite costituisce un'affermazione pubblica dell'impegno costante nei confronti dei Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite, espresso dai vertici dell'azienda.

Consigliamo vivamente di coinvolgere il più alto dirigente dell'azienda il prima possibile per garantire il completamento tempestivo.

Per indicazioni, fare riferimento al modello fornito di seguito. Il modello è disponibile nelle sei lingue ufficiali delle Nazioni Unite e in numerose altre lingue [qui](#).

CEO Statement of Continued Support Template

To our stakeholders,

I am pleased to confirm that [company name] reaffirms its support of the Ten Principles of the United Nations Global Compact in the areas of Human Rights, Labour, Environment, and Anti-Corruption.

In this annual Communication on Progress, we disclose our continuous efforts to integrate the Ten Principles into our business strategy, culture, and daily operations, and contribute to United Nations goals, particularly the Sustainable Development Goals.

Sincerely yours,

CEO/Highest executive name:

CEO/Highest executive full title:

Company name:

If applicable, form completed on behalf of highest executive by:

By checking here, I affirm I have received permission to sign on behalf of the CEO or highest-ranking official



INFORMAZIONI SUL QUESTIONARIO

STRUTTURA DEL QUESTIONARIO

La Communication on Progress si è evoluta per soddisfare la crescente richiesta, da parte degli stakeholder del Global Compact delle Nazioni Unite, di report di sostenibilità aziendale coerenti e affidabili.

Il questionario è suddiviso in quattro sezioni tematiche. La prima sezione, Governance, fornisce una panoramica trasversale in merito alla struttura di governance dei partecipanti in ambito sostenibilità. Le altre tre sezioni (Diritti umani e del lavoro, Ambiente e Lotta alla corruzione) esaminano in maggiore dettaglio le performance dei partecipanti rispetto ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite.

All'interno di ciascuna sezione del questionario, le domande sono raggruppate in diverse categorie in base agli aspetti che solitamente affrontano:

- I processi e le policy che dimostrano l'impegno di un partecipante nel promuovere tematiche di sostenibilità connessi ai Dieci Principi.
- Gli sforzi compiuti per prevenire impatti sociali e ambientali negativi su tali temi.
- Gli indicatori di performance e i meccanismi di risposta, risoluzione e rendicontazione utilizzati per gestire i reclami e riflettere su quanto appreso.

Le sezioni Diritti umani e del lavoro e Ambiente contengono ulteriori dettagli. La sezione Diritti umani e del lavoro offre alle aziende la possibilità di selezionare temi che ritengono pertinenti per la propria organizzazione al fine di fornire ulteriori informazioni. Allo stesso modo, la sezione Ambiente include ulteriori domande specifiche su determinati temi, a cui devono rispondere solo le aziende partecipanti che considerano tali temi rilevanti. In alcuni casi, a un'azienda potrebbe essere posta una domanda che ritiene non rilevante; in tal caso, è possibile selezionare l'opzione "Non applicabile" e fornire ulteriori informazioni per giustificare la scelta.

DOMANDE DELLA CoP

Le domande possono essere classificate in cinque categorie: rilevanza, impegno, prevenzione, performance o rimedio e rendicontazione. La Tabella 1 offre una panoramica della struttura del questionario e della classificazione delle domande in esso contenute.





Tabella 1. Panoramica della struttura del questionario

| | Materialità | Impegno | Prevenzione | Performance | Rimedio e rendicontazione |
|----------------------------|----------------|-----------------|------------------------|------------------------|---------------------------|
| Governance | | G1-G3.1, G12 | G4-G6.1 | G8-G11 | G7, G13, G14 |
| Diritti umani e del lavoro | HR/L1, HR/L1.1 | HR/L2-HR/L2.3 | HR/L3-HR/L4.1.1 | HR/L6, HR/L7 | HR/L5, HR/L8 |
| Ambiente | E11 | E1, E1.1 | E2-E3.1,2 | E5-E6.1, E12, E13, E15 | E4, E7-E10, E14, E16, E17 |
| Lotta alla corruzione | | AC1, AC1.1, AC2 | AC1.2, AC4, AC4.1, AC5 | | AC3, AC5.1, AC6 |

Nota: G = Governance, HR/L = Diritti umani e del lavoro, E = Ambiente, AC = Anticorruzione. Il testo riportato in ciascuna casella fa riferimento a domande specifiche del sondaggio. Ad esempio, la prima domanda della sezione Governance è contrassegnata come G1.

Inoltre, i partecipanti al Global Compact delle Nazioni Unite sono tenuti a dimostrare i progressi compiuti nell'attuazione dei Dieci Principi. Il questionario della CoP è concepito per facilitare la rendicontazione in relazione a tali principi. La Tabella 2 offre una panoramica del modo in cui ciascuno dei Dieci Principi è integrato nel questionario.

Tabella 2. I Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite nel questionario per la CoP

| I DIECI PRINCIPI DELL'UN NATIONS GLOBAL COMPACT | | | | | | | | | | |
|---|--|-------------------------------------|--|---------------------------|----------------------------------|--------------------|---|-----------------|------------------|--|
| |  Diritti umani | |  Lavoro | | | |  Ambiente | | |  Lotta alla corruzione |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Governance | G1-G13 | G1-G7 | G6, G6.1 | G1-G7 | G1-G7 | G1-G7, G9-G11 | G1-G8, G13 | G1-G8, G13 | | G1-G8, G13, G14 |
| Diritti umani e del lavoro | HR/L1-HR/L2.1, HR/L2.3, HR/L3-HR/L8 | HR/L1-HR/L2.1, HR/L2.3, HR/L3-HR/L8 | HR/L1-HR/L2.2, HR/L3-HR/L5, HR/L8 | HR/L1-HR/L5, HR/L7, HR/L8 | HR/L1-HR/2.1, HR/L3-HR/L5, HR/L8 | HR/L1-HR/L6, HR/L8 | | | | |
| Ambiente | | | | | | | E1-E10, E12-E17 | E1-E10, E12-E17 | E8-E10, E16, E17 | |
| Lotta alla corruzione | | | | | | | | | | AC1-AC6 |

La maggior parte delle domande è strutturata sotto forma di matrici a scelta multipla o a scelta singola. Tuttavia, il questionario contiene anche domande in formato quantitativo e narrativo. Le domande a matrice sono strutturate in modo che le risposte relative al livello di azione più basso si trovino a sinistra, mentre quelle relative al livello di azione più alto si trovano a destra. Questa struttura consente ai partecipanti di visualizzare il loro attuale livello di performance e, al contempo, fornendo al contempo indicazioni per i miglioramenti futuri. Inoltre, la struttura aiuta i partecipanti a prendere in considerazione e confrontare le differenze tra le azioni relative alle varie tematiche di sostenibilità.

Ogni domanda contiene una casella di testo denominata "Si prega di fornire ulteriori informazioni", nella quale i partecipanti possono inserire il contesto delle risposte selezionate. Per la maggior parte delle domande, la casella di testo è facoltativa. Se una domanda non è pertinente per un'azienda alla luce delle sue dimensioni, il suo settore o le sue circostanze particolari, viene proposta l'opzione "Non applicabile". Nei casi in cui il partecipante seleziona "Non applicabile", potrebbe essere obbligatorio fornire una breve spiegazione nella casella di testo.

In alcuni casi, le aziende partecipanti potrebbero ricevere domande di approfondimento in base alle risposte selezionate. Le domande di approfondimento consentono di comprendere in modo più approfondito i progressi compiuti in relazione ai Dieci Principi.

PRINCIPI FONDAMENTALI DEL QUESTIONARIO SULLA COMMUNICATION ON PROGRESS

INTRODUZIONE DELLA COMMUNICATION ON PROGRESS

Durante la compilazione del questionario CoP tramite la piattaforma digitale, alle aziende partecipanti vengono poste le tre domande seguenti:

- La R1 chiede ai partecipanti se compileranno la CoP in formato digitale o caricando un report di sostenibilità.
- La R2 riguarda il periodo di riferimento coperto dalla CoP.
- La R3 definisce l'ambito delle operazioni incluse. Questa domanda è facoltativa.

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo |
|--|--|
| R1: Requisiti di rendicontazione | <p>I partecipanti hanno due opzioni per soddisfare i requisiti della CoP 2026:</p> <p>(1) Compilare il questionario digitale della CoP: una serie di domande sulle azioni aziendali relative ai Dieci Principi e agli SDG. I partecipanti avranno la possibilità di caricare il proprio report di sostenibilità come materiale aggiuntivo alla fine del questionario. I modelli del questionario per la CoP sono disponibili sul sito web della CoP del Global Compact delle Nazioni Unite.</p> <p>(2) Caricare un report di sostenibilità: una comunicazione, una pubblicazione o un altro tipo di documentazione che fornisca una panoramica completa delle attività e degli impegni in materia di sostenibilità dell'azienda, illustrando in modo accurato i miglioramenti, le sfide e i progressi compiuti nel periodo di riferimento. Sebbene non sia obbligatorio stabilire riferimenti espliciti, il report dovrebbe trattare temi relativi ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite e agli SDG.</p> <p>Si noti che i partecipanti che compileranno il questionario CoP avranno l'opportunità di comprendere meglio i dati che hanno inviato, di confrontarli con quelli di aziende simili e di misurare in modo efficace i progressi compiuti utilizzando gli strumenti di visualizzazione dei dati della Communication on Progress.</p> |
| R2: Periodo di riferimento della rendicontazione | <p>I partecipanti sono tenuti a compilare il questionario CoP utilizzando i dati del loro più recente processo di raccolta dati concluso. Idealmente, i dati della CoP copriranno un periodo di dodici mesi conclusosi entro i dodici mesi precedenti la presentazione della stessa (ad esempio, per la CoP del 2026, un partecipante potrebbe utilizzare dati relativi al periodo da luglio 2024 a giugno 2025, da gennaio 2025 a dicembre 2025 o da aprile 2025 a marzo 2026). Ai partecipanti verrà chiesto di indicare il periodo coperto dai dati della CoP all'inizio nella piattaforma digitale e, se possibile, tale periodo dovrebbe essere coerente nel corso degli anni in termini di intervallo temporale coperto, per consentire una migliore comparabilità nel tempo.</p> <p>Qualora alcuni dati non fossero disponibili nell'arco temporale indicato in questa domanda, i partecipanti dovranno specificare quando sono stati raccolti determinati dati nello spazio previsto per le informazioni aggiuntive alla fine di ciascuna domanda.</p> |
| (Facoltativo) R3: ambito della rendicontazione | <p>Questa domanda facoltativa chiede ai partecipanti di chiarire l'ambito di rendicontazione coperto dalla loro CoP, ad esempio sede centrale, investimenti e filiali. Sebbene spetti ai partecipanti decidere l'entità della copertura fornita dalla loro CoP, questi dovrebbero impegnarsi a compilare la CoP in modo da rappresentare nel modo più accurato possibile le loro attività e il loro impatto.</p> <p>Per le CoP compilate a livello di gruppo o da una società madre, l'azienda può scegliere di aggregare le informazioni delle sue filiali, per determinate domande e/o solo per determinate filiali, oppure di non aggregare affatto.</p> <p>Consapevoli del fatto che, in un questionario standardizzato, l'aggregazione delle informazioni potrebbe non essere sempre appropriata per ogni domanda e che alcuni partecipanti potrebbero non disporre di dati consolidati per tutte le domande, offriamo alla società madre la flessibilità di scegliere l'approccio che preferisce. L'azienda può utilizzare questa domanda e/o lo spazio previsto per le informazioni aggiuntive alla fine di domande specifiche per fornire ulteriori dettagli nella propria risposta.</p> <p>Analogamente, le istituzioni finanziarie potrebbero voler chiarire l'ambito di applicazione della propria CoP e quali operazioni o investimenti, se presenti, sono inclusi nelle risposte della CoP. Le società di consulenza non sono tenute a comunicare le consulenze fornite ai clienti, ma potrebbero comunque trovare utile fornire ulteriori dettagli nella risposta a questa domanda.</p> <p>Per ulteriori informazioni, vedere l'Informativa GRI 2-2.</p> |



STORIE DI SUCCESSO E DEFINIZIONE DELLE PRIORITÀ PER LE AREE TEMATICHE FUTURE

Il questionario per la CoP comprende due domande generali, che consentono ai partecipanti al Global Compact delle Nazioni Unite di presentare le iniziative intraprese durante il periodo di riferimento e di delineare le loro priorità per i prossimi due anni.

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo |
|---|---|
| (Facoltativo) S1: iniziative di successo | <p>Un elemento fondamentale del movimento globale per la sostenibilità è lo scambio di soluzioni innovative e creative, concepite per creare un impatto positivo o per contribuire a risolvere i problemi in una determinata area tematica.</p> <p>Rispondendo a questa domanda, le aziende partecipanti hanno l'opportunità di mettere in evidenza e presentare iniziative o progetti di successo realizzati nel periodo di riferimento. Le aziende dovrebbero concentrarsi su storie di successo che non solo dimostrino un impatto positivo sulla società o sull'ambiente, ma che forniscano anche un valore aziendale misurabile per la loro organizzazione.</p> <p>Rispondendo a questa domanda, i partecipanti acconsentono a essere contattati dal Global Compact delle Nazioni Unite in merito alle loro iniziative, per una potenziale inclusione come esempi nelle risorse del Global Compact delle Nazioni Unite. Tra queste risorse figura il Case Portal del Global Compact delle Nazioni Unite, una piattaforma che presenta iniziative di sostenibilità degne di nota provenienti dall'intera base di partecipanti al Global Compact delle Nazioni Unite. I partecipanti possono esplorare i case study qui che illustrano in che modo altri partecipanti al Global Compact delle Nazioni Unite promuovono la sostenibilità e le pratiche aziendali responsabili in tutto il mondo.</p> <p>Si spera che, condividendo le storie di successo delle aziende in materia di sostenibilità, altri membri del Global Compact delle Nazioni Unite e non solo possano trarre ispirazione per creare un impatto positivo e contribuire all'impegno collettivo verso i Dieci Principi e gli SDG.</p> |
| S2: priorità per le future aree di intervento | <p>La sostenibilità aziendale parte dal sistema di valori di un'azienda e da un approccio all'attività imprenditoriale basato su principi. Ciò significa operare in modo da adempiere, come minimo, alle responsabilità fondamentali negli ambiti dei diritti umani, del lavoro, dell'ambiente e della lotta alla corruzione, ossia le aree tematiche chiave che costituiscono i Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite.</p> <p>Il collegamento tra questi principi è parte integrante della governance. Promuovendo una buona governance e un sistema che favorisca la responsabilità, l'integrità, l'inclusività e la trasparenza, un'azienda si trova nella posizione migliore per generare un impatto positivo in tutte le altre aree tematiche.</p> <p>Per questa domanda, i partecipanti sono invitati a selezionare tutte le aree tematiche a cui daranno priorità nei loro impegni per la sostenibilità aziendale nei prossimi due anni, fornendo ulteriori informazioni laddove necessario.</p> <p>Se l'azienda non prevede di dare priorità ad alcuna delle aree tematiche chiave nei prossimi due anni, selezionare "Nessuna" e fornire ulteriori informazioni nella casella di testo.</p> |



GOVERNANCE

Per governance si intendono i sistemi e i processi che consentono di attuare strategie e operazioni efficaci all'interno di un'azienda. La buona governance comprende la conformità alle leggi e promuove la responsabilità, l'integrità, l'inclusività e la trasparenza, tutte componenti essenziali di un approccio organizzativo strutturato alla sostenibilità. Data la loro importanza e la loro natura trasversale, le domande di questa sezione sono correlate alle altre tre sezioni: Diritti umani e del lavoro, Ambiente e Lotta alla corruzione.

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|--|---|--|---|--|
| <p>G1: coinvolgimento di Consiglio di amministrazione/senior manager</p> | <p>Gli stakeholder, tra cui investitori, governi, membri della società civile e altri destinatari delle informazioni sulla sostenibilità, desiderano comprendere il ruolo svolto dal Consiglio di amministrazione di un'azienda nella supervisione delle questioni relative alla sostenibilità, nonché il ruolo della direzione nella valutazione e nella gestione di tali questioni. Tali informazioni consentono di valutare se le questioni relative alla sostenibilità ricevono un'adeguata attenzione da parte del Consiglio di amministrazione e della direzione. (Fonte: International Sustainability Standards Board (ISSB), IFRS S1 General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information)</p> <p>Per rafforzare la responsabilità, è importante che il Consiglio di amministrazione/il massimo organo di governo approvi/sottoscriva gli obiettivi di sostenibilità e osservi/diriga/supervisioni le pratiche di rendicontazione ESG.</p> <p>Una dichiarazione annuale può assumere molte forme diverse, come un report, una pagina web o una comunicazione annuale. Spesso viene inclusa nel report integrato annuale di un'azienda o in un'altra pubblicazione separata incentrata sulla sostenibilità, disponibile al pubblico, approvata dai dirigenti dell'azienda e contenente gli obiettivi e gli aggiornamenti sui progressi compiuti nell'ambito del percorso di sostenibilità aziendale. Un'organizzazione può anche fornire una breve dichiarazione annuale supportata da policy accessibili e aggiornate su temi quali la corruzione, l'ambiente, i diritti umani, ecc.</p> <p>La parte obbligatoria della dichiarazione del CEO contenuta nella Communication on Progress non rientra in questo requisito.</p> | <p>Standard GRI 2-12, 2-14, 2-22 (2021)</p> <p>IFRS S1 27 (2023)</p> | <p>Principio 1 Principio 2 Principio 4 Principio 5 Principio 6 Principio 7 Principio 8 Principio 10</p> | <p>8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 15.5, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|------------------------|--|---|---|---|
| G2: codice di condotta | <p>Un codice di condotta è un impegno ad adottare standard elevati di condotta etica e si compone di solito di uno o più documenti che illustrano i valori dell'azienda, ispirando e indirizzando il comportamento etico di manager e dipendenti. Stabilisce i principi che disciplinano i comportamenti individuali e fissa standard al di sopra del livello minimo di "conformità alla legge", ad esempio la prevenzione e la segnalazione di possibili conflitti di interesse, le attività esterne e la segnalazione di incidenti. Dimostrare un "impegno in buona fede" per prevenire atti illeciti può ridurre i rischi finanziari associati alle sanzioni governative per comportamenti etici scorretti. (Fonte: NASDAQ, ESG Reporting Guide 2.0)</p> <p>Ogni tematica di sostenibilità elencata nella domanda G2 dovrebbe essere affrontata esplicitamente all'interno del codice o dei codici di condotta di un'azienda. I partecipanti devono selezionare "No, ma si impegna a farlo entro i prossimi due anni" se una tematica è stata segnalata come un'area problematica che si ritiene importante affrontare in via prioritaria nel prossimo futuro.</p> <p>Se l'azienda partecipante dispone di un codice di condotta che non riguarda solo i dipendenti e i fornitori, è necessario selezionare "Sì, e focalizzato sui dipendenti e sulla catena del valore". Va sottolineato che questa opzione non è necessariamente onnicomprensiva e che le organizzazioni non sono tenute a considerare attivamente ogni singolo rapporto commerciale all'interno della propria catena del valore per poter effettuare questa scelta.</p> <p>Sebbene un codice di condotta per i fornitori possa essere considerato un esempio valido per rispondere a questa domanda, è preferibile un codice di condotta interno che sintetizzi le iniziative adottate per rispettare i Dieci Principi in tutta l'azienda e nella sua catena del valore. Sono accettabili anche documenti non accessibili al pubblico.</p> | <p>Standard GRI 2-23 (2021)</p> <p>EFRAG VSME C6 (2024)</p> | <p>Principio 1 Principio 2 Principio 4 Principio 5 Principio 6 Principio 7 Principio 8 Principio 10</p> | <p>5.2, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|--|---|---|---|---|
| G3: individuo o un gruppo di individui responsabile(i) | <p>Nominando UN individuo o un gruppo di individui responsabile (i) per ciascuna tematica, un'azienda crea un meccanismo di responsabilità per l'adozione di policy ambientali e sociali, l'attuazione di iniziative, la valutazione e la gestione dei rischi e la gestione degli impatti negativi.</p> <p>Tra gli esempi di persone nominate figurano, a titolo esemplificativo e non esaustivo: amministratore delegato, responsabile della conformità in materia di diritti umani, responsabile dell'integrità, responsabile della sostenibilità, consulente esecutivo per le relazioni sindacali e responsabile per la lotta alla corruzione.</p> <p>Per gruppo si intende un gruppo di persone incaricate di svolgere una determinata funzione. Può trattarsi di una task force o di un comitato designato.</p> | <p>Standard GRI 2-12, 2-13 (2021)</p> <p>IFRS S1 27 (2023)</p> | <p>Principio 1 Principio 2 Principio 4 Principio 5 Principio 6 Principio 7 Principio 8 Principio 10</p> | <p>5.2, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7</p> |
| G3.1: struttura di governance formale | <p>La creazione di strutture di governance formali è un meccanismo essenziale mediante il quale le organizzazioni possono affrontare le tematiche sociali e ambientali, fornendo canali di comunicazione e processi di coinvolgimento ben consolidati. Tuttavia, va notato che i mezzi attraverso i quali un'impresa può adempiere alle proprie responsabilità in materia di sostenibilità saranno proporzionali, tra gli altri fattori, alle sue dimensioni.</p> <p>“Le piccole e medie imprese possono avere capacità inferiori, nonché processi e strutture di gestione più informali rispetto alle aziende più grandi. Le rispettive policy e i processi assumeranno forme diverse”. (Fonte: Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani)</p> <p>Tra gli esempi di strutture formali figurano i comitati di sostenibilità della direzione, i comitati degli stakeholder del Consiglio di amministrazione e i comitati di sostenibilità del Consiglio di amministrazione. Le aziende possono avere una o più strutture. (Fonte: Adattato da International Finance Corporation (IFC))</p> <p>Per alcune aziende, come le PMI o quelle nelle prime fasi di maturità, può essere opportuno che il Consiglio di amministrazione o il più alto dirigente abbiano la responsabilità diretta di garantire che le considerazioni sulla sostenibilità siano integrate nella strategia e nell'esecuzione dei piani aziendali. I partecipanti che non hanno ancora la capacità di implementare strutture formali devono selezionare “Non esiste alcuna struttura formale” e fornire ulteriori informazioni nello spazio apposito.</p> | <p>Standard GRI 2-9, 2-12, 2-13 (2021)</p> <p>IFRS S1 27 (2023)</p> | <p>Principio 1 Principio 2 Principio 4 Principio 5 Principio 6 Principio 7 Principio 8 Principio 10</p> | <p>5.2, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|--|---|---|---|--|
| G4: processo di identificazione, valutazione e mitigazione del rischio | <p>“Man mano che aumenta la visibilità dell'impatto delle imprese sul pianeta e le aspettative in materia di responsabilità d'impresa si estendono lungo la catena del valore, si amplifica il rischio aziendale associato alla mancata dimostrazione di una buona comprensione e di una risposta adeguata agli impatti [sociali e] ambientali”. (Fonte: Metriche comuni del WEF)</p> <p>Nella CoP, la “valutazione del rischio” si concentra sul modo in cui le tematiche di sostenibilità influiscono su un'azienda e comprende i rischi per l'attività, tra cui i rischi finanziari, quelli operativi, di transizione, ambientali, strategici e così via. Si tratta di un concetto diverso da quello di processo di due diligence, che riguarda gli impatti negativi potenziali ed effettivi sulle persone e sull'ambiente.</p> <p>Questa domanda mira a comprendere i processi in atto volti a identificare i rischi sociali, ambientali e collegati alla corruzione per un'azienda, con l'obiettivo finale di guidare le aziende verso performance migliori.</p> <p>I partecipanti sono invitati a spiegare brevemente nello spazio a disposizione quali sono i rapporti commerciali della catena del valore che vengono prese in considerazione.</p> | <p>Standard GRI 205-1 (2016)</p> <p>IFRS S1 44 (2023)</p> <p>CDP 2.2.1 (2025)</p> | <p>Principio 1 Principio 2 Principio 4 Principio 5 Principio 6 Principio 7 Principio 8 Principio 10</p> | <p>5.2, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7, 16.10</p> |
| G4.1: processo di identificazione, valutazione e mitigazione del rischio, dettagli | <p>Lo scopo di questa domanda è fornire ulteriore trasparenza sul monitoraggio di quei rapporti commerciali che possono comportare un rischio particolarmente significativo per i progressi di un'azienda verso il rispetto dei Dieci Principi.</p> <p>Alcuni rapporti, come quelli con fornitori che operano in aree (regioni, settori, ecc.) percepite come soggette a gravi rischi in materia di diritti umani o impatto ambientale, oppure note per tali rischi, possono richiedere un'attenzione particolare al fine di ridurre in modo proattivo gli impatti negativi. Sebbene possano essere difficili da gestire, queste aree offrono opportunità per migliorare le operazioni lungo la catena di valore.</p> <p>Nel rispondere, le aziende partecipanti possono fare riferimento alla definizione di gravità dell'impatto riportata nell'Informativa GRI 3: Temi materiali 2021.</p> <p>“La gravità di un impatto effettivo o potenziale è determinata dalle seguenti caratteristiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Portata: quanto è esteso l'impatto. ■ Portata: quanto è esteso l'impatto, ad esempio il numero di persone colpite o l'entità del danno ambientale. ■ Carattere irrimediabile: quanto è difficile contrastare o riparare il danno che ne deriva”. <p>Nel contesto del G4.1, un “rischio grave” può quindi essere inteso come un rischio che, in base ai criteri sopra indicati, può potenzialmente provocare impatti negativi significativi. Ad esempio, instaurare un rapporto commerciale con un fornitore che in passato ha violato le norme internazionali in materia di lavoro costituirebbe un rischio grave, data la probabilità che si verifichino impatti negativi significativi.</p> | <p>CDP 2.2.2 (2025)</p> | <p>Principio 1 Principio 2 Principio 4 Principio 5 Principio 6 Principio 7 Principio 8 Principio 10</p> | <p>5.2, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7, 16.10</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|---|---|---------------------------------------|---|---|
| G5: processo di due diligence | <p>Lo scopo della due diligence è innanzitutto evitare di causare o contribuire a causare impatti negativi sulle persone, sull'ambiente e sulla società e cercare di prevenire gli impatti negativi direttamente correlati alle attività, ai prodotti o ai servizi attraverso i rapporti commerciali. Laddove non sia possibile evitare il coinvolgimento in impatti negativi, la due diligence dovrebbe consentire alle imprese di mitigarli, prevenirne il ripetersi e, se del caso, porvi rimedio. (Fonte: Linee guida dell'OCSE sulla due diligence per una condotta aziendale responsabile)</p> <p>Un processo di due diligence efficace:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ dovrebbe riguardare gli impatti negativi che l'azienda può causare o a cui può contribuire attraverso le proprie attività o che possono essere direttamente collegati alle sue operazioni, ai suoi prodotti o ai suoi servizi attraverso i suoi rapporti commerciali; ■ varierà in termini di complessità in base alle dimensioni dell'azienda, al potenziale rischio di impatto negativo e alla natura e al contesto delle attività aziendali; ■ dovrebbe essere continuo, tenendo conto del fatto che gli impatti negativi possono nel tempo con l'evolversi delle attività e del contesto operativo dell'azienda. <p>(Fonte: Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani)</p> <p>È importante sottolineare che la valutazione dei rischi e la due diligence sono due concetti distinti e che l'uno può avvenire indipendentemente dall'altro. Pertanto, i partecipanti che rispondono "Sì" alla domanda G4 potrebbero non rispondere necessariamente "Sì" alla domanda G5. Ad esempio, se un'azienda ha valutato un processo, un progetto o un rapporto commerciale specifico come a basso rischio, è improbabile che proceda con la due diligence. Ciò è particolarmente frequente quando l'azienda ha già familiarità con il processo o intrattiene da tempo una relazione con il partner commerciale.</p> <p>Inoltre, la due diligence può essere costosa e richiede tempo e personale per essere svolta. Pertanto, alcune organizzazioni, comprese le PMI, potrebbero non disporre delle capacità o del budget necessari per attuare questo processo al momento di valutare opportunità o rapporti commerciali.</p> | Standard GRI 2-23 (2021) | Principio 1 Principio 2 Principio 4 Principio 5 Principio 6 Principio 7 Principio 8 Principio 10 | 5.2, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.10 |
| G5.1: processo di due diligence, dettagli | <p>Lo scopo di questa domanda è fornire ulteriore trasparenza sul monitoraggio di quei rapporti commerciali che possono comportare rischi particolarmente significativi per i progressi di un partecipante verso l'attuazione dei Dieci Principi. Alcuni rapporti, come quelli con fornitori che operano in aree (regioni, settori, ecc.) percepite come soggette a gravi rischi in materia di diritti umani o impatto ambientale, oppure note per tali rischi, possono richiedere un'attenzione particolare al fine di ridurre in modo proattivo gli impatti negativi. Sebbene possano essere difficili da gestire, queste aree offrono opportunità per migliorare le operazioni lungo la catena di valore.</p> <p>Un esempio significativo in cui la due diligence basata sulla sostenibilità è essenziale sono i casi in cui la catena di fornitura e/o di valore di un'azienda si estende su diverse aree geografiche e giurisdizioni, con la conseguente possibilità di esposizione a livelli di rischio variabili. Un'ampia due diligence e l'introduzione di un codice di condotta per i fornitori possono sostenere le aziende nel risolvere questo problema.</p> <p>Si noti che, mentre la valutazione del rischio si concentra specificamente sull'identificazione e sulla valutazione dei rischi, la due diligence prevede un'analisi più completa di tutti gli aspetti rilevanti di un'azienda o di un investimento, compresi i rischi ma anche le opportunità, le questioni di conformità, la performance finanziaria, le strutture di governance, ecc. Come per G4 e G5, una risposta positiva a G4.1 non implica necessariamente la stessa risposta a G5.1.</p> | Standard GRI 2-23 (2021) | Principio 1 Principio 2 Principio 4 Principio 5 Principio 6 Principio 7 Principio 8 Principio 10 | 5.2, 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.10 |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|---|--|---|---|--|
| G6: segnalazione di questioni relative alla condotta aziendale | <p>“Meccanismi di denuncia di irregolarità efficaci sono una caratteristica fondamentale dei sistemi di buona governance e di lotta alla corruzione, oltre a essere l'espressione di una sana cultura aziendale. Possono aiutare le aziende a mitigare i rischi associati a comportamenti non etici o illegali che, se non contrastati, possono causare gravi crisi aziendali e perdite di valore... Affrontare questi problemi si traduce in performance migliori e, di conseguenza, in rendimenti più elevati per gli investitori istituzionali e i loro beneficiari, oltre a salvaguardare beni pubblici come la fiducia nelle istituzioni e a contribuire al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile”.</p> <p>(Fonte: Principi delle Nazioni Unite per l'investimento responsabile (PRI))</p> <p>Un canale di denuncia delle irregolarità adeguato deve essere riservato, in modo da garantire che dipendenti e stakeholder all'interno della catena del valore di un'azienda possano segnalare le proprie preoccupazioni in tutta sicurezza e senza temere ripercussioni. Garantire una cultura che incoraggi i dipendenti a segnalare le proprie preoccupazioni di fronte a comportamenti scorretti è un aspetto fondamentale dei Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani.</p> <p>Esempi di canali o procedure formali di denuncia di irregolarità includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo: linee telefoniche dirette, linee di consulenza, procedure di segnalazione di irregolarità a tutela della protezione e meccanismi di segnalazione interni.</p> <p>(Fonte: Reporting Guidance on the 10th Principle Against Anti-Corruption)</p> | <p>Standard GRI 2-26 (2021)</p> <p>EFRAG VSME C6 (2024)</p> | <p>Principio 1 Principio 2 Principio 3 Principio 4 Principio 5 Principio 6 Principio 7 Principio 8 Principio 10</p> | <p>5.2, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.10</p> |
| G6.1: segnalazione di questioni relative alla condotta aziendale, dettagli | <p>Questa informativa identifica i meccanismi (ad esempio, le procedure di denuncia di irregolarità) in atto per ricevere contributi su questioni etiche e segnalazioni di potenziali problemi, nonché le modalità di gestione o protezione di tali meccanismi al fine di incoraggiare consulenze e segnalazioni affidabili. La presenza di meccanismi protetti per la segnalazione di problemi e la consulenza in materia di etica dimostra l'intento autentico del Consiglio di amministrazione e della direzione di promuovere e diffondere comportamenti etici e legali, nonché di prevenire comportamenti contrari. Questa informativa è stata scelta per la sua applicabilità universale e consente di confrontare e valutare l'impegno del Consiglio di amministrazione nella supervisione dei comportamenti etici.</p> <p>Senza un meccanismo che consenta ai dipendenti e agli altri principali stakeholder di porre domande o di segnalare comportamenti non etici o illegali, potenziali o reali, le organizzazioni potrebbero perdere l'opportunità di identificare e mitigare i problemi sottostanti. Le organizzazioni che incoraggiano i propri stakeholder a fornire un feedback possono reagire più rapidamente ai comportamenti scorretti, creare fiducia tra i propri stakeholder e prevenire danni al valore a lungo termine.</p> <p>(Fonte: Metriche comuni del WEF)</p> <p>Con “Tutti i dipendenti” si intende l'insieme di tutte le persone coinvolte nelle attività di un'azienda. Le lingue locali sono le lingue ufficiali delle giurisdizioni in cui operano i dipendenti del partecipante.</p> <p>In caso di selezione di “Altro”, alle aziende partecipanti verrà chiesto di fornire ulteriori informazioni nell'apposito spazio.</p> | <p>Standard GRI 2-26 (2021)</p> | <p>Principio 1 Principio 2 Principio 3 Principio 4 Principio 5 Principio 6 Principio 7 Principio 8 Principio 10</p> | <p>5.2, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.10</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|----------------------------|---|---------------------------------------|---|--|
| G7: efficacia delle azioni | <p>"Le realtà imprenditoriali dovrebbero compiere sforzi particolari per monitorare l'efficacia delle loro risposte agli impatti su individui appartenenti a gruppi o popolazioni potenzialmente più esposti al rischio di vulnerabilità o emarginazione. Il monitoraggio dovrebbe essere integrato nei pertinenti processi di rendicontazione interni. Le imprese potrebbero avvalersi di strumenti che già utilizzano in relazione ad altre tematiche. Ciò potrebbe includere contratti e valutazioni delle performance, nonché sondaggi e audit, utilizzando dati disaggregati per genere, se del caso. Anche i meccanismi di gestione dei reclami a livello operativo possono fornire un importante feedback sull'efficacia del processo di due diligence dell'azienda". (Fonte: Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani)</p> <p>È importante monitorare l'efficacia delle azioni di un'organizzazione al fine di migliorare le pratiche aziendali e il processo decisionale e di evitare o mitigare gli impatti negativi. Ciò può essere fatto effettuando revisioni, sondaggi, audit o raccogliendo dati, se opportuno.</p> <p>Idealmente, il monitoraggio dell'efficacia consente alle aziende di perfezionare le proprie operazioni interne ed esterne. A livello interno, ciò può comportare il miglioramento dei processi di gestione della sostenibilità, come la supervisione interna, i meccanismi di controllo e la raccolta dei dati. A livello esterno, il monitoraggio dell'efficacia può supportare le aziende a influenzare i loro rapporti commerciali. Ad esempio, qualora vengano identificati impatti negativi, un'azienda potrebbe richiedere ai fornitori interessati di adottare policy in materia di diritti umani, sostenendoli al contempo con iniziative di formazione o di sviluppo delle capacità.</p> <p>In linea con l'Informativa GRI 3-3-e, le aziende partecipanti dovrebbero indicare:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ processi utilizzati per monitorare l'efficacia delle azioni; ■ obiettivi, traguardi e indicatori utilizzati per valutare i progressi; ■ efficacia delle azioni, compresi i progressi compiuti verso il raggiungimento degli obiettivi e dei traguardi; ■ lezioni apprese e il modo in cui sono state integrate nelle policy e nelle procedure operative dell'organizzazione. <p>Il monitoraggio sistematico consente alle organizzazioni di valutare se le policy e i processi vengono attuati in modo efficace, se gli impatti vengono affrontati in modo adeguato e in che modo gli approcci possono essere perfezionati nel tempo. Ciò promuove l'affidabilità, la trasparenza e il miglioramento continuo nella gestione degli impatti effettivi e potenziali sulla sostenibilità.</p> | Standard GRI 3-3-e (2021) | Principio 1 Principio 2 Principio 4 Principio 5 Principio 6 Principio 7 Principio 8 Principio 10 | 5.2, 8.1, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7, 16.10 |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|--|---|---|---|--|
| <p>G8: retribuzione dei dirigenti collegata alle performance in materia di sostenibilità</p> | <p>Collegare la performance in materia di sostenibilità alla retribuzione dei dirigenti può: a) allineare le aziende alle aspettative della società che non sono direttamente correlate al prezzo delle azioni, b) [estendere] le preferenze degli azionisti al di là della creazione di valore finanziario e c) [reindirizzare l'attenzione di un'azienda] verso il suo scopo: il modo in cui apporta benefici alla società al di là del semplice valore per gli azionisti. Le iniziative in materia di sostenibilità possono essere strettamente allineate a questo scopo e l'allineamento della retribuzione dei dirigenti a tale scopo può rappresentare un passo successivo logico e rafforzare la creazione di valore a lungo termine. (Fonti: Harvard Law School - Executive Pay and ESG Performance; Metriche comuni del WEF)</p> <p>La retribuzione dei dirigenti comprende lo stipendio, i bonus e qualsiasi altra forma di compenso dei senior manager. Non è necessario pubblicare una dichiarazione ufficiale su questo argomento oltre alla risposta a questa domanda.</p> <p>In alcune organizzazioni, la retribuzione del massimo organo di governo/dei senior manager/ dell'amministratore delegato si basa sul risultato complessivo delle sue performance, il che può includere aspetti legati alla sostenibilità. Se la retribuzione dell'amministratore delegato è collegata alle performance in materia di sostenibilità, in particolare per quanto riguarda le aree dei diritti umani, dei diritti del lavoro, dell'ambiente e/o della lotta alla corruzione, i partecipanti devono selezionare "Sì" per la tematica in questione e fornire ulteriori dettagli nella casella di testo facoltativa.</p> <p>Si noti che gli incentivi possono essere positivi, ad esempio ricompense per l'adozione di comportamenti auspicati, oppure negativi, ad esempio sanzioni o negando ricompense in caso di mancato rispetto di determinati standard.</p> <p>Se l'area di interesse dell'azienda in materia di sostenibilità non comprende nessuno dei temi sopra menzionati, selezionare l'opzione appropriata tra "No" e "No, ma si impegna a farlo entro i prossimi due anni".</p> <p>Si noti che questa domanda si riferisce alla retribuzione dei senior manager, le cui posizioni esatte sono a discrezione dell'azienda dichiarante. Lo spazio previsto per le informazioni aggiuntive deve essere utilizzato per indicare quali dirigenti, membri del Consiglio di amministrazione o altre posizioni di alto livello sono inclusi nella risposta.</p> | <p>Standard GRI 2-19 (2021)</p> <p>IFRS S1 27 (2023)</p> <p>IFRS S2 29 (2025)</p> <p>CDP 4.5 (2025)</p> | <p>Principio 1 Principio 7 Principio 8 Principio 10</p> | <p>8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|--|---|---|---|---|
| <p>G9: composizione del Consiglio di amministrazione/del massimo organo di governo</p> | <p>Per rispondere a questa domanda, le informazioni pertinenti sono solitamente reperibili nei sistemi informativi dell'azienda relativi alle risorse umane e in quelli correlati (registri dei dipendenti e informazioni sulle retribuzioni disponibili a livello nazionale o di sede), di norma gestiti dalla funzione risorse umane. (Fonte: ISAR C.1.1)</p> <p>Alcuni aspetti di questa domanda potrebbero non essere pertinenti per tutti i partecipanti. Ai fini di questa domanda, i membri del Consiglio di amministrazione sono definiti come individui con responsabilità di governance a lungo termine sull'azienda, comprese funzioni chiave come la definizione della strategia e la determinazione dello scopo aziendale. Se l'azienda presenta un consiglio d'amministrazione a due livelli, le risposte dovrebbero riflettere tale struttura nel suo complesso. (Fonte: CDP Governance 4.1)</p> <p>I partecipanti, comprese le PMI, che non dispongono di un organo di governo devono selezionare "Non applicabile" e fornire ulteriori dettagli nello spazio apposito.</p> <p>Per le definizioni di "altro", "gruppi minoritari o vulnerabili", "direttori esecutivi", "direttori non esecutivi" e "amministratori non esecutivi indipendenti", fare riferimento al Glossario della guida. Se l'organizzazione non ha membri del Consiglio di amministrazione, i partecipanti devono selezionare le opzioni che meglio rappresentano i membri del proprio organo di governo equivalente, in base al loro coinvolgimento nella gestione quotidiana dell'organizzazione.</p> <p>Per le categorie "Uomini, Donne, Altro", "Meno di 30 anni, 30–50 anni, Più di 50 anni" e "Direttori esecutivi o equivalenti, Direttori non esecutivi o equivalenti e Direttori non esecutivi indipendenti o equivalenti", i valori indicati devono in ciascuna categoria devono essere pari al 100%.</p> | <p>Standard GRI 2-9 (2021), 405-1 (2016)</p> <p>UNCTAD, ISAR D.1 (2019)</p> <p>CDP 4.1 (2025)</p> <p>EFRAG VSME C9 (2024)</p> | <p>Principio 1 Principio 6</p> | <p>4.3, 4.5, 5.1, 5.5, 8.5, 8.7, 10.2, 10.3, 16.7</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|-------------------------------------|--|---------------------------------------|---|---|
| G10: donne in posizioni manageriali | <p>Per indicare la percentuale di donne in posizioni manageriali, occorre innanzitutto accertare il numero di donne in posizioni manageriali e poi dividerlo per il numero totale di posizioni manageriali in un determinato periodo di riferimento della rendicontazione. Come per la domanda G9, queste informazioni sono generalmente disponibili nei sistemi informativi delle risorse umane, come i registri dei dipendenti o le informazioni sulle buste paga.</p> <p>Nella rendicontazione, le aziende possono scegliere di calcolare il numero di posizioni manageriali espresso in termini di organico o di equivalenti a tempo pieno (FTE). L'FTE è preferibile soprattutto nei casi in cui l'azienda impiega un numero considerevole di dipendenti a tempo parziale.</p> <p>I partecipanti che hanno già presentato report in precedenza devono assicurarsi che il metodo di calcolo scelto sia coerente con l'approccio adottato nelle precedenti rendicontazioni annuali.</p> <p>Per definizione, un manager pianifica, dirige, coordina e valuta le attività complessive di enti, amministrazioni e altre organizzazioni, o di unità organizzative al loro interno, e ne formula e riesamina policy, leggi, norme e regolamenti. (Fonte: OIL, ISCO-08)</p> <p>L'azienda partecipante deve stabilire se le responsabilità dei senior manager e di livello intermedio sono in linea con questa definizione. In caso affermativo, nel calcolo della risposta a questa domanda devono essere inclusi entrambi i livelli dirigenziali.</p> <p>Per ulteriori chiarimenti sulla definizione di "manager", consultare il Glossario della guida.</p> <p>Le aziende partecipanti possono selezionare "Non noto" se non monitora le donne in posizioni manageriali.</p> | EFRAG VSME C5 (2024) | Principio 1 Principio 6 | 4.3, 4.5, 5.1, 5.5, 8.5, 10.2, 10.3, 16.7 |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|--|---|---------------------------------------|---|--|
| <p>G11: composizione di genere nelle posizioni di dirigenziali</p> | <p>Le aziende che svolgono un ruolo attivo nella promozione della diversità di genere, etnica e culturale, nell'eliminazione dei pregiudizi di genere e nel sostegno alle pari opportunità, in particolare all'interno dei team dirigenziali, continuano a ottenere performance migliori a livello finanziario rispetto a quelle che non lo fanno. Le aziende che promuovono la diversità sono maggiormente in grado di innovare, attrarre talenti di alto livello, migliorare l'orientamento al cliente, aumentare la soddisfazione dei dipendenti e garantirsi la legittimità operativa.</p> <p>Inoltre, le organizzazioni che si impegnano a migliorare la rappresentanza di una forza lavoro diversificata e utilizzano efficacemente l'inclusione e la diversità come fattori chiave per lo sviluppo dei talenti possono ottenere benefici tangibili e intangibili. (Fonti: Metriche comuni del WEF, GRI 405-2)</p> <p>L'elenco delle posizioni dirigenziali fornito è simile a quello presente in altri standard di rendicontazione sulla sostenibilità, tra cui il CDP (vedere CDP 4.1.2 e 4.3.1). Tuttavia, non rappresenta tutte le possibili posizioni disponibili a livello dirigenziale. La disponibilità di queste posizioni presso le aziende partecipanti può dipendere da diversi fattori, tra cui le dimensioni dell'azienda e il settore in cui opera. I partecipanti che dispongono di ulteriori posizioni dirigenziali non elencate devono fornire queste informazioni selezionando "Altro".</p> <p>Si noti che per "posizioni dirigenziali" si intendono le posizioni di top management di un'azienda. Questi dirigenti dovrebbero essere responsabili dell'adozione di decisioni strategiche con un impatto sull'intera azienda.</p> <p>Lo scopo della domanda è quello di rilevare la rappresentanza di genere tra i senior manager, ossia coloro che ricoprono ruoli di top management con responsabilità strategiche a livello di tutta l'azienda. Se alcune delle funzioni elencate sono ricoperte da posizioni di livello dirigenziale che non fanno capo direttamente al dirigente di più alto livello (ad esempio, l'amministratore delegato) o non fanno parte del team dirigenziale esecutivo, non devono essere incluse nella risposta alla domanda G11. Tuttavia, se, ad esempio, la posizione di livello dirigenziale ricopre il ruolo di CSO, ai fini di questa domanda la persona in questione può essere considerata un CSO.</p> <p>Le aziende partecipanti che non presentano le posizioni dirigenziali elencate qui sono invitate a selezionare "Non applicabile".</p> | <p>Standard GRI 405-1 (2016)</p> | <p>Principio 1 Principio 6</p> | <p>4.3, 4.5, 5.1, 5.5, 8.5, 10.2, 10.3, 16.7</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|--|---|---------------------------------------|---|---|
| <p>G12: strategie di finanziamento e di investimento sostenibili</p> | <p>Questa domanda ha lo scopo di valutare in che misura le considerazioni sulla sostenibilità sono integrate nelle strategie di finanziamento e di investimento di un'azienda e si basa sul lavoro della CFO Coalition del Global Compact delle Nazioni Unite, che mira ad allineare gli investimenti e i finanziamenti aziendali alla sostenibilità attraverso gli SDG.</p> <p>Le aziende sono incoraggiate ad avvalersi delle normative, degli standard e delle migliori prassi pertinenti al momento di definire e rendicontare gli investimenti e i finanziamenti sostenibili o in linea con gli SDG. Tra questi possono figurare principi di finanza sostenibile, tassonomie sostenibili e quadri di riferimento per gli investimenti responsabili o per le attività bancarie, anche qualora tali quadri non siano stati concepiti direttamente per le aziende. Per maggiori informazioni su come le aziende possono definire obiettivi ambiziosi per gli investimenti e i finanziamenti in linea con gli SDG, consultare la guida all'azione del Global Compact delle Nazioni Unite, "MOVING SDG FINANCE & INVESTMENT FORWARD FASTER".</p> <p>Le aziende partecipanti dovrebbero riflettere sugli approcci che stanno adottando per integrare la sostenibilità nella governance e nei processi di finanziamento e di investimento. In genere, ciò comprende policy o strategie formali, la definizione di criteri relativi alla sostenibilità nell'allocazione del capitale o nelle decisioni di finanziamento, l'assegnazione di responsabilità di supervisione e l'utilizzo di indicatori relativi alla sostenibilità o di valutazioni del rischio per orientare la pianificazione finanziaria. Le considerazioni sulla sostenibilità devono influenzare in modo coerente e dimostrabile le modalità di raccolta e allocazione del capitale.</p> <p>Comprendere le strategie di finanziamento e di investimento:</p> <p>Per strategie di finanziamento si intende il modo in cui un'azienda raccoglie capitali, oltre alle policy e ai criteri che guidano il modo in cui l'azienda ottiene capitali per finanziare le proprie attività e la propria crescita. Ciò include decisioni riguardanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ tipologie di finanziamento utilizzate (ad esempio, prestiti, obbligazioni, capitale proprio, project finance, fondi interni); ■ il mix di finanziamenti a breve e a lungo termine; ■ costo del capitale e considerazioni sul rischio; ■ condizioni associate al finanziamento (ad esempio, clausole restrittive, condizioni legate alla performance). <p>Strategie di investimento si riferisce al modo in cui un'azienda alloca il capitale e alle policy, alle priorità e ai quadri decisionali che ne guidano le modalità di allocazione. Ciò comprende:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ spese in conto capitale (CAPEX) (ad esempio, strutture, attrezzature, tecnologia); ■ espansione aziendale, acquisizioni o cessioni; ■ ricerca e sviluppo; ■ criteri di selezione e approvazione dei progetti; ■ rendimenti finanziari attesi e soglie di rischio. <p>Con pianificazione finanziaria e il processo decisionale si fa riferimento al modo in cui un'azienda pianifica, assegna e gestisce le proprie risorse finanziarie per raggiungere i propri obiettivi aziendali a breve, medio e lungo termine.</p> <p>Si prega di consultare il Glossario della guida per ulteriori dettagli e definizioni di strategia di investimento e finanziamento basata sulla sostenibilità, strategia di investimento allineata agli SDG, strategia di finanziamento collegata agli SDG e altro ancora.</p> | | <p>Principio 1</p> | <p>1.a, 1.b, 2.a, 3.8, 6.1, 6.4, 6.5, 7.1, 7.2, 7.3, 8.1, 8.3, 8.4, 8.5, 9.1, 9.2, 9.4, 9.5, 10.1, 10.2, 11.5, 11.6, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.1, 13.2, 15.1, 15.b</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|---------------------------------|---|---------------------------------------|---|---|
| G13: report di sostenibilità | <p>“L'attuale modello di business non tiene adeguatamente conto degli effetti dell'attività privata sugli impatti ambientali e sociali (o sulle esternalità). [...] La trasformazione del settore privato non può essere realizzata senza una maggiore trasparenza sull'impatto delle aziende [sullo sviluppo sostenibile e] sugli SDG”. (Fonte: UN/DESA – Policy Brief n. 99)</p> <p>I report conformi agli standard di rendicontazione sulla sostenibilità contribuiscono a migliorare la qualità e la comparabilità dei dati divulgati, aumentando la trasparenza e promuovendo le iniziative di sostenibilità delle aziende.</p> <p>Se viene selezionata l'opzione “Altri quadri normativi volontari”, le aziende partecipanti devono fornire ulteriori informazioni nella casella di testo obbligatoria.</p> | | Principio 1 Principio 7 Principio 10 | 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6 |
| G14: verifica da parte di terzi | <p>La verifica da parte di terzi, in toto o in parte, consente di valutare meglio l'accuratezza della qualità dei dati forniti. Ciò è particolarmente importante per le metriche quantitative più complesse (ad esempio, le emissioni di gas a effetto serra), per le quali una certificazione di terze parti può indicare un elevato livello di qualità e integrità dei dati.</p> <p>La verifica esterna dovrebbe essere condotta da fornitori di servizi di verifica competenti, in possesso di esperienza e qualifiche adeguate. Un fornitore di servizi di verifica di terzi “che effettua la verifica esterna deve dimostrare la propria indipendenza dall'azienda al fine di formulare e pubblicare conclusioni obiettive e imparziali in merito alla rendicontazione sulla sostenibilità dell'azienda” e può essere costituito da società di revisione, società di consulenza locali o altri fornitori di servizi di verifica autorizzati che possono attenersi a standard come l'AA1000 Assurance Standard, l'ISAE 3000 o quelli elencati nella domanda G13. (Fonti: Standard GRI 2-5, Standard GRI 5.2)</p> <p>Esistono diversi livelli di affidabilità: affidabilità assoluta, affidabilità ragionevole, affidabilità limitata e nessuna affidabilità. Per la verifica limitata, l'attività principale svolta dai revisori comprende procedure meno dettagliate, principalmente indagini e analisi (ad esempio, la revisione del bilancio). La verifica ragionevole è un livello di garanzia elevato. Si ottiene quando il revisore ha acquisito elementi probatori adeguati e sufficienti per ridurre l'incertezza a un livello accettabilmente basso. Sebbene nessuno dei due tipi di garanzia sia assoluto, la verifica ragionevole è più approfondita e dovrebbe comportare un rischio maggiore nell'incarico di garanzia rispetto a quella limitata. (Fonte: UNTERM)</p> <p>Lo scopo di questa domanda è fornire ulteriori informazioni e trasparenza in merito alle modalità di verifica dei dati, se opportuno. Potrebbe non essere possibile per un'azienda garantire la completezza di tutte le informazioni.</p> <p>Se si seleziona “Sì”, nella casella di testo obbligatoria è necessario fornire ulteriori dettagli sulle modalità con cui le informazioni divulgate nel presente questionario vengono verificate da terzi.</p> | Standard GRI 2-5 (2021) | Principio 10 | 8.1, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6 |



DIRITTI UMANI E DEL LAVORO

I diritti umani e del lavoro sono diritti universali riconosciuti per tutelare la dignità, l'uguaglianza e la libertà di ogni persona. Come sancito dalla Dichiarazione universale dei diritti umani (1948), questi diritti costituiscono il "fondamento della libertà, della giustizia e della pace nel mondo". I Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite si rifanno direttamente a questa Dichiarazione e alla Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) sui principi e i diritti fondamentali del lavoro del 1998, che definiscono le tutele essenziali nell'ambito delle attività aziendali e delle catene di fornitura.

I primi due Principi del Global Compact delle Nazioni Unite sono incentrati sui diritti umani:

- Principio 1: le aziende sono tenute a sostenere e rispettare la protezione dei diritti umani proclamati a livello internazionale.
- Principio 2: le imprese devono assicurarsi di non essere complici di violazioni dei diritti umani.

Applicando questi principi, le aziende riconoscono la propria responsabilità nel ridurre al minimo gli impatti negativi sui diritti umani e nel favorire un ambiente inclusivo, monitorare i diritti lungo le catene del valore, proteggere le popolazioni vulnerabili e promuovere un cambiamento sociale positivo.

Analogamente, i quattro Principi successivi riguardano i diritti dei lavoratori:

- Principio 3: le aziende dovrebbero sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto di contrattazione collettiva.
- Principio 4: eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio.
- Principio 5: effettiva abolizione del lavoro minorile.
- Principio 6: eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di assunzione e di occupazione.

Il rispetto dei diritti dei lavoratori e l'osservanza delle norme sul lavoro costituiscono la base per un lavoro dignitoso, definito dall'OIL come "un lavoro produttivo per donne e uomini in condizioni di libertà, equità, sicurezza e dignità umana". Sempre più spesso ci si aspetta che le aziende effettuino la due diligence in materia di diritti umani nell'ambito delle loro attività e delle loro catene di fornitura, rendendo i diritti del lavoro parte integrante di qualsiasi quadro di due diligence. Le imprese contribuiscono allo sviluppo sostenibile e al conseguimento degli SDG dando priorità al lavoro dignitoso, a pratiche inclusive sul luogo di lavoro e a livelli di vita più elevati per tutti i lavoratori, in particolare adottando pratiche responsabili nelle loro catene del valore.

La sezione del questionario dedicata ai diritti umani e del lavoro comprende domande che approfondiscono temi fondamentali: le questioni sostanziali relative ai diritti umani e del lavoro, le policy e i processi messi in atto per mitigare gli impatti negativi e le misure adottate per promuovere i diritti sia a livello organizzativo che sociale. La sezione include inoltre domande basate sui risultati in materia di diversità di genere, parità di retribuzione e salute e sicurezza dei lavoratori.



| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|-----------------------|--|---|--|---|
| HR/L1: temi materiali | <p>In questa sezione, i partecipanti devono identificare i temi relativi ai diritti umani e del lavoro in cui le persone sono maggiormente esposte al rischio di subire ripercussioni negative a causa delle attività, dei prodotti o dei rapporti commerciali. La considerazione principale dovrebbe essere la gravità e la probabilità degli impatti sulle persone, compresi i lavoratori, le comunità e gli utenti finali. I temi selezionati dovrebbero rispecchiare i settori in cui l'azienda ha la maggiore responsabilità e la maggiore opportunità di prevenire, mitigare o porre rimedio a danni effettivi o potenziali. Questi temi rappresenteranno le questioni sostanziali dell'azienda in materia di diritti umani e diritti del lavoro. Gli impatti possono avere conseguenze negative o positive per l'azienda stessa, e possono essere di natura operativa, legale, reputazionale e, in molti casi, finanziaria. Tuttavia, gli impatti sulle persone dovrebbero essere la prima considerazione nella selezione dei temi.</p> <p>Il processo di identificazione dei temi materiali può variare da un'azienda all'altra, ma di solito si basa sui processi di identificazione e valutazione in corso all'interno dell'organizzazione. Questi processi possono prevedere il coinvolgimento di stakeholder ed esperti pertinenti e saranno condotti indipendentemente dal processo di rendicontazione sulla sostenibilità. (Fonti: GRI 1: Fondamenti 2021, GRI 3: Temi materiali 2021; EFRAG IG 1: Valutazione della materialità)</p> <p>Per indicazioni su come determinare i temi materiali, fare riferimento all'Informativa GRI 3-2, alla Guida all'attuazione dell'EFRAG – Valutazione della materialità e al Principio 18 dei Principi guida del Global Compact delle Nazioni Unite, che afferma:</p> <p>“Al fine di valutare i rischi per i diritti umani, le imprese dovrebbero identificare e valutare qualsiasi impatto negativo, effettivo o potenziale, sui diritti umani in cui potrebbero essere coinvolte, sia attraverso le proprie attività sia come conseguenza dei loro rapporti commerciali. Questo processo dovrebbe:</p> <ol style="list-style-type: none"> Avvalersi di competenze interne e/o esterne indipendenti in materia di diritti umani; Prevedere una consultazione significativa con i gruppi potenzialmente interessati e con altri stakeholder pertinenti, in base alle dimensioni dell'azienda e alla natura e al contesto dell'attività”. <p>I partecipanti sono invitati a selezionare tutti i temi relativi ai diritti umani e ai diritti del lavoro che ritengono rilevanti, compresa la voce "Altro", nel caso in cui un tema materiale non sia incluso tra le opzioni di risposta.</p> <p>È importante che i partecipanti valutino i temi dal punto di vista dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori piuttosto che dal punto di vista della gestione dei rischi operativi. Più in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ I diritti dei minori si riferiscono alla responsabilità dell'azienda di rispettare e sostenere i diritti dei minori, come definito in norme internazionali quali la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia e i Principi sui diritti dei minori e le imprese. Questo concetto va oltre l'eliminazione del lavoro minorile e comprende gli impatti sui minori nelle comunità, nelle catene di fornitura e attraverso i prodotti e i servizi (ad esempio, le pratiche di marketing, l'accesso ai servizi essenziali o gli impatti ambientali che incidono sulla salute e sullo sviluppo dei minori). ■ La transizione giusta si concentra sul garantire che il passaggio a un'economia a basse emissioni di carbonio o più sostenibile sia equo e inclusivo per i lavoratori e le comunità. Dal punto di vista dei diritti umani, ciò comprende la tutela dei mezzi di sussistenza, la garanzia dell'accesso a un lavoro dignitoso, l'offerta di riqualificazione e protezione sociale e un coinvolgimento significativo delle parti interessate. Per ulteriori informazioni, consultare le Linee guida dell'OIL per una transizione giusta verso economie e società sostenibili dal punto di vista ambientale per tutti. | <p>Standard GRI 3-2 (2021)</p> <p>IFRS S1 17 (2023)</p> | <p>Principio 1 Principio 2 Principio 3 Principio 4 Principio 5 Principio 6</p> | <p>1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.c, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 3.9, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 6.1, 6.2, 8.3, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 9.1, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.7, 16.9, 16.10</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|--|---|---------------------------------------|--|--|
| HR/L1: temi materiali (<i>Continua</i>) | <ul style="list-style-type: none"> ■ L'approvvigionamento di materie prime comporta rischi per i diritti umani legati all'estrazione e all'approvvigionamento. Tra le considerazioni principali figurano le violazioni dei diritti del lavoro, gli impatti sulle comunità locali e i danni ambientali che incidono sui diritti umani. In questo contesto, la tracciabilità si riferisce alla capacità dell'azienda di identificare, tracciare e verificare l'origine e la movimentazione delle materie prime lungo tutta la catena di approvvigionamento, dal punto di estrazione o produzione fino al prodotto finale. ■ Sicurezza digitale, privacy e protezione dei dati. Nonostante la proliferazione dei quadri giuridici, permangono sfide significative per garantire che le leggi sulla protezione dei dati tutelino efficacemente le persone, in particolare i lavoratori, in luoghi di lavoro sempre più digitalizzati. Le aziende hanno la responsabilità di rispettare i diritti alla privacy e alla protezione dei dati. Questa responsabilità va oltre i dipendenti e i clienti e comprende i lavoratori della catena di fornitura, gli appaltatori e le comunità interessate dalle attività aziendali e dalle pratiche digitali. ■ Due diligence sensibile ai conflitti e utilizzo di security provider. In contesti caratterizzati da conflitti o instabilità, le aziende devono prestare maggiore attenzione per evitare di contribuire o di essere complici di violazioni dei diritti umani. Ciò comprende l'esecuzione di una due diligence sensibile ai conflitti, la garanzia che le misure di sicurezza (sia pubbliche sia private, adottate in contesti ad alto rischio o normali) rispettino i diritti umani e prevengano il coinvolgimento in episodi di violenza, intimidazione o abusi nei confronti dei lavoratori e delle comunità. <p>Per ulteriori chiarimenti sugli altri temi materiali elencati, consultare il Glossario della guida.</p> <p>Per ulteriori informazioni sull'identificazione dei rischi per i diritti umani, consultare il Principio 1: Diritti umani dei Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite, che fornisce indicazioni su come sostenere e rispettare la protezione dei diritti umani proclamati a livello internazionale.</p> | | | |
| HR/L1.1: temi materiali | <p>Le questioni fondamentali in materia di diritti umani, come definite nel contesto dei Principi guida delle Nazioni Unite e dei diritti umani, saranno generalmente considerate "impatti significativi" in una valutazione della materialità. I temi principali in materia di diritti umani di un'azienda sono quei diritti umani che si distinguono perché rischio di subire l'impatto negativo più grave a causa delle attività o dei rapporti commerciali dell'azienda. (Fonte: UN Guiding Principles Reporting Framework)</p> <p>Nel rispondere a questa domanda, i partecipanti devono identificare i temi relativi ai diritti umani e al lavoro che hanno ritenuto prioritarie in quanto presentano l'impatto più significativo sulle persone (questioni salienti), indipendentemente dal fatto che i rischi derivino dalle attività dell'azienda stessa o dalle relazioni all'interno della catena del valore. Le organizzazioni possono selezionare fino a sei temi. Le aziende partecipanti dovrebbero inoltre valutare in che modo questi impatti possano incidere sulle attività e sulla catena del valore dell'azienda, comprese le potenziali conseguenze operative, legali, reputazionali e finanziarie, pur mantenendo come considerazione primaria gli impatti sulle persone.</p> <p>Le scelte effettuate in questa domanda sono fondamentali, poiché definiscono i temi materiali che verranno approfonditi nelle domande successive.</p> <p>Se un'azienda ha stabilito che nessuno dei temi elencati è considerato materiale, selezionare l'opzione di risposta "Nessuno". È importante notare che, anche se viene scelta l'opzione "Nessuno", le aziende partecipanti saranno comunque tenute a fornire informazioni sui diritti del lavoro obbligatori e sugli argomenti relativi al genere nelle domande successive, al fine di garantire un livello minimo di trasparenza e di allineamento agli standard globali.</p> | | Principio 1 Principio 2 Principio 3 Principio 4 Principio 5 Principio 6 | 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.c, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 3.9, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 6.1, 6.2, 8.3, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 9.1, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.7, 16.9, 16.10 |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|---------------|--|--|--|--|
| HR/L2: policy | <p>“Per policy si intendono una o più dichiarazioni pubblicamente disponibili riguardanti le responsabilità, gli impegni o le aspettative dell’azienda in materia di rispetto dei diritti umani in attività e rapporti commerciali.</p> <p>(...) L’impegno può assumere la forma di un’unica policy pubblica indipendente in materia di rispetto dei diritti umani o essere incluso in un documento più ampio, come un codice etico o un codice dei principi aziendali. (...)</p> <p>L’obiettivo di una policy è illustrare in che modo l’azienda intende la propria responsabilità nel rispettare i diritti umani e come definisce le conseguenti aspettative nei confronti della propria forza lavoro, dei partner commerciali e delle imprese o di altre entità direttamente collegate alle sue attività, ai suoi prodotti o ai suoi servizi”. (Fonte: UN Guiding Principles Reporting Framework)</p> <p>Un contratto collettivo di lavoro può costituire una policy se copre tutte le norme pertinenti in materia di condizioni di lavoro. Alcune policy, come un contratto collettivo di lavoro, possono riguardare diversi temi materiali. In questo caso, se lo desiderano, le aziende partecipanti possono utilizzare lo spazio previsto per le informazioni aggiuntive per segnalare sovrapposizioni di questo tipo.</p> <p>Il partecipante deve indicare “No, e l’azienda non ha in programma di sviluppare una policy” se il tema è materiale per l’azienda ma non è stata ancora definita una policy.</p> <p>I partecipanti devono selezionare “No, ma si impegna a farlo entro i prossimi due anni” se intendono adottare nel prossimo futuro una policy relativa al tema materiale identificato.</p> <p>Se un’azienda partecipante seleziona “Sì, inclusa in una policy più ampia o come policy indipendente”, all’organizzazione verrà chiesto di indicare l’anno in cui la policy in materia di diritti umani e del lavoro in questione è stata rivista l’ultima volta e di rispondere alla domanda HR/L2.1 per fornire ulteriori dettagli sulla policy.</p> <p>Se un partecipante dispone di più di una policy relativa a ciascuno dei temi relativi ai diritti umani e del lavoro elencati, deve indicare la policy più pertinente. È possibile fornire ulteriori informazioni nella casella di testo facoltativa visualizzata.</p> <p>In particolare, se un’azienda indica di disporre di una policy che riguarda la “libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva” e/o le “retribuzioni”, le verrà chiesto di rispondere rispettivamente alle domande HR/L2.2 e/o HR/L2.3. Queste domande mirate sono concepite per acquisire informazioni più esplicite.</p> <p>Se le aziende partecipanti dispongono di una policy, è possibile includere un link o altra documentazione a supporto.</p> <p>I partecipanti possono anche selezionare l’opzione “Non applicabile” se il tema non materiale per l’azienda. Se viene selezionata l’opzione “Non applicabile”, al partecipante verrà chiesto di fornire ulteriori informazioni.</p> <p>Nel caso di società madre con più filiali, è possibile che alcune policy non vengano condivise a livello di tutta la struttura aziendale. Ciò può essere dovuto a complessità legate alla giurisdizione, alle dimensioni o al settore della filiale. In questi casi, la società madre dovrebbe fornire le informazioni che meglio rispecchiano le proprie prassi aziendali e fornire ulteriori informazioni per le eventuali filiali che non condividono le stesse prassi.</p> | <p>Standard GRI 2-23, 3-3-c (2021)</p> <p>EFRAG VSME B2 (2024)</p> | <p>Principio 1 Principio 2 Principio 3 Principio 4 Principio 5 Principio 6</p> | <p>1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.c, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 3.9, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 6.1, 6.2, 8.3, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 9.1, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.6, 16.7, 16.9, 16.10</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|--------------------------------|---|--|--|--|
| HR/L2.1: dettagli della policy | <p>“Come base per l'integrazione della loro responsabilità nel rispettare i diritti umani, le aziende dovrebbero esprimere il loro impegno ad adempiere a tale responsabilità attraverso una policy aziendale che: (a) sia approvata al più alto livello dell'azienda; (b) si basi su competenze interne e/o esterne pertinenti; (c) definisca le aspettative dell'azienda in materia di diritti umani nei confronti del personale, dei partner commerciali e di altre parti direttamente coinvolte nelle sue attività, nei suoi prodotti o nei suoi servizi; (d) sia resa pubblica e comunicata internamente ed esternamente a tutto il personale, ai partner commerciali e alle altre parti interessate; (e) si rifletta nelle policy e nelle procedure necessarie per integrarla in tutta l'azienda”. (Fonte: Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani)</p> <p>Tra le norme internazionali in materia di diritti umani figurano i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani (UNGP), le Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali e la Dichiarazione dell'OIL sulle imprese multinazionali.</p> <p>Questa domanda ha lo scopo di fornire ulteriori dettagli sulla natura delle policy delle aziende in materia di diritti umani e del lavoro in modo strutturato e trasparente.</p> <p>Secondo i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, il livello di competenza varierà in base alla complessità delle attività di un'azienda. Le competenze possono essere acquisite da varie fonti, che vanno dalla ricerca interna (reperimento di risorse online o scritte credibili) alla consultazione esterna di esperti riconosciuti. Le persone con competenze o esperienze specifiche in relazione alle rispettive policy possono essere considerate come figure interne con competenze specifiche, ma ciò non è obbligatorio.</p> <p>Se una policy si estende solo a specifici stakeholder della catena del valore dell'organizzazione che non sono i fornitori, l'azienda partecipante deve selezionare “Applicata agli altri stakeholder all'interno della catena del valore dell'azienda (consumatori, comunità, altri rapporti commerciali)” e utilizzare lo spazio a disposizione per indicare quale parte della catena del valore è interessata.</p> | <p>Standard GRI 2-23, 3-3-c (2021)</p> <p>EFRAG VSME B2 (2024)</p> | <p>Principio 1 Principio 2 Principio 3 Principio 4 Principio 5 Principio 6</p> | <p>1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.c, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 3.9, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 6.1, 6.2, 8.3, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 9.1, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.6, 16.7, 16.9, 16.10</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|--|---|--|---|---------------------------------|
| HR/L2.2: libertà di associazione e contrattazione collettiva | <p>Questa domanda ha lo scopo di fornire informazioni su come un'azienda promuove la libertà di associazione e contrattazione collettiva con i propri dipendenti. La contrattazione collettiva è un processo essenziale attraverso il quale i datori di lavoro e i loro lavoratori possono raggiungere un accordo collettivo sulle condizioni di lavoro e sui termini di impiego e contribuire a regolamentare il rapporto tra datore di lavoro e dipendente. Si tratta di un diritto fondamentale tutelato dalla Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva.</p> <p>La Convenzione prevede la protezione contro la discriminazione e le interferenze antisindacali. La protezione contro le interferenze dei datori di lavoro riguarda tutte le fasi del rapporto di lavoro, dall'assunzione al licenziamento. Tra i potenziali atti di interferenza potrebbero figurare tattiche volte a impedire ai dipendenti di aderire ai sindacati o di esservi attivi e/o a ostacolare le attività sindacali. I rappresentanti sindacali dovrebbero ricevere le informazioni necessarie, comprese quelle che consentono loro di avere una visione veritiera e corretta delle performance dell'azienda. Per garantire che le negoziazioni siano efficaci, dovrebbero essere condotte con i rappresentanti dell'azienda che hanno l'autorità di prendere decisioni sulle questioni oggetto della negoziazione.</p> <p>Per "bona fide", o contrattazione in "buona fede", si intende che le parti sono libere di avviare la contrattazione e che le autorità non devono interferire con le loro decisioni in tal senso. Il principio di buona fede implica che le parti compiano ogni sforzo per raggiungere un accordo, conducano negoziati autentici e costruttivi, evitino ritardi ingiustificati nelle trattative, rispettino gli accordi conclusi e li applichino in buona fede e concedano tempo sufficiente per discutere e risolvere le controversie collettive. Per le multinazionali, tali organizzazioni non dovrebbero minacciare di trasferire, in tutto o in parte, un'unità operativa dal Paese interessato al fine di influenzare in modo sleale le negoziazioni.</p> <p>"Le procedure di reclamo dovrebbero essere formulate e applicate in modo tale che, in ogni fase prevista dalla procedura, esista una reale possibilità di raggiungere una soluzione della controversia liberamente accettata dal lavoratore e dal datore di lavoro. Inoltre, dovrebbero essere il più possibile semplici e rapidi e, se necessario, a tal fine possono essere stabiliti termini appropriati; le formalità nell'applicazione di queste procedure dovrebbero essere ridotte al minimo. Ai lavoratori coinvolti nelle procedure di reclamo dovrebbe essere consentito di partecipare direttamente e di essere assistiti o rappresentati da un rappresentante. I lavoratori e i loro rappresentanti dovrebbero essere tutelati da qualsiasi pregiudizio derivante dalla presentazione di un reclamo". (Fonte: Raccomandazione OIL n. 130)</p> | Standard GRI 2-23, 3-3-c (2021) per la tematica GRI 407 (2016) | Principio 3 Principio 4 Principio 6 | 5.1, 8.3, 10.4, 16.10 |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|---------------------------|--|---------------------------------------|---|--|
| HR/L2.3: salari dignitosi | <p>Migliorare la vita delle persone più vulnerabili, comprese quelle che vivono in condizioni di povertà, è un tema trasversale a tutti gli SDG. Per molti lavoratori, il lavoro non costituisce una via d'uscita dalla povertà per loro e per le loro famiglie. Garantire che tutto il personale dipendente riceva un salario minimo che gli consenta di soddisfare i propri bisogni primari, mantenendo se stesso/a e la propria famiglia a un livello universalmente considerato dignitoso, è fondamentale per assicurare un approccio alla sostenibilità incentrato sulle persone che non lasci indietro nessuno.</p> <p>L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) definisce il salario dignitoso come "il livello salariale necessario per garantire un tenore di vita dignitoso ai lavoratori e alle loro famiglie, tenendo conto delle circostanze del Paese e calcolato per il lavoro svolto durante le normali ore di lavoro". (Fonte: OIL)</p> <p>La richiesta di un salario dignitoso nasce dal fatto che i salari minimi stabiliti per legge spesso non riescono a soddisfare le esigenze dei lavoratori. Sebbene nella maggior parte dei Paesi siano previsti salari minimi, non sempre vengono applicati in modo coerente e spesso si riscontra uno squilibrio tra la considerazione dei fattori economici e le esigenze dei lavoratori. (Fonte: Global Compact delle Nazioni Unite - "Moving Living Wage Forward Faster, Action Guide")</p> <p>Le stime del salario dignitoso traducono questo concetto in un valore monetario a livello nazionale. Queste stime possono contribuire a un dialogo sociale basato su dati concreti per la definizione dei salari e fornire informazioni in merito. Le metodologie per la determinazione del salario dignitoso dovrebbero seguire una serie di principi; consultare i Principi dell'OIL.</p> <p>Per colmare il divario relativo al salario dignitoso possono essere necessarie misure che vanno oltre la semplice policy salariale. Per quanto riguarda le catene di fornitura, la capacità dei fornitori di pagare un salario dignitoso dipende anche dai prezzi pagati dagli acquirenti per i beni e i servizi dei produttori.</p> <p>Andando oltre il mero rispetto delle leggi, le aziende possono garantire che tutti i loro dipendenti dispongano di salari/redditi sufficienti a soddisfare le proprie esigenze e quelle delle persone a loro carico, migliorando così gli standard di salute e benessere. Le aziende possono promuovere programmi per salari dignitosi assumendo impegni concreti per far fronte alle proprie responsabilità nei confronti dei dipendenti. Attraverso l'azione congiunta del settore e la collaborazione con gli stakeholder pertinenti, agevolate da pratiche di acquisto responsabili e da quadri normativi nazionali, le aziende possono esercitare la loro influenza per promuovere il raggiungimento del salario dignitoso all'interno delle catene del valore.</p> <p>Per promuovere il pagamento di salari dignitosi, le organizzazioni sono incoraggiate a fissare obiettivi misurabili e limitati nel tempo. Ciò può includere l'adozione di una procedura formale per la revisione periodica dei salari, che consenta all'azienda di monitorare e affrontare eventuali casi in cui gli importi risultino inferiori alle stime del costo della vita, garantendo al contempo che tutti i lavoratori ricevano una retribuzione completa e puntuale. Inoltre, le aziende possono definire parametri di performance e indicatori chiave di prestazione (KPI) chiari e direttamente correlati ai loro impegni in materia di salario dignitoso.</p> <p>Le aziende sono incoraggiate a partecipare al corso di formazione online dell'Academy "Advancing Living Wages Forward Faster: Guidance for Supply Chain Implementation". Il corso sottolinea l'importanza dei salari dignitosi come componente chiave del lavoro dignitoso e delle catene di fornitura sostenibili e fornisce indicazioni pratiche su come le aziende possono promuovere tale forma di salari all'interno delle loro catene di fornitura.</p> <p>Per le aziende partecipanti la cui policy salariale non include i dettagli elencati, selezionando l'opzione di risposta finale verrà visualizzata una casella di testo obbligatoria per fornire ulteriori informazioni.</p> | EFRAG ESRS S1 (2022) | Principio 1 Principio 2 Principio 4 Principio 6 | 1.1, 1.2, 1.4, 2.3, 3.7, 3.9, 5.5, 8.3, 8.5, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 11.1 |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|---|--|---------------------------------------|--|---|
| HR/L3: coinvolgimento degli stakeholder | <p>“Garantire la partecipazione significativa delle persone interessate dovrebbe essere il prerequisito di un processo volto ad affrontare gli impatti sui diritti umani... Se attuata con attenzione, la partecipazione può essere un modo per responsabilizzare i titolari dei diritti... Il coinvolgimento dei titolari di doveri e di altre parti interessate in una valutazione dell’impatto sui diritti umani è essenziale per garantire una valutazione completa e promuovere la responsabilità”.</p> <p>(Fonte: Adattato da Cross Cutting: Stakeholder Engagement, Istituto danese per i diritti umani)</p> <p>Le organizzazioni dovrebbero impegnarsi a comprendere gli impatti specifici su persone specifiche, in un contesto operativo specifico. In genere, ciò comporta la valutazione del contesto relativo ai diritti umani e ai diritti del lavoro prima di un’attività commerciale proposta, ove possibile; l’individuazione delle persone che potrebbero essere interessate; la catalogazione delle norme e delle questioni pertinenti; la previsione di come l’attività proposta e i rapporti commerciali associate potrebbero avere effetti negativi sui diritti del lavoro delle persone individuate. In questo processo, le aziende dovrebbero prestare particolare attenzione a eventuali impatti specifici su individui appartenenti a gruppi o popolazioni che potrebbero essere maggiormente esposti al rischio di vulnerabilità o emarginazione e tenere conto dei diversi rischi che possono correre donne e uomini.</p> <p>Il coinvolgimento dei gruppi di stakeholder può avvenire direttamente con i membri del gruppo in questione (dipendenti, lavoratori a contratto, lavoratori della catena di fornitura, comunità interessate e consumatori) o tramite i loro legittimi rappresentanti, come i sindacati, i leader delle comunità o altri. Consultarli direttamente in modo da tenere conto della lingua e di altri potenziali ostacoli a un coinvolgimento efficace. Nei casi in cui tale consultazione non sia possibile, le aziende dovrebbero prendere in considerazione alternative ragionevoli, come la consultazione di esperti affidabili e indipendenti, compresi i difensori dei diritti umani e altri rappresentanti della società civile.</p> <p>Il coinvolgimento dovrebbe essere continuo, sistematico e integrato nelle normali prassi aziendali, anziché limitato a interazioni una tantum. Questo coinvolgimento può avvenire in vari modi. In un contesto formale, le aziende possono impegnarsi organizzando tavole rotonde o incontri pubblici con i leader delle comunità e i membri dei sindacati per discutere le principali questioni relative ai diritti umani e del lavoro. Il coinvolgimento iniziale può avvenire in vista dell’avvio di un nuovo progetto importante nell’area, del lancio di un nuovo servizio o anche nell’ambito di una riunione periodica. In un contesto più informale, il coinvolgimento può assumere la forma di progetti comunitari, attività di raccolta fondi o campagne di beneficenza volte ad avvicinare l’azienda alla comunità locale, offrendo al contempo agli stakeholder potenzialmente interessati una piattaforma per esprimere le proprie opinioni o preoccupazioni su eventuali questioni relative ai diritti.</p> <p>Per una definizione chiara di “Stakeholder interessati”, consultare il Glossario della guida.</p> <p>I partecipanti possono anche selezionare l’opzione “Nessun confronto su questo argomento” se l’argomento non è rilevante per l’azienda e motivare la scelta nello spazio fornito.</p> | Standard GRI 3-3-f (2021) | Principio 1 Principio 2 Principio 3 Principio 4 Principio 5 Principio 6 | 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.c, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 3.9, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 6.1, 6.2, 8.3, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 9.1, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.3, 16.6, 16.7, 16.9, 16.10 |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|--|--|--|--|--|
| <p>HR/L4: prevenzione/ mitigazione</p> | <p>Dopo aver definito una policy e aver effettuato adeguate valutazioni del rischio e dell'impatto, un'organizzazione dovrebbe avere un quadro chiaro dei propri impatti effettivi e potenziali.</p> <p>È possibile prevenire o mitigare i potenziali impatti attraverso l'integrazione orizzontale dei risultati a livello aziendale. Questi risultati possono derivare dalla valutazione iniziale del rischio o da un processo di audit e/o da un piano d'azione correttivo. Un processo di audit può essere definito come un'attività di verifica in loco, come un'ispezione o un sopralluogo, di un processo o di un sistema di qualità, volta a garantire la conformità ai requisiti, generalmente svolta da un ente indipendente.</p> <p>Laddove un'organizzazione causi o possa causare un impatto negativo sui diritti umani, dovrebbe utilizzare la sua influenza per mitigare il più possibile qualsiasi impatto residuo.</p> <p>L'influenza può essere aumentata offrendo all'entità interessata opportunità di sviluppo delle capacità o altri incentivi, oppure collaborando con altri stakeholder. (Fonte: Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani)</p> <p>In questo contesto, l'espressione "l'azienda ha promosso lo sviluppo dei rapporti rilevanti" si riferisce alla collaborazione con gli stakeholder per prevenire o mitigare gli impatti e può includere la creazione di nuovi canali di comunicazione o il potenziamento di quelli esistenti per condividere la missione o le policy dell'azienda, il miglioramento della formazione sulle prassi o sulle procedure appropriate o lo sviluppo di meccanismi di rendicontazione per aumentare la trasparenza lungo la catena del valore.</p> <p>"L'azienda ha condotto un'azione collettiva con colleghi e altri stakeholder per affrontare il problema" può includere la collaborazione a iniziative a livello di settore o ad altre iniziative multilaterali per lavorare su prodotti e servizi volti a prevenire e/o mitigare i rischi e gli impatti sui diritti dei lavoratori.</p> <p>L'espressione "L'azienda ha collaborato con enti governativi o di regolamentazione" può includere l'influenza diretta sulle policy, ad esempio fornendo testimonianze, approvazioni o partecipando a comitati, partenariati pubblico-privati e/o forum nazionali o internazionali su commercio, tecnologie, eccetera.</p> <p>In questa domanda, l'azienda partecipante può selezionare risposte selezionate per rispecchiare lo sviluppo di capacità e i piani d'azione esistenti. Le aziende partecipanti possono rispondere con "Altro" per personalizzare questa risposta e, in tal caso, verrà loro chiesto di fornire ulteriori informazioni.</p> | <p>Standard GRI 3-3-d (2021)</p> <p>EFRAG VSME B2 (2024)</p> | <p>Principio 1 Principio 2 Principio 3 Principio 4 Principio 5 Principio 6</p> | <p>1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.c, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 3.9, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 6.1, 6.2, 8.3, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 9.1, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.7, 11.1, 16.3, 16.6, 16.10</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|---|---|--|--|--|
| <p>HR/L4.1: valutazione dei progressi in materia di prevenzione/mitigazione</p> | <p>"Monitorare l'efficacia delle proprie azioni è fondamentale affinché un'organizzazione possa verificare se le proprie policy e procedure vengono attuate in modo ottimale. È inoltre necessario per sapere se ha risposto in modo efficace ai propri impatti e per promuovere il miglioramento continuo". (Fonte: Standard GRI 3-3-e)</p> <p>La questione non riguarda tanto la rendicontazione circa il miglioramento delle performance di un'azienda su determinate questioni relative ai diritti, quanto piuttosto il modo in cui l'azienda valuta i progressi compiuti.</p> <p>Quando monitorano i progressi delle azioni intraprese dalle aziende per mitigare gli impatti sui diritti umani e del lavoro nell'ambito delle proprie attività e in tutte i rapporti commerciali, le organizzazioni spesso definiscono indicatori chiave di prestazione che si basano su dati più facili da raccogliere, come:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ input (ad esempio, l'allocazione di risorse e finanziamenti); ■ attività programmatiche (ad esempio, il numero di corsi di formazione sui diritti umani tenuti e di valutazioni e audit condotti); oppure ■ risultati di base (ad esempio, non conformità riscontrate durante l'audit). <p>Ad esempio, per quanto riguarda il tema "libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva", un'azienda potrebbe valutare i propri progressi definendo indicatori chiave di prestazione (KPI) (ad esempio, monitorando il numero di persone all'interno della catena del valore che sono iscritte ai sindacati locali) o collaborando con organizzazioni locali per la tutela dei diritti, che potrebbero fornire valutazioni esterne indipendenti.</p> <p>Per ulteriori indicazioni sullo sviluppo degli indicatori chiave di prestazione (KPI), consultare lo strumento Human Rights Indicators for Business Tool del Danish Institute for Human Rights e la Guida al rispetto dei Principi guida delle Nazioni Unite per ottenere supporto nel consentire ai revisori di valutare le performance delle aziende in materia di diritti umani e per assistere i fornitori esterni di servizi di assicurazione nella verifica della rendicontazione sui diritti umani.</p> <p>Oltre a questi indicatori, le aziende dovrebbero concentrarsi sul monitoraggio del modo in cui le azioni intraprese per affrontare specifici impatti negativi sui diritti umani e del lavoro si traducono in risultati positivi concreti per le persone (ad esempio, il numero di persone che ricevono un salario dignitoso a seguito di modifiche favorevoli alle policy di acquisto o al contratto con un fornitore).</p> <p>In questo contesto, i programmi esterni si riferiscono a obiettivi stabiliti ufficialmente attraverso metodologie o linee guida derivanti da iniziative multilaterali o ad altri obiettivi relativi a determinate questioni identificati o stabiliti da terzi (ad esempio, ONU, governi, ONG, associazioni imprenditoriali). I programmi interni si riferiscono a obiettivi autodichiarati definiti dalle organizzazioni non ufficialmente collegate a iniziative esterne o convalidati da queste ultime.</p> <p>I partecipanti possono selezionare "Altro" per personalizzare questa risposta e verrà loro chiesto di fornire ulteriori informazioni.</p> | <p>Standard GRI 3-3-e (2021)</p> <p>EFRAG VSME B2 (2024)</p> | <p>Principio 1 Principio 2 Principio 3 Principio 4 Principio 5 Principio 6</p> | <p>1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.c, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 3.9, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 6.1, 6.2, 8.3, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 9.1, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.7, 11.1, 16.3, 16.6, 16.10</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|--|---|---|--|--|
| (Facoltativo) HR/L4.1.1: obiettivi e traguardi | <p>Questa domanda ha lo scopo di raccogliere informazioni sul modo in cui l'azienda partecipante sta cercando di migliorare le proprie performance in materia di diritti umani e del lavoro nell'ambito della sua più ampia strategia in materia di diritti umani. Gli obiettivi/traguardi con scadenze temporali dovrebbero essere concepiti in modo da consentire una misurazione e una dimostrazione efficaci e chiare dei progressi compiuti dalla società in relazione ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite e agli SDG.</p> <p>Ecco alcuni esempi di obiettivi con scadenze definite:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ambiente di lavoro sicuro e salubre: percentuale di riduzione degli infortuni sul lavoro, dei decessi o degli incidenti con conseguente perdita di ore lavorative entro un anno specifico; percentuale di attività/sedi certificate secondo standard riconosciuti in materia di salute e sicurezza. ■ Lavoro forzato e minorile: eliminazione dei rischi di lavoro forzato e/o minorile nelle attività o nelle catene di fornitura ad alto rischio entro un anno specifico; percentuale di fornitori ad alto rischio valutati, sottoposti ad audit e oggetto di misure correttive. ■ Stipendi: percentuale della forza lavoro interna che percepisce un salario minimo entro un anno specifico, numero di piani d'azione congiunti elaborati con i fornitori per lavorare al raggiungimento di salari dignitosi e/o di redditi di sussistenza. ■ Libertà di associazione e contrattazione collettiva: percentuale di forza lavoro coperta da contratti collettivi. ■ Divieto di discriminazione: riduzione dei divari retributivi di genere o di altro tipo entro un anno specifico; % di rappresentanza dei gruppi sottorappresentati ai diversi livelli aziendali; % di dipendenti formati sulle policy e le prassi antidiscriminatorie. ■ Parità di genere: percentuale di donne in posizioni di leadership, dirigenziali o nel consiglio d'amministrazione. | <p>Standard GRI 3-3-e (2021)</p> <p>IFRS S1 51 (2023)</p> <p>EFRAG VSME B2 (2024)</p> | <p>Principio 1 Principio 2 Principio 3 Principio 4 Principio 5 Principio 6</p> | <p>1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.c, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 3.9, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 6.1, 6.2, 8.3, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 9.1, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.7, 11.1, 16.3, 16.6, 16.10</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|----------------|---|---------------------------------------|--|---|
| HR/L5: rimedio | <p>“Anche adottando le policy e le prassi migliori, un'azienda può causare o contribuire a causare un impatto ambientale o sociale negativo che non aveva previsto o non era stata in grado di prevenire”.</p> <p>Quando un'impresa identifica una situazione di questo tipo, attraverso il proprio processo di due diligence in materia di diritti umani o con altri mezzi, la sua responsabilità di rispettare i diritti umani richiede un impegno attivo nel rimediare, da sola o in collaborazione con altri attori”.</p> <p>Le misure correttive adottate da un'azienda dovrebbero mirare a contrastare o a rimediare a qualsiasi violazione dei diritti umani che si sia verificata. Tra queste rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo: le scuse, il risarcimento, la riabilitazione, il risarcimento economico o non economico e le garanzie di non ripetizione. (Fonte: Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani)</p> <p>Un impatto negativo può essere definito come l'effetto negativo che un'azienda ha o potrebbe avere sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi i loro diritti umani, il che a sua volta può indicare un contributo negativo allo sviluppo sostenibile. Si fa presente che, nel loro complesso, gli impatti possono essere effettivi o potenziali, negativi o positivi, a breve o a lungo termine, intenzionali o non intenzionali e reversibili o irreversibili. (Fonte: GRI 2: Informativa generali 2021)</p> <p>“Qualora le aziende scoprono di aver causato o contribuito a causare impatti negativi, dovrebbero provvedere o collaborare alla loro correzione attraverso procedure legittime”. Tali processi possono essere giudiziari o extragiudiziari.</p> <p>I meccanismi di reclamo extragiudiziali a livello operativo (OGM) per le persone potenzialmente interessate dalle attività dell'impresa possono costituire uno strumento efficace per il rimedio, a condizione che soddisfino determinati criteri fondamentali: legittimità, accessibilità, prevedibilità, equità, trasparenza, compatibilità con i diritti e capacità di costituire una fonte di apprendimento continuo. Dovrebbero essere concepiti insieme agli stakeholder, offrendo processi di risoluzione equi, responsabili e, a livello operativo, basati sul dialogo.</p> <p>“Per alcune aziende, le questioni più rilevanti in materia di diritti umani oggetto di rendicontazione possono riguardare impatti causati da terzi, come fornitori o appaltatori, ma ai quali l'azienda che redige la rendicontazione potrebbe aver contribuito. In tal caso, è importante indicare in che modo l'azienda incoraggia, richiede, sostiene o collabora con tali terzi per fornire canali per ricevere (e gestire) le segnalazioni dei gruppi interessati”. (Fonte: Quadro di rendicontazione degli UNGP)</p> <p>È importante che le aziende che hanno causato impatti negativi sui diritti umani diano la priorità alle misure preventive per mitigare gli impatti futuri, piuttosto che agire come se nulla fosse successo, e una mentalità basata sul pagamento di risarcimenti per riparare il danno. Sebbene le policy che promuovono la responsabilità preventiva e riparatoria possano essere costose e difficili da attuare per alcune organizzazioni, il risarcimento finanziario può essere inadeguato per le persone che hanno subito un danno irreversibile. Ciò può riguardare i lavoratori esposti a sostanze chimiche pericolose o gli abitanti di ecosistemi danneggiati dalle attività industriali.</p> | Standard GRI 3-3-d-ii (2021) | Principio 1 Principio 2 Principio 3 Principio 4 Principio 5 Principio 6 | 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.c, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 3.9, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 6.1, 6.2, 8.3, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 9.1, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.7, 11.1, 16.1, 16.2, 16.6, 16.10 |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|---------------------------------------|--|---------------------------------------|---|---------------------------------|
| HR/L5: rimedio (<i>Continua</i>) | <p>Per una definizione chiara di "impatto", consultare il Glossario della guida.</p> <p>Per le società di consulenza, l'obbligo di porre rimedio si applica solo se l'azienda stessa ha causato o contribuito all'impatto negativo associato alle questioni relative ai diritti umani, e non se l'azienda fornisce consulenza ai clienti per porre rimedio ai loro impatti negativi.</p> <p>Un'azienda partecipante può selezionare "Si preferisce non rispondere" se la divulgazione di informazioni su un determinato tema comporta aspetti giuridici delicati. Se un'azienda partecipante sceglie di non fornire informazioni, le verrà chiesto di fornire ulteriori dettagli.</p> <p>Se non sono stati causati impatti negativi (e, pertanto, non è necessario fornire alcun rimedio), il partecipante può selezionare "Nessun impatto negativo è stato identificato o causato dall'azienda".</p> <p>Se non sono stati causati impatti negativi, ma l'azienda partecipante ha implementato una procedura e desidera includere questo dettaglio, può scegliere di utilizzare lo spazio previsto per le informazioni aggiuntive per chiarire che sono state implementate procedure relative alle misure di rimedio, sebbene non sia stato necessario ricorrervi.</p> | | | |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|--|--|---|---|---|
| <p>HR/L6: divario retributivo tra i generi</p> | <p>L'OIL definisce la parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici per un lavoro di pari valore in termini di "retribuzioni stabilite senza discriminazioni basate sul genere". Il concetto di pari valore si riferisce a un lavoro che richiede competenze, impegno e responsabilità comparabili, svolto in condizioni di lavoro simili.</p> <p>Per retribuzione si intende "il salario o la paga ordinari, di base o minimi e qualsiasi altra prestazione corrisposta direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al/alla dipendente e derivante dall'impiego di quest'ultimo/a". (Fonte: OIL – C100 – Convenzione sulla parità di retribuzione del 1951 (n. 100))</p> <p>La parità di retribuzione per un lavoro di uguale valore garantisce che donne e uomini ricevano la stessa retribuzione non solo per mansioni identiche o simili, ma anche per ruoli che, pur essendo diversi per contenuto, richiedono competenze, impegno, formazione, responsabilità o condizioni di lavoro comparabili.</p> <p>L'indicatore relativo al divario percentuale tra dipendenti donne e uomini riguarda il principio di parità di genere, che prevede una retribuzione uguale per lavori uguali. Ciò ha lo scopo di indicare la percentuale di differenza tra la retribuzione oraria lorda media delle donne e quella degli uomini, utilizzando come punto di riferimento la retribuzione degli uomini. Per ciascun livello o categoria professionale, i partecipanti devono calcolare il divario tra la retribuzione oraria lorda dei dipendenti di genere femminile e quella dei dipendenti di genere maschile e indicare il divario retributivo medio tra le varie categorie professionali sotto forma di percentuale. Per stimare questo parametro, nel calcolo devono essere inclusi tutti i dipendenti. Ad esempio, se in media le donne guadagnano l'1% in meno rispetto agli uomini in tutte le categorie professionali, la risposta sarebbe 1%.</p> $\frac{\text{(Reddito orario lordo medio dei dipendenti di genere maschile - retribuzione lorda media oraria delle dipendenti di genere femminile)}}{\text{Retribuzione oraria lorda media dei dipendenti di genere maschile}} \times 100 = \text{___}\%$ <p>(Fonte: Standard di rendicontazione volontaria sulla sostenibilità EFRAG per le PMI non quotate (VSME))</p> <p>Se i redditi medi delle dipendenti di genere femminile sono superiori a quelli dei dipendenti di genere maschile, il risultato sarà una percentuale negativa. Questo valore negativo deve essere inserito nella casella di risposta.</p> <p>A titolo esemplificativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 100% indica che le dipendenti donne non percepiscono alcuna retribuzione rispetto ai dipendenti uomini. ■ 0% indica che le dipendenti donne e i dipendenti uomini percepiscono la stessa retribuzione oraria. ■ Una percentuale negativa indica che le dipendenti donne guadagnano di più dei dipendenti uomini. ■ Una percentuale compresa tra 0% e 100% indica che i dipendenti uomini guadagnano di più rispetto alle dipendenti donne. <p>Il Women's Empowerment Principles Gap Analysis Tool (WEPs Tool) aiuta le organizzazioni a valutare i propri progressi in materia di parità di genere, identificando i punti di forza e i margini di miglioramento per promuovere pratiche giuste ed eque sul luogo di lavoro. Per maggiori informazioni, visita il sito: weps-gapanalysis.org. (Fonte: WEPs - CLOSING GENDER PAY GAPS TO ACHIEVE GENDER EQUALITY AT WORK)</p> <p>I partecipanti possono selezionare "Non noto" se questo parametro non viene misurato.</p> <p>Inoltre, le aziende partecipanti possono selezionare "Si preferisce non rispondere". Se un'azienda sceglie di non fornire informazioni, le verrà chiesto di fornire ulteriori dettagli.</p> | <p>Standard GRI 405-2 (2016)</p> <p>EFRAG VSME B10 (2024)</p> | <p>Principio 1 Principio 2 Principio 6</p> | <p>1.2, 1.4, 3.8, 4.3, 5.1, 5.5, 8.5, 16.7, 16.10</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|--|---|---------------------------------------|---|---------------------------------|
| <p>HR/L7: tasso di infortuni registrabili sul lavoro</p> | <p>Quando si redige un report sulla salute e la sicurezza sul lavoro, in genere vengono richiesti due indicatori: l'indicatore della sicurezza e l'indicatore dell'entità del danno. Nell'ambito della CoP, ai partecipanti viene chiesto di fornire informazioni sulla prima misura, ossia sul tasso di infortuni sul lavoro registrabili durante il periodo di riferimento della rendicontazione.</p> <p>Alcune giurisdizioni o strutture di rendicontazione possono richiedere alle aziende di divulgare un indicatore più ampio, come il numero di incidenti sul lavoro, compresi gli eventi che avrebbero potuto causare infortuni o problemi di salute. Tuttavia, ai fini della CoP, i partecipanti sono tenuti a segnalare solo gli infortuni sul lavoro, definiti come eventi (episodi) che hanno provocato danni fisici o mentali (ossia, infortuni o problemi di salute). Pertanto, non devono essere inclusi gli eventi che non hanno provocato danni (ad esempio, i quasi incidenti).</p> <p>Secondo la definizione degli standard EFRAG VSME, un infortunio sul lavoro è definito come un evento che provoca danni fisici o mentali, quindi lesioni o problemi di salute. Si verifica durante lo svolgimento di un'attività professionale o durante il tempo trascorso sul luogo di lavoro. Per "registrabile" si intende che l'infortunio o il problema di salute conseguente è stato diagnosticato da un medico o da un altro operatore sanitario abilitato. (Fonte: Standard di rendicontazione volontaria sulla sostenibilità EFRAG per le PMI non quotate (VSME))</p> <p>Ai fini di questa domanda, il termine "dipendenti" comprende tutti i membri dell'organico di un'azienda. Ciò dovrebbe comprendere sia i dipendenti che i non dipendenti che operano sotto il controllo dell'azienda. Sono comprese le persone che hanno un rapporto di lavoro con l'azienda, nonché le persone non dipendenti, come i lavoratori autonomi e quelli messi a disposizione da agenzie di collocamento.</p> <p>Per calcolare il tasso di infortuni sul lavoro, le aziende devono utilizzare la seguente formula, tratta dagli standard EFRAG VSME:</p> $\frac{\text{Numero di infortuni sul lavoro nell'anno di riferimento della rendicontazione}}{\text{Numero totale di ore lavorate in un anno da tutto il personale dipendente}} \times 200.000$ <p>Ad esempio, se l'Azienda A ha segnalato 3 infortuni sul lavoro nell'anno di riferimento della rendicontazione e ha un totale di 40 dipendenti a tempo pieno, il numero totale di ore lavorate sarebbe 40 x 2.000 (partendo dal presupposto che un lavoratore a tempo pieno lavori 2.000 ore all'anno). Il tasso di infortuni sul lavoro sarebbe quindi 3/80.000 x 200.000.</p> <p>Se l'attività principale ricorre regolarmente a lavoratori di terze parti o lavoratori a tempo parziale che svolgono attività legate all'attività principale, l'organizzazione dovrebbe adeguare i propri calcoli in base al numero previsto di ore lavorate. Lo spazio previsto per le informazioni aggiuntive può essere utilizzato per illustrare in dettaglio il calcolo utilizzato dall'azienda, comprese le informazioni relative ai dipendenti e al numero totale di ore lavorate.</p> <p>Gli infortuni verificati durante eventi sociali a partecipazione volontaria di solito non sono considerati infortuni sul lavoro, a meno che non esista un chiaro collegamento con l'attività lavorativa. Possono essere considerati infortuni sul lavoro se la partecipazione all'evento era obbligatoria, se l'evento si è svolto durante l'orario di lavoro o nei locali di lavoro, se il dipendente stava svolgendo mansioni lavorative o se l'infortunio è stato causato da condizioni che il datore di lavoro poteva ragionevolmente prevedere o controllare.</p> | <p>EFRAG VSME B9 (2024)</p> | <p>Principio 1 Principio 2 Principio 4</p> | <p>1.2, 1.4, 3.8, 8.5, 16.3</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|---|--|---------------------------------------|--|---|
| HR/L7: tasso di infortuni registrabili sul lavoro (Continua) | I partecipanti possono scegliere di selezionare "Non noto" se il tasso di incidenti non viene misurato. Inoltre, se un partecipante comunica questo indicatore utilizzando una metodologia diversa, ad esempio a causa delle normative nazionali, e tale metodologia non è in linea con la formula richiesta dal CoP per l'indicatore HR/L7, il partecipante può selezionare "Si preferisce non rispondere". Se un'azienda partecipante sceglie di non fornire informazioni, le verrà chiesto di fornire ulteriori dettagli. | | | |
| (Facoltativo) HR/L8: azioni pratiche | Questa sezione aperta consente ai partecipanti di fornire ulteriori informazioni sul contesto e/o informazioni pertinenti non trattate nelle risposte precedenti, tra cui ulteriori attività pertinenti attuate, obiettivi fissati in materia di diritti umani e del lavoro e/o eventuali difficoltà incontrate nell'affrontare le questioni relative ai diritti umani e del lavoro. | Standard GRI 3-3-c e 3-3-d (2021) | Principio 1 Principio 2 Principio 3 Principio 4 Principio 5 Principio 6 | 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.a, 1.b, 2.1, 2.3, 2.5, 2.a, 2.c, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.7, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 6.1, 6.2, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 9.1, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10., 11.1, 16.1, 16.2, 16.7 |

ULTERIORI RISORSE SUI DIRITTI UMANI

| Argomento | Titolo della risorsa |
|--|--|
| Diritti umani (generale) | <p>Principio 1: le aziende sono tenute a sostenere e rispettare la protezione dei diritti umani proclamati a livello internazionale. Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Principio 2: le imprese devono assicurarsi di non essere complici di violazioni dei diritti umani. Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Business and Human Rights Navigator Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani Consiglio dei diritti umani delle Nazioni Unite, OHCHR (2011)</p> <p>Corso di e-learning su imprese e diritti umani: in che modo le aziende possono applicare i Principi guida delle Nazioni Unite Global Compact delle Nazioni Unite, OHCHR, Shift</p> <p>Guida interpretativa ai Principi guida delle Nazioni Unite: The Corporate Responsibility To Respect Human Rights OHCHR (2012)</p> <p>Human Rights Translated 2.0 Global Compact delle Nazioni Unite, OHCHR (2016)</p> <p>Linee guida per le imprese multinazionali sulla condotta aziendale responsabile OCSE (2023)</p> <p>Embedding Human Rights Due Diligence: Playbook on Gaining Internal Support for HRDD Management Global Compact delle Nazioni Unite (2025)</p> <p>Insights Report: Considerations for Strategic Engagement with Multi-Stakeholder Initiatives to Strengthen Supply Chain Human Rights Due Diligence Global Compact delle Nazioni Unite (2025)</p> |
| Diritto a un ambiente pulito, sano e sostenibile (ad es. inquinamento dell'acqua, dell'aria e del suolo) | <p>Risoluzione che riconosce il diritto umano a un ambiente pulito, sano e sostenibile Assemblea generale delle Nazioni Unite (2022)</p> <p>Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro OIL (quinto principio relativo a un ambiente di lavoro sicuro e salubre aggiunto nel 2022)</p> <p>Business and Human Rights Navigator: Clean, Healthy, and Sustainable Environment Global Compact delle Nazioni Unite (vedere il PDF scaricabile qui)</p> <p>The human right to safe drinking water and sanitation Assemblea generale delle Nazioni Unite (2020)</p> <p>Guidance for Companies on Respecting the Human Rights to Water and Sanitation: Bringing a Human Rights Lens to Corporate Water Stewardship Global Compact delle Nazioni Unite (2015)</p> <p>Climate Action and Human Rights: How the UN Guiding Principles can help companies respect human rights when responding to climate change Shift (2023)</p> <p>Putting human rights at the heart of a just transition Shift (2024)</p> <p>Red Flag 25. Greenhouse gas-intensive activities, products and services that contribute to negative impacts on people's rights Shift (2025)</p> |

| Argomento | Titolo della risorsa |
|---|--|
| Sicurezza digitale, privacy e protezione dei dati | <p>Sicurezza digitale e privacy OCSE</p> <p>L'OHCHR e la privacy nell'era digitale OHCHR</p> <p>Red Flag 16. Using data such that privacy and other rights are undermined Shift (2021)</p> |
| Rights of Indigenous Peoples | <p>The Business Reference Guide to the UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples Global Compact delle Nazioni Unite (2013)</p> <p>Indigenous Peoples' Rights and the Role of Free, Prior and Informed Consent UN Global Compact (2014)</p> <p>Business and Human Rights Navigator: Indigenous Peoples Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Business and Human Rights: Interpreting the UN Guiding Principles for Indigenous Peoples. IWGIA Report 16 International Work Group for Indigenous Affairs (2014)</p> <p>Respecting the rights of indigenous peoples: a due diligence checklist for companies The Danish Institute for Human Rights (2019)</p> <p>Estratti da rapporti e commenti degli organi di controllo dell'OIL: Applicazione della Convenzione sui popoli indigeni e tribali, 1989 (n. 169) OIL (2019)</p> |
| Diritti dei gruppi vulnerabili (ad esempio, migranti, rifugiati, minoranze) | <p>Child Rights and Business Principles Global Compact delle Nazioni Unite, UNICEF, Save the Children (2012)</p> <p>Principles and guidelines on the human rights protection of migrants in vulnerable situations OHCHR</p> <p>Business and Human Rights Navigator: Migrant Workers Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>For women, by women: Guidance and activities for building women migrant workers' networks OIL (2020)</p> <p>The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals OIL (2020)</p> <p>Migrant Worker Management Toolkit: A Global Framework BSR (2010)</p> |

| Argomento | Titolo della risorsa |
|---|---|
| <p>Tecnologie emergenti e implementazione responsabile dell'intelligenza artificiale (IA)</p> | <p>UN Global Digital Compact Business and Human Rights Navigator: Digital & Emerging Technologies & Human Rights Global Compact delle Nazioni Unite Corso di e-learning "AI and Human Rights 101" Global Compact delle Nazioni Unite, OHCHR Artificial Intelligence & Human Rights UN Global Compact Network Germany (2024) Due Diligence Guidance for Responsible AI OECD (2026) Normativa sull'IA: la prima regolamentazione sull'intelligenza artificiale Parlamento europeo (2025) Digital Services Act Commissione europea (2026)</p> |
| <p>Due diligence sensibile ai conflitti e utilizzo di security provider</p> | <p>Webinar "Introduction to Heightened Human Rights Due Diligence" Global Compact delle Nazioni Unite (2025) Heightened Human Rights Due Diligence for Business in Conflict-Affected Contexts: A Guide UNDP (2022) Business and Human Rights in Challenging Contexts: Considerations for Remaining and Exiting OHCHR (2023) What private businesses need to know about international humanitarian law International Committee of the Red Cross (ICRC) (2024) Guidance on Responsible Business in Conflict-Affected & High-Risk Areas: A Resource for Companies and Investors Global Compact delle Nazioni Unite, UN PRI (2010) OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas OECD (2016) Principi volontari su sicurezza e diritti umani Iniziativa di Voluntary Principles (2000)</p> |

ULTERIORI RISORSE SUL LAVORO

| Argomento | Titolo della risorsa |
|--|---|
| Lavoro (generale) | <p>Decent Work in Global Supply Chains — A Baseline Report Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Labour and Decent Work Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Promuovere il lavoro dignitoso nelle aziende attraverso i principi del Global Compact delle Nazioni Unite in materia di lavoro Global Compact delle Nazioni Unite</p> |
| Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva | <p>Principio 3: le aziende dovrebbero sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto di contrattazione collettiva. Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Freedom of Association and Development OIL (2011)</p> <p>Business and Human Rights Navigator: Freedom of Association Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Convenzione OIL n. 98 sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva OIL</p> |
| Lavoro forzato | <p>Principio 4: eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio. Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Combating forced labour: A handbook for employers and business OIL (2015)</p> <p>Convenzione OIL n. 29 sul lavoro forzato OIL</p> |
| Lavoro minorile | <p>Principio 5: le aziende dovrebbero sostenere l'effettiva abolizione del lavoro minorile. Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Ending child labour, forced labour and human trafficking in global supply chains OIL, OECD, IOM, UNICEF (2019)</p> <p>Business and Human Rights Navigator: Child Labour Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>OIL-IOE Child Labour Guidance Tool for Business OIL (2015)</p> <p>Convenzione OIL n. 138 sull'età minima OIL</p> <p>Convenzione OIL C182 – Convenzione sulle peggiori forme di lavoro minorile, 1999 (n. 182) OIL</p> |
| Non discriminazione e parità (in materia di impiego e occupazione) | <p>Principio 6: le aziende dovrebbero sostenere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di assunzione e occupazione Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Diversity, Equity and Inclusion Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Business and Human Rights Navigator: Discrimination Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Strumento di analisi della non discriminazione e dell'uguaglianza Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Convenzione OIL n. 100 sulla parità di retribuzione OIL</p> <p>Convenzione OIL C111 – Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958 (n. 111) OIL</p> <p>Convenzione OIL C190 – Convenzione sulla violenza e le molestie, 2019 (n. 190) OIL</p> |

| Argomento | Titolo della risorsa |
|---|--|
| Ambiente di lavoro sicuro e salubre | <p>Nine Business Practices for Improving Safety and Health Through Supply Chains and Building a Culture of Prevention and Protection Global Compact delle Nazioni Unite, OIL (2021)</p> <p>Business and Human Rights Navigator: Occupational Safety and Health Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Convenzione OIL n. 155 – Convenzione sulla sicurezza e la salute sul lavoro OIL</p> |
| Stipendi | <p>Living Wage Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Business and Human Rights Navigator: Living Wage Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Strumento di analisi del salario di sussistenza Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Corso di e-learning “Advancing Living Wages Forward Faster: Guidance for Supply Chain Implementation” Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Achieving the Living Wage Ambition: Reference Sheet and Implementation Guidance Global Compact delle Nazioni Unite (2021)</p> <p>Relazione della Riunione di esperti sulle policy salariali, compresi i salari di sussistenza OIL (2024)</p> <p>Rapporto globale sui salari 2024-2025 OIL (2024)</p> |
| Parità di genere ed empowerment delle donne | <p>Principi di empowerment delle donne</p> <p>Strumento di analisi WEPs Gender Gap Analysis Tool</p> <p>WEPs Tool Trends Report 2024: Advancing Gender Equality Amidst Polycrisis Global Compact delle Nazioni Unite (2024)</p> <p>SDG Ambition Benchmark sull'equilibrio di genere a tutti i livelli dirigenziali Global Compact delle Nazioni Unite (2024)</p> <p>SDG Ambition Benchmark in materia di parità di retribuzione per un lavoro di pari valore Global Compact delle Nazioni Unite (2024)</p> <p>Panel Pledge del Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Promoting Equity: gender-neutral job evaluation for equal pay. A step-by-step guide OIL (2008)</p> <p>Gender Equality in Codes of Conduct Guidance BSR (2017)</p> <p>Corso di e-learning “How to be a male ally for gender equality” Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Corso di e-learning “Mainstreaming Male Allyship: An Action Guide for Business” Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Applying a Gender Lens to Sustainable Procurement Global Compact delle Nazioni Unite</p> |



AMBIENTE

I principi dal VII al IX del Global Compact delle Nazioni Unite forniscono alle aziende un quadro d'insieme per l'adozione di prassi aziendali sostenibili:

- Principio 7: le aziende dovrebbero sostenere un approccio precauzionale alle sfide ambientali.
- Principio 8: intraprendere iniziative per promuovere una maggiore responsabilità ambientale.
- Principio 9: incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie rispettose dell'ambiente.

Questi principi mirano a supportare le aziende nel prevenire i danni ambientali, misurarne l'impatto e creare benefici più ampi per la società attraverso la partecipazione attiva alla tutela dell'ambiente, nonché attraverso la progettazione, lo sviluppo e la diffusione dei prodotti. L'impegno in queste attività può ridurre i rischi finanziari, operativi e reputazionali, abbassare i costi grazie a una maggiore efficienza, creare nuove opportunità di business, attrarre investimenti e, in ultima analisi, favorire la crescita dei profitti.

Le domande relative all'ambiente sono suddivise in due sezioni: (1) domande principali a cui tutti i partecipanti devono rispondere e (2) domande aggiuntive su temi specifici, a cui devono rispondere solo i partecipanti che considerano determinati temi come rilevanti.

Tutti i partecipanti risponderanno a domande fondamentali in materia ambientale relative all'impegno, alla prevenzione, alle performance, alla risposta e alla rendicontazione. Per quanto riguarda gli indicatori di performance, le domande rivolte a tutti i partecipanti si concentrano sull'azione per il clima, sull'energia e sull'uso delle risorse. Queste domande sono trasversali e ampiamente valide per tutte le aziende. Le domande aggiuntive su tematiche specifiche riguardano le performance in relazione a temi ambientali rilevanti per un sottogruppo di partecipanti e affrontano questioni quali l'acqua, la natura e la biodiversità, l'inquinamento atmosferico e la circolarità.



| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|------------|--|--|---|---|
| E1: policy | <p>“Una policy in materia ambientale è uno strumento di governance fondamentale che funge da base per promuovere l'azione, garantendo al contempo la responsabilità. La definizione di una policy aziendale per le questioni ambientali dimostra che l'azienda ne comprende l'importanza e riconosce la propria responsabilità nell'intraprendere azioni a favore dell'ambiente”.</p> <p>Per rafforzare in modo efficace l'impegno di un'azienda legato a una policy in materia ambientale, tale impegno dovrebbe essere reso pubblico come policy più ampia che affronti le dipendenze, gli impatti, i rischi e le opportunità ambientali dell'azienda relativi all'azienda stessa e alla sua catena del valore. (Fonte: Modulo CDP 4: Governance)</p> <p>Questo impegno può assumere la forma di una policy autonoma o far parte di un documento più ampio.</p> <p>Il partecipante deve indicare “No, e l'azienda non ha in programma di sviluppare una policy” se il tema è considerato materiale per l'azienda, ma non è prevista la creazione di una policy.</p> <p>I partecipanti devono selezionare “No, ma si impegna a farlo entro i prossimi due anni” se un tema è considerato materiale per l'azienda ed è stato individuato come un ambito importante da affrontare in via prioritaria nel prossimo futuro.</p> <p>Se un partecipante seleziona “Sì, inclusa in una policy più ampia o come policy indipendente”, deve indicare l'anno in cui la policy in questione è stata rivista l'ultima volta. Se un partecipante dispone di più di una policy relativa a ciascuno dei temi ambientali elencati, deve indicare quella più pertinente. Inoltre, la domanda E1.1 chiederà al partecipante di fornire ulteriori dettagli sulla policy.</p> <p>Se il partecipante ha adottato una policy, è possibile includere un link o un documento di supporto; in caso contrario, è possibile fornire ulteriori informazioni nella casella di testo facoltativa.</p> <p>Il partecipante può anche selezionare l'opzione “Non applicabile” se il tema non è materiale per l'azienda. Ad esempio, l'“Acqua” potrebbe non essere una questione rilevante nel settore bancario. Se viene selezionata l'opzione “Non applicabile”, al partecipante verrà chiesto di fornire ulteriori informazioni.</p> | <p>Standard GRI 3-3-c (2021) per le tematiche GRI 101 (2024), GRI 102 (2025), GRI 103 (2025), GRI 303 (2018), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020)</p> <p>CDP 4.6 (2025)</p> <p>EFRAG VSME B2 (2024)</p> | <p>Principio 7 Principio 8</p> | <p>1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 2.5, 2.a, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 9.5, 11.5, 11.6, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.2, 13.3, 14.1, 14.2, 14.3, 14.4, 14.5, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b, 16.6</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|-----------------------------|--|--|---|---|
| E1.1: dettagli della policy | <p>Questa domanda ha lo scopo di fornire ulteriori dettagli sulla natura delle policy in materia di ambiente dell'azienda in modo strutturato e trasparente.</p> <p>Indipendentemente dal fatto che la policy di un'azienda riguardi l'ambiente, i diritti umani e del lavoro, la lotta alla corruzione o qualsiasi altra questione legata alla sostenibilità, il suo impegno dovrebbe essere espresso attraverso una policy:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) approvata al livello più alto dell'impresa (ad esempio, dal Chief Sustainability Officer) o da un altro senior manager; (b) basata su competenze interne e/o esterne pertinenti; (c) che definisca le aspettative dell'azienda in materia di ambiente per il personale, i partner commerciali e le altre parti direttamente coinvolte nelle sue attività, nei suoi prodotti o nei suoi servizi; (d) resa pubblica e comunicata internamente ed esternamente a tutto il personale, ai partner commerciali e alle altre parti interessate; (e) si rifletta nelle policy e nelle procedure operative necessarie per integrarla in tutta l'azienda". (Fonte: Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani) <p>Il livello di competenza varierà in base alla complessità delle attività di un'azienda e alla portata delle sue policy. Le competenze possono essere acquisite da varie fonti, che vanno dalla ricerca interna (reperimento di risorse online o scritte credibili) alla consultazione esterna di esperti riconosciuti. Le persone con competenze o esperienze specifiche in relazione alle rispettive policy possono essere considerate come figure interne con competenze specifiche, ma ciò non è obbligatorio.</p> <p>Gli standard internazionali possono includere strumenti intergovernativi autorevoli a cui fanno riferimento gli impegni, ad esempio lo standard Net-Zero dell'iniziativa Science Based Targets, in linea con gli obiettivi di 1,5 °C stabiliti dall'Accordo di Parigi, gli standard dell'OMS (per la qualità dell'aria, ecc.), gli standard ISO della famiglia ISO 14000, gli standard dell'IUCN per la biodiversità, la Dichiarazione di Rio su ambiente e sviluppo, la Dichiarazione di Stoccolma e il Piano d'azione per l'ambiente umano, i Principi per la sostenibilità degli oceani del Global Compact delle Nazioni Unite, il Global Commitment on the New Plastics della Ellen MacArthur Foundation e altri ancora.</p> | <p>Standard GRI 3-3-c (2021) per le tematiche GRI 101 (2024), GRI 102 (2025), GRI 103 (2025), GRI 303 (2018), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020)</p> <p>CDP 4.6.1 (2025)</p> <p>EFRAG VSME B2 (2024)</p> | <p>Principio 7 Principio 8</p> | <p>1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 2.5, 2.a, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 9.5, 11.5, 11.6, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.2, 13.3, 14.1, 14.2, 14.3, 14.4, 14.5, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b, 16.6</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|--------------------------------------|---|---|---|--|
| E2: coinvolgimento degli stakeholder | <p>Il coinvolgimento degli stakeholder migliora i risultati in materia ambientale, poiché consente di considerare una gamma più ampia di prospettive su una determinata questione, ed è una parte fondamentale dei processi di due diligence e di valutazione del rischio. (Fonte: Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani)</p> <p>“Tra gli stakeholder potenzialmente interessati vi quelli interni (ad esempio, i dipendenti e i lavoratori a contratto) ed esterni (ad esempio, i lavoratori della catena di fornitura, le comunità, i consumatori e gli utenti finali dei prodotti). Occorre prestare particolare attenzione agli stakeholder che potrebbero essere svantaggiati, emarginati o esclusi dalla società e, pertanto, particolarmente vulnerabili agli impatti sui loro diritti umani, come i bambini, le donne, le popolazioni indigene, le persone appartenenti a minoranze etniche o di altro tipo o le persone con disabilità”. (Fonte: UN Guiding Principles Reporting Framework C2)</p> <p>Le organizzazioni dovrebbero impegnarsi a comprendere gli impatti specifici su persone specifiche, in un contesto operativo specifico. In genere, ciò comprende la valutazione del contesto ambientale prima di un'attività commerciale proposta, ove possibile; l'individuazione delle persone che potrebbero essere interessate; la catalogazione degli standard e delle questioni pertinenti; e la previsione di come l'attività proposta e i rapporti commerciali associate potrebbero avere un impatto negativo sull'ambiente delle persone identificate. In questo processo, i partecipanti dovrebbero prestare particolare attenzione a eventuali impatti specifici su individui appartenenti a gruppi o popolazioni che potrebbero essere maggiormente esposti al rischio di vulnerabilità o emarginazione e tenere conto dei diversi rischi che possono correre donne e uomini.</p> <p>Il coinvolgimento dei gruppi di stakeholder può avvenire direttamente con i membri del gruppo in questione (dipendenti, lavoratori a contratto, lavoratori della catena di fornitura, comunità interessate o consumatori) o tramite i loro legittimi rappresentanti, come i sindacati, i leader delle comunità o altri.</p> <p>Gli stakeholder interessati possono comprendere stakeholder interni (ad esempio, dipendenti e lavoratori a contratto) ed esterni (ad esempio, lavoratori della catena di fornitura, comunità, consumatori e utenti finali dei prodotti). Per ulteriori chiarimenti, consultare la definizione di “stakeholder” nel Glossario della guida o a pagina 59 del quadro di riferimento per la rendicontazione degli UNGP, in relazione al concetto di stakeholder e rappresentanti legittimi.</p> <p>Ecco alcuni esempi di “Per collaborare alla prevenzione/mitigazione dei rischi/gli impatti in questione” in relazione al cambiamento climatico:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Collaborare con le comunità in prima linea per stabilire le priorità tra le azioni e i progetti di adattamento. ■ Collaborare con le comunità lungo tutta la catena del valore dell'azienda per contribuire a sviluppare la resilienza. ■ Collaborare con le amministrazioni locali e con altri stakeholder per partecipare a processi come la pianificazione dello spazio marino. <p>In questo caso, i mandati contrattuali non costituiscono un coinvolgimento degli stakeholder. Ad esempio, se un'azienda richiede a tutti i fornitori di fornire legno certificato FSC/PEFC, sebbene si tratti di un'azione positiva, non viene considerata un coinvolgimento degli stakeholder. Tuttavia, questo dettaglio può essere incluso nello spazio previsto per le informazioni aggiuntive.</p> <p>Le organizzazioni possono selezionare “Nessun confronto su questo argomento” nei casi in cui un argomento in tema di ambiente non sia rilevante per l'organizzazione ed è possibile fornire ulteriori informazioni in merito alla scelta. I partecipanti possono anche selezionare “Altro”. In tal caso, viene chiesto di fornire ulteriori informazioni.</p> | <p>Standard GRI 3-3-f (2021) per le tematiche GRI 101 (2024), GRI 102 (2025), GRI 103 (2025), GRI 303 (2018), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020)</p> <p>IFRS S2 25 (2025)</p> | <p>Principio 7 Principio 8</p> | <p>1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 2.5, 2.a, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.5, 11.6, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.2, 13.3, 14.1, 14.2, 14.3, 14.4, 14.5, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b, 16.6</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|-----------------------------|--|--|---|--|
| E3: prevenzione/mitigazione | <p>Nel rispondere a questa domanda, il partecipante deve indicare il tipo di azioni intraprese per prevenire o mitigare i potenziali rischi/impatti ambientali negativi identificati.</p> <p>Questa informativa deve includere se il partecipante ha utilizzato la sua influenza o sviluppato la sua capacità per motivare i suoi rapporti commerciali a prevenire o mitigare i potenziali impatti negativi. (Fonte: Standard GRI 3-3-d-i)</p> <p>Le azioni che un'organizzazione potrebbe intraprendere includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Offrire formazione interna o sviluppo delle capacità alla forza lavoro diretta: ciò potrebbe includere l'assunzione di personale specializzato o di consulenti esterni il cui ruolo sia quello di fornire formazione o sviluppare le capacità. ■ Sviluppare le capacità tra i partner interessati: si tratta di collaborare con gli stakeholder al di fuori della forza lavoro diretta per prevenire o mitigare gli impatti e potrebbe tradursi nella creazione di canali di comunicazione nuovi o potenziati per condividere la missione o le policy dell'azienda, nella formazione su pratiche o procedure appropriate o nello sviluppo di meccanismi di rendicontazione per migliorare la trasparenza lungo la catena del valore. ■ Effettuare un processo di audit: può essere definito come un'attività di verifica in loco, come un'ispezione o un sopralluogo, di un processo o di un sistema di qualità, al fine di garantire la conformità ai requisiti, generalmente svolta da un ente indipendente. ■ L'"azione collettiva con colleghi o altri stakeholder" può includere la collaborazione a iniziative, progetti, prodotti o servizi a livello di settore volti a mitigare i rischi e/o gli impatti dei cambiamenti climatici, ad esempio aderendo all'Ocean Stewardship Coalition del Global Compact delle Nazioni Unite. ■ Collaborare con enti governativi o di regolamentazione: ciò può includere l'influenza diretta sulle policy, ad esempio fornendo testimonianze, approvazioni o partecipando a comitati; partecipando a partenariati pubblico-privati; partecipando a forum nazionali o internazionali sul commercio, sulle tecnologie, ecc. <p>In questa domanda, l'azienda può selezionare risposte predefinite relative allo sviluppo di capacità e ai piani d'azione esistenti, oppure selezionare "Altro" per fornire una risposta personalizzata. Se l'azienda seleziona "Altro", le verrà chiesto di fornire ulteriori informazioni.</p> | <p>Standard GRI 3-3-d (2021) per le tematiche GRI 101 (2024), GRI 102 (2025), GRI 103 (2025), GRI 303 (2018), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020)</p> <p>CDP 11.12 (2025)</p> | <p>Principio 7 Principio 8</p> | <p>1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 2.5, 2.a, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.5, 11.6, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.2, 13.3, 14.1, 14.2, 14.3, 14.4, 14.5, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b, 16.6</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|--|---|--|---|--|
| <p>E3.1: valutazione dei progressi in materia di prevenzione/mitigazione</p> | <p>"Monitorare l'efficacia delle proprie azioni è fondamentale affinché un'organizzazione possa verificare se le proprie policy e procedure vengono attuate in modo ottimale. È inoltre necessario per sapere se ha risposto in modo efficace ai propri impatti e per promuovere il miglioramento continuo". (Fonte: Standard GRI 3-3-e)</p> <p>Quando monitorano i progressi delle azioni intraprese dalle aziende per mitigare gli impatti ambientali nell'ambito delle proprie attività e in tutti i rapporti commerciali, le organizzazioni spesso definiscono indicatori chiave di prestazione che si basano su dati più facili da raccogliere, come:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ input (ad esempio, l'allocazione di risorse e finanziamenti); ■ attività programmatiche (ad esempio, il numero di corsi di formazione in materia ambientale tenuti e di valutazioni e audit condotti); oppure ■ risultati di base (ad esempio, non conformità riscontrate durante l'audit). <p>In questo contesto, i programmi esterni si riferiscono a obiettivi stabiliti ufficialmente attraverso metodologie o linee guida derivanti da iniziative multilaterali o ad altri obiettivi relativi a determinate questioni identificati o stabiliti da terzi (ad esempio, ONU, governi, ONG, associazioni imprenditoriali). I programmi interni si riferiscono a obiettivi autodichiarati, definiti da un'organizzazione non ufficialmente collegata a iniziative esterne né convalidata da queste ultime.</p> <p>Se un partecipante dichiara di fissare obiettivi annuali con scadenze temporali, gli verranno poste due domande aggiuntive: una per fornire ulteriori dettagli sulla natura dell'obiettivo (E3.1.1) e un'altra per comprendere meglio come vengono monitorati i progressi (E3.1.2).</p> <p>Le aziende partecipanti possono rispondere con "Altro" per personalizzare questa risposta e, in tal caso, verrà loro chiesto di fornire ulteriori informazioni.</p> | <p>Standard GRI 3-3-e (2021) per le tematiche GRI 101 (2024), GRI 102 (2025), GRI 103 (2025), GRI 303 (2018), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020)</p> <p>EFRAG VSME B2 (2024)</p> | <p>Principio 7 Principio 8</p> | <p>1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 2.5, 2.a, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.5, 11.6, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.2, 13.3, 14.1, 14.2, 14.3, 14.4, 14.5, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b, 16.6</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|--|--|---|---|--|
| (Facoltativo) E3.1.1: obiettivi e traguardi | <p>La definizione di obiettivi e traguardi su temi ambientali può supportare un'azienda nel dimostrare i propri progressi in modo strutturato e ambizioso. Per alcune tematiche ambientali (ad esempio, il cambiamento climatico), esistono quadri di riferimento ampiamente accettati utilizzabili per strutturare obiettivi e traguardi (ad esempio, la Task Force on Climate-Related Financial Disclosures o l'iniziativa Science Based Targets). Un esempio di obiettivo efficace può essere la definizione di un obiettivo annuale di riduzione delle emissioni in linea con l'iniziativa Science Based Targets.</p> <p>Questa sezione ha lo scopo di offrire ai partecipanti l'opportunità di illustrare brevemente i tipi di traguardi ambientali che hanno fissato, con un livello di dettaglio adeguato alla materialità della loro azienda.</p> <p>Con "obiettivo assoluto" si fa riferimento a un obiettivo che mira a ridurre le emissioni di gas a effetto serra di una quantità specifica. Ad esempio, un'azienda può fissare un obiettivo assoluto che mira a ridurre le emissioni del 20% entro il 2030.</p> <p>Un obiettivo di intensità è una metrica normalizzata che fissa gli obiettivi di emissione di un'azienda in relazione a una variabile economica o operativa. Ad esempio, un'azienda può fissare l'obiettivo di ridurre l'intensità delle sue emissioni di gas a effetto serra per metro quadrato di superficie della struttura del 20% entro il 2030.</p> <p>Ecco alcuni esempi di obiettivi con scadenze definite:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Cambiamenti climatici: raggiungere zero emissioni nette di gas serra entro il 2050; ridurre le emissioni di Scope 1 e 2 di una percentuale specifica entro un anno target (rispetto a un anno di riferimento). ■ Acqua: ridurre il prelievo di acqua dolce di una percentuale specifica entro un anno target; raggiungere una percentuale specifica di riciclo/riutilizzo dell'acqua nelle operazioni entro un anno target. ■ Oceani: eliminare le dispersioni di rifiuti di plastica negli oceani entro un anno stabilito; sostenere il ripristino di un numero specifico di ettari di ecosistemi costieri entro il 2030. ■ Natura e biodiversità: ripristinare un determinato numero di ettari di terreni degradati entro un anno target; acquistare una determinata percentuale di materie prime da fornitori sostenibili certificati entro un anno target. ■ Inquinamento dell'aria: ridurre le emissioni di inquinanti specifici di una determinata percentuale entro un anno stabilito. ■ Gestione dei rifiuti: raggiungere l'obiettivo di zero rifiuti in discarica derivanti dalle attività operative entro un anno specifico; aumentare i tassi di riciclaggio di una percentuale specifica entro un anno specifico. ■ Circolarità: aumentare l'uso di materiali riciclati nei prodotti di una percentuale specifica entro un anno target. ■ Energia e utilizzo delle risorse: ridurre l'intensità del consumo totale di energia di una percentuale specifica entro un anno target; aumentare l'approvvigionamento di elettricità rinnovabile al 100% entro un anno target. | <p>Standard GRI 3-3-e (2021) per le tematiche GRI 101 (2024), GRI 102 (2025), GRI 103 (2025), GRI 303 (2018), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020)</p> <p>IFRS S1 51 (2023)</p> <p>IFRS S2 33 (2025)</p> <p>CDP 7.53, 7.54, 8.7, 9.15, 10.1, 11.11 (2025)</p> <p>EFRAG VSME B2 (2024)</p> | <p>Principio 7 Principio 8</p> | <p>1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 2.5, 2.a, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.5, 11.6, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.2, 13.3, 14.1, 14.2, 14.3, 14.4, 14.5, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b, 16.6</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|--|---|--|---|--|
| <p>E3.1.2: misurare i progressi rispetto agli obiettivi e ai traguardi</p> | <p>Per essere più efficaci, gli obiettivi e i traguardi dovrebbero essere associati a un metodo per monitorare i progressi. In questa sezione vengono richiesti dettagli di base per comprendere meglio in che modo vengono monitorati gli obiettivi e i traguardi elencati. Un esempio di metodo efficace per monitorare i progressi è la pubblicazione di un report di sostenibilità a livello aziendale.</p> <p>Per questa domanda, l'azienda può selezionare risposte predefinite oppure selezionare "Altro" per fornire una risposta personalizzata. Se l'azienda seleziona "Altro", le verrà chiesto di fornire ulteriori informazioni.</p> | <p>Standard GRI 3-3-e (2021) per le tematiche GRI 101 (2024), GRI 102 (2025), GRI 103 (2025), GRI 303 (2018), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020)</p> <p>IFRS S1 51 (2023)</p> <p>IFRS S2 33 (2025)</p> <p>EFRAG VSME B2 (2024)</p> | <p>Principio 7 Principio 8</p> | <p>1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 2.5, 2.a, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.5, 11.6, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.2, 13.3, 14.1, 14.2, 14.3, 14.4, 14.5, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b, 16.6</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|-------------|---|---|---|---|
| E4: rimedio | <p>Le aziende, anche se hanno adottato le migliori policy e prassi, possono causare o contribuire a causare impatti ambientali negativi. Quando si verificano, è importante che le aziende affrontino tali impatti, anche prevedendo e collaborando al processo di rimedio. (Fonte: Linee guida OCSE per le imprese multinazionali sulla condotta responsabile d'impresa)</p> <p>In questo contesto, per "rimedio" o "riparazione" si intende un'azione volta a contrastare o a compensare un impatto negativo, oppure la fornitura di un risarcimento. Esempi di rimedio sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo: scuse, compenso finanziario o di altro tipo, prevenzione di danni tramite ingiunzioni o garanzie di sanzioni punitive non ripetute (penali o amministrative, come pene pecuniarie), restituzione, ripristino, riabilitazione. (Fonte: GRI 2: Informativa generali 2021)</p> <p>Un impatto negativo può essere definito come l'effetto negativo che un'azienda ha o potrebbe avere sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi i loro diritti umani, il che a sua volta può indicare un contributo negativo allo sviluppo sostenibile. Si fa presente che, nel loro complesso, gli impatti possono essere effettivi o potenziali, negativi o positivi, a breve o a lungo termine, intenzionali o non intenzionali e reversibili o irreversibili. (Fonte: GRI 2: Informativa generali 2021)</p> <p>Se non sono stati causati impatti negativi (e, pertanto, non è necessario fornire alcun rimedio), il partecipante può selezionare "Nessun impatto negativo è stato identificato o causato dall'azienda".</p> <p>Se non sono stati causati impatti negativi, ma l'azienda partecipante ha implementato una procedura e desidera includere questo dettaglio, può scegliere di utilizzare lo spazio previsto per le informazioni aggiuntive per chiarire che sono state implementate procedure relative alle misure di rimedio, sebbene non sia stato necessario ricorrervi.</p> <p>Un'azienda partecipante può selezionare "Si preferisce non rispondere", ad esempio, se la divulgazione di informazioni su un determinato tema comporta aspetti giuridici delicati. Se un partecipante sceglie di non fornire informazioni, verrà chiesto di fornire ulteriori dettagli.</p> <p>Per le società di consulenza, l'obbligo di porre rimedio si applica solo se l'azienda stessa ha causato o contribuito all'impatto negativo associato alle questioni ambientali, e non se l'azienda fornisce consulenza ai clienti per porre rimedio ai loro impatti negativi.</p> | Standard GRI 3-3-d (2021) per le tematiche GRI 101 (2024), GRI 102 (2025), GRI 103 (2025), GRI 303 (2018), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020) | Principio 7 Principio 8 | 1.5, 2.4, 2.5, 2.a, 3.9, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.5, 11.6, 12.1, 12.2, 12.4, 12.5, 12.6, 13.2, 13.3, 14.1, 14.2, 14.3, 14.4, 14.5, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b, 16.6 |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|---|--|---|---|-----------------------------------|
| <p>E5: emissioni di gas a effetto serra (Scope 1 e 2)</p> | <p>“Per conseguire l'obiettivo di temperatura a lungo termine di cui all'Articolo 2, le Parti tendono a raggiungere il picco globale di emissioni di gas ad effetto serra al più presto possibile, riconoscendo che ciò impiegherà maggior tempo per le Parti che sono paesi in via di sviluppo, e ad intraprendere rapide riduzioni in seguito, in linea con le migliori conoscenze scientifiche a disposizione, così da raggiungere un equilibrio tra le fonti di emissioni antropogeniche e gli assorbimenti di gas ad effetto serra nella seconda metà del corrente secolo, su una base di equità, e nel contesto dello sviluppo sostenibile e degli sforzi tesi a sradicare la povertà”.</p> <p>Il monitoraggio e la rendicontazione delle emissioni contribuiscono ad accelerare gli sforzi di riduzione delle emissioni in linea con gli obiettivi globali e possono inoltre sostenere le aziende nella gestione di rischi e opportunità. (Fonte: UNFCCC – Accordo di Parigi)</p> <p>Per fornire una visione trasparente dell'impatto di un'azienda, le emissioni di Scope 2 devono essere comunicate utilizzando due metodi distinti: market-based o location-based. Idealmente, i partecipanti dovrebbero redigere la rendicontazione utilizzando entrambe le metodologie, poiché il Protocollo GHG raccomanda un approccio di “doppia rendicontazione” che fornisca un quadro completo dell'impatto ambientale di un'azienda. (Fonte: Guida del Protocollo GHG per le emissioni di Scope 2)</p> <p>Per le definizioni delle emissioni di gas a effetto serra di Scope 1 e Scope 2 (metodi market-based e location-based), fare riferimento al Glossario della guida.</p> <p>I partecipanti devono compilare il questionario della CoP con i dati relativi al periodo di raccolta dei dati più recente, effettuato e concluso nei dodici mesi precedenti la presentazione della CoP (ad esempio, i dati relativi al periodo compreso tra gennaio 2025 e dicembre 2025 devono essere utilizzati per la CoP del 2026). Per la metodologia di misurazione, fare riferimento al Protocollo GHG.</p> <p>Se le emissioni di gas a effetto serra misurate riguardano un periodo di tempo non completamente allineato con il periodo coperto dal resto della CoP, fornire una spiegazione nell'apposito spazio.</p> | <p>Standard GRI 102-5, 102-6 (2025)</p> <p>IFRS S2 29 (2025)</p> <p>CDP 7.6, 7.7 (2025)</p> <p>EFRAG VSME B3 (2024)</p> | <p>Principio 7 Principio 8</p> | <p>1.5, 9.4, 12.4, 13.2, 14.3</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|--|--|---|---|-----------------------------------|
| E6: emissioni di gas a effetto serra (Scope 3) | <p>A causa della natura estremamente eterogenea delle emissioni di Scope 3, per le organizzazioni può essere difficile misurarle in modo completo. Tuttavia, per stimare con precisione l'impatto, è importante che le organizzazioni tengano conto delle emissioni lungo l'intera catena del valore.</p> <p>Per le definizioni delle emissioni di Scope 3, fare riferimento al Glossario della guida.</p> <p>Questa domanda chiede ai partecipanti di riportare le proprie emissioni di gas a effetto serra (GHG) di Scope 3 in tonnellate di CO₂ equivalente (tCO₂e).</p> <p>Per la metodologia di misurazione, fare riferimento al Protocollo GHG.</p> <p>Se il partecipante ha misurato solo una parte delle sue emissioni di Scope 3, deve selezionare l'opzione "Emissioni parzialmente calcolate". Ad esempio, si ritiene che un produttore di abbigliamento che riporta solo le emissioni della fase di produzione dei tessuti nella sua catena di fornitura, trascurando le emissioni dei processi di tintura, taglio e cucitura, abbia "Emissioni parzialmente calcolate" in termini di emissioni di Scope 3.</p> <p>Se le emissioni di gas a effetto serra misurate riguardano un periodo di tempo non completamente allineato con il periodo coperto dal resto della CoP, è necessario fornire una spiegazione nell'apposito spazio.</p> | <p>Standard GRI 102-7 (2025)</p> <p>IFRS S2 29 (2025)</p> <p>CDP 7.8 (2025)</p> <p>EFRAG VSME C2 (2024)</p> | <p>Principio 7</p> <p>Principio 8</p> | <p>1.5, 9.4, 12.4, 13.2, 14.3</p> |
| E6.1: Emissioni Scope 3, dettagli | <p>Le emissioni di Scope 3 possono essere difficili da misurare con precisione e molte organizzazioni dichiarano emissioni parziali. Questa sezione ha lo scopo di acquisire ulteriori dettagli sulle emissioni di Scope 3 dichiarate, al fine di rendere i dati più trasparenti e comparabili.</p> <p>L'elenco fornito in questa domanda si basa sulle linee guida del Protocollo GHG.</p> <p>Se l'azienda presenta una fonte di emissioni di Scope 3 non elencata nelle categorie indicate, è necessario selezionare "Altro (a monte)" o "Altro (a valle)".</p> | <p>Standard GRI 102-7 (2025)</p> <p>IFRS S2 29 (2025)</p> <p>EFRAG VSME C2 (2024)</p> | <p>Principio 7</p> <p>Principio 8</p> | <p>1.5, 9.4, 12.4, 13.2, 14.3</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|--|---|---|---|---|
| <p>E7: obiettivi di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra</p> | <p>Sebbene le temperature globali abbiano superato 1,5 °C nel 2025, l'obiettivo relativo alle temperature previsto dall'Accordo di Parigi non è stato violato, poiché tale obiettivo riguarda il cambiamento delle temperature a lungo termine misurato nell'arco di decenni e non di singoli anni. Per ridurre al minimo il superamento del limite, è essenziale che gli attori non statali stabiliscano obiettivi di riduzione assoluta delle emissioni a breve, medio e lungo termine lungo l'intera catena di valore, in linea con gli standard globali basati sulla scienza. Sebbene le definizioni degli orizzonti temporali varino a seconda dei diversi quadri di riferimento globali, questa domanda è stata concepita per garantire flessibilità, migliorando al contempo la chiarezza e la comparabilità per tutti i partecipanti. Ad esempio, mentre l'iniziativa Science Based Targets (SBT) definisce gli obiettivi a breve termine come obiettivi con un orizzonte temporale di 5-10 anni, l'HLEG definisce il breve termine come un periodo pari o inferiore a cinque anni. Basando queste informazioni su orizzonti temporali ampi anziché su un'unica definizione fissa, la domanda si adatta a diversi standard di rendicontazione, rafforzando al contempo l'utilità complessiva dei dati raccolti.</p> <p>Ai fini di questa domanda, gli orizzonti temporali sono classificati come segue: a breve termine (5–10 anni), a medio termine (10–15 anni) e a lungo termine (20–30 anni).</p> <p>Gli anni 2030 e 2050 rappresentano tappe fondamentali, poiché per limitare l'aumento della temperatura globale a 1,5 °C è necessario ridurre le emissioni globali di circa il 50% entro il 2030 rispetto ai livelli del 2010 e raggiungere le emissioni net-zero entro il 2050. Definendo gli obiettivi in base a orizzonti temporali a breve termine (5–10 anni), a medio termine (10–15 anni) e a lungo termine (20–30 anni), le aziende possono mappare in modo efficace i propri percorsi di transizione e, se necessario, apportare correzioni nel tempo per garantire che le azioni a breve termine rimangano sufficientemente ambiziose da consentire il raggiungimento degli obiettivi di zero emissioni nette.</p> <p>Nel rispondere a questa domanda, i partecipanti devono indicare se hanno convalidato degli obiettivi per ciascun ambito (Scope) elencato e fornire lo specifico anno di riferimento per ciascuna scelta, poiché questo funge da punto temporale fisso rispetto al quale vengono monitorate e misurate le riduzioni dei gas a effetto serra.</p> <p>“Per validazione si intende il processo di valutazione della ragionevolezza delle ipotesi, delle limitazioni e dei metodi a sostegno di un'affermazione relativa all'esito di attività future”.</p> <p>“La terza parte che effettua questa convalida deve essere un ente competente e imparziale, responsabile dell'esecuzione della convalida e della relativa rendicontazione”. (Fonte: Adattato da ISO 14064-3 Gas a effetto serra – “Termini e definizioni”)</p> <p>Idealmente, i criteri per la validazione da parte di terzi sono in linea con le più recenti linee guida della SBTi e del Protocollo GHG, sebbene non esistano requisiti specifici relativi all'agenzia terza che deve effettuare la validazione.</p> <p>Se un partecipante ha definito obiettivi che non sono ancora stati validati da una terza parte, deve fornire i dati pertinenti nell'ultima riga di risposta, dove comparirà una casella di testo obbligatoria per l'inserimento di ulteriori informazioni relative ai propri obiettivi non validati.</p> | <p>Standard GRI 102-4 (2025) CDP 7 (2025)</p> | <p>Principio 7 Principio 8</p> | <p>1.5, 6.3, 8.4, 9.4, 12.4, 12.6, 13.1, 13.2, 13.3, 14.1, 14.3, 15.5</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|-------------------------|--|---|---|---|
| E7.1 Obiettivo net-zero | <p>“L'ambizione degli obiettivi net-zero determinerà l'ambizione climatica di questo decennio. È fondamentale che gli attori non statali si pongano obiettivi a breve termine che diano priorità a riduzioni immediate, in linea con percorsi che mantengano l'obiettivo di 1,5 °C in tutta la loro catena di valore, per evitare di superare pericolosi punti critici climatici. Le riduzioni immediate non sono solo un requisito scientifico, ma riducono anche al minimo i rischi legati alla transizione per gli attori non statali. Un'azione tempestiva accelera l'innovazione e contribuisce a posizionare gli attori non statali come leader nel settore delle energie rinnovabili e dell'economia resiliente al clima”. (Fonte: Relazione del Gruppo di esperti di alto livello (HLEG) delle Nazioni Unite sugli impegni per le emissioni net-zero degli enti non statali)</p> <p>La domanda E7.1 verrà proposta solo ai partecipanti che, nella domanda E7, hanno indicato di aver fissato obiettivi convalidati per Scope 1, per almeno una delle due opzioni Scope 2 (market-based e/o location-based) e per Scope 3. Se un'organizzazione ha definito un obiettivo net-zero per uno degli ambiti elencati, le verrà chiesto di inserire l'anno corrispondente per il raggiungimento di tale obiettivo.</p> <p>I partecipanti sono invitati a consultare il Relazione del Gruppo di esperti ad alto livello (HLEG) delle Nazioni Unite sugli impegni per le emissioni net-zero degli enti non statali per ulteriori indicazioni sulla definizione dei propri obiettivi e sul loro allineamento alle migliori prassi internazionali.</p> | <p>Standard GRI 102-4, 102-5, 102-6, 102-7 (2025)</p> <p>CDP 7 (2025)</p> | <p>Principio 7 Principio 8</p> | <p>1.5, 6.3, 8.4, 9.4, 12.4, 12.6, 13.1, 13.2, 13.3, 14.1, 14.3, 15.5</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|---|---|---------------------------------------|---|---|
| E8: piano di adattamento al cambiamento climatico | <p>Le organizzazioni contribuiscono al cambiamento climatico e al contempo ne subiscono le conseguenze. Secondo l'UNFCCC, l'adattamento al cambiamento climatico si riferisce alle modifiche apportate a processi, prassi e strutture in risposta a eventi effettivi o potenziali legati al clima e alle loro conseguenze. L'adattamento mira a mitigare gli impatti negativi effettivi e potenziali o a sfruttare le opportunità associate al cambiamento climatico. (Fonte: Standard GRI 102-2)</p> <p>L'adozione di un piano di adattamento al cambiamento climatico può ridurre in modo significativo gli effetti sociali ed economici del fenomeno, in particolare nella seconda metà del secolo, quando gli impatti climatici si intensificheranno. (Fonte: Rapporto sul divario di adattamento 2021, UNEP – Programma delle Nazioni Unite per l'ambiente)</p> <p>L'elemento chiave dell'adattamento al cambiamento climatico da parte delle aziende è la serie di azioni che possono intraprendere per determinare la propria esposizione al rischio, identificare le opportunità e sviluppare la resilienza ai cambiamenti climatici. (Fonte: Global Compact delle Nazioni Unite – Caring for Climate)</p> <p>I rischi legati ai cambiamenti climatici possono essere classificati come rischi fisici o di transizione. Una "valutazione dei rischi fisici" si concentra sull'identificazione e sulla valutazione dei rischi legati ai cambiamenti climatici (inondazioni, siccità, ecc.) con un impatto fisico sulle risorse di un'azienda. I rischi fisici possono interessare lavoratori e comunità mediante malattie legate al caldo, l'interruzione dell'accesso all'energia e all'acqua a causa di condizioni meteorologiche estreme (ad esempio, uragani), la perdita di posti di lavoro a seguito della chiusura o del trasferimento di strutture e i danni a case, aziende agricole e infrastrutture. Ulteriori dettagli sono disponibili nell'Informativa GRI 102-2.</p> <p>Una "valutazione dei rischi di transizione" è il processo di identificazione e valutazione dei rischi che emergono quando le organizzazioni si adattano al cambiamento climatico e alle relative aspettative della società. Questi rischi possono includere nuove normative sull'adattamento, l'aumento dei costi causato da eventi meteorologici estremi, la necessità di trasferirsi in aree meno soggette a inondazioni e le pressioni esercitate da associazioni ambientaliste e per i diritti umani affinché le organizzazioni modifichino le proprie pratiche. (Fonte: Standard GRI 102-2)</p> <p>Dopo aver adottato le misure appropriate per la valutazione dei rischi, le aziende possono individuare le attività da integrare nei loro piani di adattamento al cambiamento climatico. Queste attività possono includere, a titolo esemplificativo e non esaustivo: la pianificazione della continuità operativa, l'impegno per l'efficienza idrica ed energetica, la creazione di difese contro le inondazioni nelle comunità e la riprogettazione delle operazioni aziendali.</p> <p>È importante notare che non esiste una soluzione unica per l'adattamento e che le attività e le policy adottate dalle aziende possono dipendere dal contesto e dal settore in cui operano.</p> <p>I partecipanti devono selezionare "No, ma si impegna a farlo entro i prossimi due anni" se l'adozione di un piano di adattamento al cambiamento climatico è stata identificata come una possibilità per il prossimo futuro. L'informativa non richiede al partecipante di elaborare o attuare un piano.</p> | Standard GRI 102-2 (2025) | Principio 7 Principio 8 Principio 9 | 1.5, 2.4, 2.5, 2.a, 3.9, 6.3, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.5, 12.1, 12.2, 12.4, 12.6, 13.2, 13.3, 14.1, 14.2, 15.5 |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|---|--|---|---|--|
| E9: riduzione del consumo di combustibili fossili | <p>Per mantenere il proprio impegno a compiere progressi verso i Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite, gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite e gli obiettivi dell'Accordo di Parigi, le organizzazioni e tutti gli attori a livello mondiale dovrebbero compiere uno sforzo congiunto per ridurre la propria dipendenza dai combustibili fossili e il relativo consumo. Secondo la definizione del Protocollo GHG, i combustibili fossili sono fonti di energia non rinnovabili come il gas naturale, il petrolio e il carbone.</p> <p>Tra le misure efficaci per ridurre il consumo di combustibili fossili si possono annoverare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'attuazione di iniziative per l'efficienza energetica, la transizione verso fonti di energia rinnovabili, la limitazione dell'uso non necessario delle risorse, il monitoraggio e la comunicazione delle emissioni di carbonio.</p> <p>In linea con il rapporto del Gruppo di esperti ad alto livello (HLEG) delle Nazioni Unite e con le informazioni fornite dal GRI, questa domanda chiede se l'azienda ha definito obiettivi per l'eliminazione graduale dei combustibili fossili. Tali obiettivi possono includere quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Eliminare gradualmente i materiali a base di combustibili fossili, compresi i prodotti derivati da sostanze petrolchimiche come le materie plastiche, le fibre sintetiche e alcune sostanze chimiche industriali. ■ Aumentare gli investimenti in attività che non comportano emissioni derivanti da combustibili fossili, ad esempio finanziando la produzione di idrogeno verde, le infrastrutture di trasporto elettrificate e le tecnologie per pompe di calore ad alta efficienza. ■ Approvvigionamento di energia rinnovabile, ad esempio tramite accordi di acquisto di energia (PPA) per l'energia eolica o solare, installazioni di impianti rinnovabili in loco, come pannelli solari sui tetti, o acquisto di elettricità rinnovabile certificata. ■ Porre fine alla ricerca di combustibili fossili, arrestare l'espansione delle riserve di combustibili fossili esistenti e cessare l'estrazione degli stessi, ad esempio impegnandosi a non investire in nuovi progetti relativi a petrolio, gas o carbone, adottando policy per impedire lo sviluppo di nuove riserve o stabilendo scadenze per la graduale riduzione delle attività di estrazione. <p>Per ulteriori informazioni, le aziende partecipanti sono invitate a consultare il Capitolo 5 del rapporto dell'HLEG, che illustra l'urgenza di eliminare gradualmente i combustibili fossili e di incrementare l'uso delle energie rinnovabili. Le organizzazioni possono inoltre consultare l'Integrity Matters Checklist, che attua le linee guida delle Nazioni Unite sui percorsi verso net-zero basati sulla scienza e fornisce un quadro di riferimento per la rendicontazione delle iniziative volte a ridurre le emissioni, attuare piani di transizione e limitare gli investimenti nei combustibili fossili.</p> <p>In caso di selezione dell'opzione "Altro" o se attualmente non sono stati fissati obiettivi, le aziende partecipanti sono tenute a fornire ulteriori informazioni nella casella di testo obbligatoria, illustrando la posizione e la metodologia attuali dell'azienda.</p> | <p>Standard GRI 102 (2025), 103-5 (2025)</p> <p>CDP 7.55 (2025)</p> | <p>Principio 7 Principio 8 Principio 9</p> | <p>1.5, 2.a, 6.3, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 9.5, 12.4, 12.6, 13.2, 14.1, 14.3, 15.5, 15.a, 15.b</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|---------------------------|---|--|---|---|
| E10: piano di transizione | <p>Per limitare il riscaldamento globale e allinearsi agli obiettivi dell'Accordo di Parigi, le organizzazioni dovrebbero sviluppare e attuare piani di transizione che illustrino in che modo intendono ridurre le emissioni di gas a effetto serra e raggiungere i propri obiettivi climatici. I piani di transizione trasformano in modo olistico gli impegni in materia di clima in azioni concrete, definendo le policy, le azioni, gli investimenti, le strutture di governance e i meccanismi di responsabilità necessari per ottenere la riduzione delle emissioni nel corso del tempo.</p> <p>“I piani di transizione verso le emissioni net-zero sono uno strumento essenziale per dimostrare in che modo gli attori non statali riusciranno a mantenere i loro impegni in modo equo e giusto, guadagnandosi così la fiducia dell'opinione pubblica. Sebbene nessun ente possa prevedere il percorso verso il 2050, i piani di transizione aggiornati di frequente rendono concreti gli impegni, evidenziando al contempo incertezze, ipotesi e ostacoli. Ciò è particolarmente importante per gli impegni degli attori non statali relativi alla transizione equa”.</p> <p>(Fonte: Relazione del Gruppo di esperti ad alto livello (HLEG) “Integrity Matters: Net Zero commitments by Businesses, Financial Institutions, Cities and Regions”)</p> <p>La mitigazione dei cambiamenti climatici è strettamente legata agli impatti sulle persone, compresi i lavoratori e le comunità locali. Pertanto, è fondamentale che le organizzazioni integrino i principi di una transizione giusta nei loro piani di in materia, garantendo che le azioni per il clima sostengano un passaggio equo e inclusivo verso un'economia a basse emissioni di carbonio.</p> <p>Le organizzazioni sono incoraggiate ad applicare la gerarchia di mitigazione del cambiamento climatico al momento di definire e attuare i propri piani di transizione. Questa gerarchia stabilisce la priorità delle azioni nel seguente ordine: evitare le emissioni di gas a effetto serra, ridurre le emissioni di gas a effetto serra e compensare le emissioni residue.</p> <p>(Fonte: GRI 102: Cambiamento climatico 2025)</p> <p>I piani di transizione dovrebbero delineare le azioni che l'azienda intende intraprendere per raggiungere i propri obiettivi di riduzione delle emissioni e dovrebbero essere integrati nella più ampia strategia aziendale e nella pianificazione finanziaria. Ciò include l'allineamento delle strutture di governance e di incentivazione, delle spese in conto capitale, della ricerca e dello sviluppo, della pianificazione delle competenze e della forza lavoro e della sensibilizzazione dell'opinione pubblica agli obiettivi climatici dell'azienda. Le organizzazioni dovrebbero rendere pubblici i loro piani di transizione, aggiornarli regolarmente e comunicare annualmente sui progressi compiuti.</p> <p>Ecco alcuni esempi di ciò che può essere incluso nelle policy per mitigare il cambiamento climatico:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ consumo energetico; ■ cambiamenti nell'uso del suolo, ad esempio in relazione alla deforestazione; ■ coinvolgimento dei fornitori/fornitrici nella riduzione delle loro emissioni di gas a effetto serra; ■ bioeconomia o economia circolare; ■ transizione giusta e diritti umani. | <p>Standard GRI 102-1 (2025)</p> <p>CDP 5.2 (2025)</p> | <p>Principio 7</p> <p>Principio 8</p> <p>Principio 9</p> | <p>1.5, 2.4, 2.a, 6.3, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 9.5, 11.5, 12.4, 12.6, 13.2, 13.3, 14.1, 14.2, 14.3, 15.5, 15.a, 15.b</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|--|--|---|---|---------------------------------|
| E10: piano di transizione (Continua) | <p>Nel descrivere in che modo il piano di transizione è allineato alle più recenti prove scientifiche sull'impegno globale necessario per limitare il riscaldamento globale a 1,5 °C, l'organizzazione dovrebbe indicare in che modo è allineata alla gerarchia di mitigazione, comprese le azioni volte a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ evitare le emissioni di gas serra passando dai combustibili fossili a fonti energetiche a emissioni zero, come le energie rinnovabili; ■ ridurre le emissioni di gas serra, ad esempio migliorando l'efficienza energetica e sostituendo i materiali usa e getta con materiali riutilizzabili; ■ adottare metodi di rimozione dei gas a effetto serra che ne compensino le emissioni residue dopo che l'organizzazione ha ridotto le proprie emissioni lorde di gas a effetto serra di almeno il 90% e non è possibile un'ulteriore riduzione. Per ulteriori informazioni sugli obiettivi di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra e sulla loro eliminazione, consultare le indicazioni GRI agli standard 102-4-a-iii e 102-9-cs. <p>Se il partecipante attualmente non dispone di un piano di transizione, gli verrà chiesto di fornire ulteriori informazioni per spiegare perché non è stato ancora elaborato.</p> | <p>Standard GRI 102-1 (2025) CDP 5.2 (2025)</p> | <p>Principio 7 Principio 8 Principio 9</p> | |
| E11: ulteriori domande specifiche per tematica | <p>"I temi materiali sono quelle che rappresentano gli impatti più significativi dell'azienda sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi gli impatti sui loro diritti umani". (Fonte: GRI 3: Temi materiali)</p> <p>In questa domanda, le aziende partecipanti sono tenute a selezionare le tematiche ambientali considerate più rilevanti per le attività e/o la catena del valore dell'azienda.</p> <p>A seconda degli argomenti materiali scelti, verranno poste ulteriori domande.</p> <p>Se il partecipante ritiene che nessuno degli argomenti elencati sia rilevante, deve selezionare l'opzione "Nessuna di queste tematiche è stata identificata come materiale dall'azienda".</p> | <p>Standard GRI 3-2 (2021)</p> | | |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|----------------------------------|---|--|---|--|
| E12: prelievo e consumo di acqua | <p>“Il consumo e il prelievo di acqua nelle aree soggette a stress idrico sono indicatori del potenziale di impatti negativi sulla società (derivanti dalla concorrenza con altri utenti) e dei rischi aziendali associati, compreso il potenziale di interruzioni e arresti operativi”. (Fonte: Metrica comune del WEF – Pianeta, disponibilità di acqua dolce)</p> <p>Il prelievo totale di acqua è il volume di acqua dolce estratto da una fonte di acque di superficie o sotterranee, senza tenere conto del volume reimpresso nella fonte di acqua dolce dopo l'utilizzo nel corso del periodo di riferimento della rendicontazione. Esempi di fonti sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Acque di superficie: acque presenti naturalmente sulla superficie terrestre in calotte glaciali, ghiacciai, iceberg, torbiere, stagni, laghi, fiumi e torrenti (Modulo CDP 9: sicurezza idrica); ■ Acque sotterranee: acqua presente in formazioni sotterranee da cui può essere prelevata (ISO 14046: 2014) (Modulo CDP 9: sicurezza idrica); ■ Acqua di mare: acqua presente nei mari o negli oceani (ISO 14046: 2014); ■ Acqua prodotta: acqua che entra nei confini dell'azienda a seguito dell'estrazione (ad esempio, petrolio greggio), della lavorazione (ad esempio, frantumazione delle canne da zucchero) o dell'uso di qualsiasi materia prima e che, di conseguenza, deve essere gestita dall'azienda (Modulo CDP 9: sicurezza idrica); ■ Acqua di terzi: fornitori di acqua comunali e impianti di trattamento delle acque reflue comunali, servizi pubblici o privati e altre organizzazioni coinvolte nella fornitura, nel trasporto, nel trattamento, nello smaltimento o nell'utilizzo di acqua e effluenti (Modulo 9 del CDP: sicurezza idrica). <p>Il consumo totale di acqua è la somma di tutta l'acqua prelevata e incorporata nei prodotti, utilizzata nella produzione di colture o generata come rifiuto, evaporata, traspirata o consumata dall'uomo o dal bestiame o inquinata al punto da essere inutilizzabile da altri utenti e che pertanto non viene riversata nelle acque di superficie, nelle acque sotterranee, nel mare o a terzi nel corso del periodo di riferimento. (Fonte: Modulo CDP 9: sicurezza idrica)</p> <p>Si noti che il consumo idrico comprende l'acqua immagazzinata durante il periodo di riferimento per essere utilizzata o scaricata in un periodo di riferimento successivo.</p> <p>Calcolando la percentuale di prelievo e consumo di acqua dell'azienda in aree ad alto stress idrico, è possibile ottenere un'indicazione più chiara del suo impatto in aree sensibili.</p> <p>Lo stress idrico può essere definito come la capacità, o la mancata capacità, di soddisfare il fabbisogno idrico umano ed ecologico. Può riferirsi alla disponibilità, alla qualità o all'accessibilità dell'acqua.</p> <p>Tra gli strumenti disponibili al pubblico utili per verificare se le aree in cui l'organizzazione preleva o consuma acqua sono soggette a stress idrico figurano l'Aqueduct Water Risk Atlas del World Resources Institute e il Water Risk Filter del WWF. Utilizzando questi strumenti, è possibile valutare lo stress idrico in qualsiasi area calcolando il rapporto tra il prelievo idrico annuo totale e la disponibilità annua totale di acqua rinnovabile. Un rapporto compreso tra il 40% e l'80% è considerato un livello elevato di stress idrico, mentre un rapporto superiore all'80% è considerato un livello estremamente elevato. (Fonte: Standard GRI 303-3)</p> | <p>Standard GRI 303-3, 303-5 (2018)</p> <p>CDP 9.2.2, 9.2.4 (2025)</p> <p>EFRAG VSME B6 (2024)</p> | <p>Principio 7</p> <p>Principio 8</p> | <p>2.1, 2.3, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 12.1, 12.2, 12.4, 15.1, 15.3, 15.4, 15.5</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|---|--|---------------------------------------|---|---------------------------------|
| <p>E12: prelievo e consumo di acqua (<i>Continua</i>)</p> | <p>Per comunicare questo parametro, le aziende devono:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. individuare la quantità totale di acqua prelevata in aree a stress idrico elevato o estremamente elevato e dividerla per la quantità totale di acqua prelevata da tutte le fonti; 2. calcolare il consumo totale di acqua nelle aree a stress idrico elevato o estremamente elevato e dividerlo per il consumo totale di acqua proveniente da tutte le fonti. <p>Entrambi i valori dovrebbero essere riportati sotto forma di percentuale.</p> <p>Per le organizzazioni che non svolgono alcuna attività industriale o agricola e le cui operazioni si limitano alle attività d'ufficio, dovrebbero essere fornite solo le informazioni relative al loro consumo di acqua. Per comunicare in modo efficace il consumo di acqua negli uffici, il partecipante può utilizzare le letture del contatore dell'acqua. Se queste non sono immediatamente disponibili, potrebbe essere necessario contattare il fornitore di acqua locale per ottenere una lettura accurata e fornire un'indicazione precisa.</p> <p>Le aziende possono anche selezionare "Non noto" se il prelievo e/o il consumo di acqua non vengono misurati o "Non applicabile" se il prelievo e/o il consumo di acqua non sono significativi per l'azienda. Ai partecipanti che selezionano "Non applicabile" verrà chiesto di fornire ulteriori informazioni.</p> | | | |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|---|--|---------------------------------------|---|--|
| E13: Impegno a livello di bacini idrici | <p>L'azione collettiva sotto forma di impegno intersettoriale è stata identificata come una priorità per alleviare la pressione sui bacini fluviali più importanti del pianeta. Questo tipo di impegno comprende la fornitura di supporto materiale per attività sul campo che producono benefici in termini di quantità, qualità o accesso all'acqua all'interno di un determinato bacino.</p> <p>Il sostegno può assumere la forma di contributi finanziari, competenze tecniche, contributi in natura sotto forma di personale o strutture, oppure sfruttando l'influenza dell'azienda per convocare gli stakeholder.</p> <p>Per rispondere a questa domanda, indicare il bacino idrico più prioritario per l'impegno selezionando le località pertinenti sulla mappa, accessibile tramite la piattaforma digitale della CoP.</p> <p>In questo contesto, il termine "impegno" non si riferisce necessariamente al bacino idrico da cui l'azienda preleva acqua o in cui scarica rifiuti, né tantomeno a quello più direttamente interessato dalle sue attività. Piuttosto, per "impegno" si intende il bacino idrico che l'azienda ha identificato come prioritario per l'azione collettiva, il supporto materiale o altre forme di partecipazione volte a produrre benefici in termini di sostenibilità. In particolare, si tratta di un impegno da parte dell'azienda a fornire supporto materiale per attività sul campo volte a migliorare la quantità, la qualità o l'accesso all'acqua all'interno di quel bacino. Ad esempio, tale impegno può includere interventi volti ad alleviare lo stress idrico o la scarsità d'acqua, a migliorare la qualità dell'acqua o ad aumentare l'accesso all'acqua potabile.</p> <p>L'elenco dei 100 bacini prioritari è stato stilato selezionando i bacini idrografici che presentano le maggiori esigenze e il maggiore potenziale in termini di azione collettiva per la gestione responsabile delle risorse idriche. L'elemento "esigenze" è stato definito in base ai rischi per l'acqua e la biodiversità. L'elemento "potenziale" si basa su vari fattori economici, come il valore della produzione agricola, la densità delle strutture aziendali (risorse) e le possibilità di collaborazione intersettoriale.</p> <p>Nel rispondere alla domanda E13, le aziende partecipanti devono inserire solo l'indirizzo della loro sede principale di attività diretta o della sede all'interno della loro catena di fornitura. La scelta spetta al partecipante e dipende dalla sede collegata al bacino idrico con la massima priorità per l'impegno. Il questionario indicherà il bacino associato a qualsiasi sede, indipendentemente dal fatto che il bacino sia uno dei 100 bacini prioritari. Per ulteriori informazioni e per consultare l'elenco completo dei bacini prioritari, si prega di fare riferimento al Water Action Hub del Global Compact delle Nazioni Unite.</p> <p>Se un partecipante inserisce la posizione del bacino idrico più vicino e nello strumento viene visualizzato un bacino diverso da quello che considera prioritario per l'impegno, ciò può essere dovuto a differenze di portata e alla convenzione locale di denominazione. La mappatura dei bacini si basa sui bacini e sui sottobacini dell'OMM e su HydroSHEDS HydroBASINS di livello 6, che possono raggruppare più bacini idrografici in un unico bacino e utilizzare un nome più generico rispetto a quello usato localmente.</p> <p>Una volta selezionato/i il bacino/i bacini, il partecipante deve indicare se esiste un impegno verso i bacini o se l'impegno è stato identificato come prioritario nel prossimo futuro.</p> | | Principio 7 Principio 8 | 2.1, 2.3, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 9.4, 12.1, 12.2, 12.4, 15.1, 15.3, 15.4, 15.5 |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|--|--|--|---|--|
| E14: piano d'azione per la natura attivo | <p>Un piano d'azione per la natura è “l'insieme delle azioni che l'impresa sta attuando per gestire i propri impatti, rischi e opportunità significativi in relazione alla biodiversità e agli ecosistemi, compresi gli obiettivi, le tempistiche, le risorse e le parti dell'impresa interessate”. (Fonte: ESRS E4-2)</p> <p>Un piano d'azione per la natura può presentarsi come documento a sé stante (ad esempio, una strategia per la biodiversità, un piano di transizione per la natura o un piano di gestione della biodiversità) oppure può essere integrato in quadri aziendali più ampi, tra cui sistemi di gestione ambientale, piani di transizione climatica o strategie generali di sostenibilità. L'essenziale non è il formato, ma il fatto che il piano offra un approccio strutturato e attuabile per la gestione delle questioni legate alla natura.</p> <p>Il piano deve includere:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ le azioni o gli interventi concreti da attuare; ■ l'ambito di applicazione (ad esempio, sedi specifiche, unità aziendali, fasi della catena del valore, materie prime prioritarie o ecosistemi); ■ tempistiche e traguardi definiti; ■ meccanismi di monitoraggio e revisione per verificare l'attuazione e l'efficacia; ■ l'allineamento con gli obiettivi, gli impegni e i processi di gestione dei rischi pertinenti. <p>Questa domanda mira anche a comprendere l'ampiezza dell'implementazione. Le aziende possono applicare il loro piano a tutta l'organizzazione o concentrarsi inizialmente su sedi, prodotti o materie prime prioritari per i quali gli impatti e i rischi legati alla natura sono più significativi.</p> <p>Se il partecipante ha un piano d'azione già implementato o in corso di attuazione, è facoltativo ma consigliabile che l'organizzazione fornisca ulteriori informazioni sull'ambito di applicazione del piano. Più specificamente, il partecipante dovrebbe fornire ulteriori informazioni sulle sedi, sui prodotti e/o sulle materie prime prioritari su cui il piano è o sarà incentrato.</p> | <p>Standard GRI 101 (2024), 103-1 (2025)</p> <p>CDP 4.11.1, 4.11.2, 11.7, 11.8 (2025)</p> <p>EFRAG ESRS E4.1-E4.3 (2022)</p> | <p>Principio 7 Principio 8</p> | <p>2.1, 2.3, 2.5, 2.a, 6.6, 12.2, 12.4, 12.6, 14.1, 14.2, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|-----------------------------|--|--|---|---|
| E15: inquinamento dell'aria | <p>“Nel 2021, l'inquinamento dell'aria ha causato 8,1 milioni di decessi a livello globale, diventando il secondo principale fattore di rischio di morte, anche per i bambini di età inferiore ai cinque anni”. (Fonte: Health Effects Institute)</p> <p>“L'inquinamento dell'aria è la causa di 1 decesso su 9. È il rischio per la salute ambientale più significativo della nostra epoca”. (Fonte: Programma delle Nazioni Unite per l'ambiente (UNEP) – Aria)</p> <p>“A ogni respiro, aspiriamo minuscole particelle che possono danneggiare i polmoni, il cuore e il cervello e causare altri problemi di salute. Le più pericolose tra queste particelle, che possono essere di qualsiasi natura, dalla fuliggine alla polvere del suolo ai solfati, sono le particelle fini di diametro pari o inferiore a 2,5 micron, abbreviate in PM2,5”. (Fonte: UNEP)</p> <p>Gli inquinanti atmosferici e i gas a effetto serra spesso provengono dalle stesse fonti e la maggior parte delle soluzioni che migliorano la qualità dell'aria contribuiscono anche ad affrontare il cambiamento climatico. Di conseguenza, esiste una notevole sovrapposizione tra i metodi e i dati necessari per quantificare le emissioni di inquinanti atmosferici e di gas a effetto serra. Lo sviluppo di inventari integrati può consentire alle aziende di massimizzare i benefici delle loro azioni per la salute umana, il clima, gli ecosistemi e molti altri obiettivi di sviluppo sostenibile. (Fonte: Climate and Clean Air Coalition)</p> <p>L'inquinamento atmosferico ha anche un impatto economico significativo. Un recente rapporto della Banca Mondiale ha stimato che il costo dei soli danni alla salute ammonta a 8,1 trilioni di dollari all'anno, pari al 6,1% del PIL globale. (Fonte: Banca Mondiale)</p> <p>Il settore privato contribuisce alla crisi dell'inquinamento atmosferico, ma allo stesso tempo ne subisce gli effetti negativi e ha il potenziale per fornire numerose soluzioni. Il ruolo dell'aria pulita nell'affrontare molte questioni ESG viene spesso trascurato e la mancata registrazione e misurazione dei progressi in materia di inquinamento atmosferico rappresenta un'occasione persa. (Fonte: World Economic Forum (Alliance for Clean Air))</p> <p>Le aziende svolgono un ruolo fondamentale nella riduzione dell'inquinamento da fonti puntiformi e diffuse (NPS) e nella tutela della qualità dell'aria all'interno delle comunità. Per favorire una comunicazione accurata e coerente, le aziende partecipanti sono incoraggiate a fare riferimento alla guida del CCAC/SEI intitolata “A Practical Guide for Business: Air Pollutant Emission Assessment”. Questa guida propone metodologie pratiche per misurare le emissioni di inquinanti atmosferici lungo l'intera catena del valore, comprese le pratiche di contabilizzazione, le linee guida per la rendicontazione e i fattori di emissione.</p> <p>I partecipanti devono comunicare le emissioni totali (in tonnellate) di tutte le fonti per ciascuna categoria di inquinanti pertinente.</p> <p>Per le definizioni degli inquinanti atmosferici elencati in questa domanda, consultare il Glossario della guida.</p> | <p>Standard GRI 305-7 (2016)</p> <p>EFRAG VSME B4 (2024)</p> | <p>Principio 7</p> <p>Principio 8</p> | <p>3.9, 6.3, 11.6, 12.4, 13.2, 14.1, 14.3, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|---|---|---------------------------------------|---|---------------------------------|
| <p>E15: inquinamento dell'aria (Continua)</p> | <p>Nel raccogliere le informazioni richieste per la rendicontazione, l'organizzazione che redige il report deve scegliere uno dei seguenti approcci per il calcolo delle emissioni atmosferiche significative:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Misurazioni dirette delle emissioni (ad esempio, con analizzatori online) ■ Calcoli basati su dati specifici del sito ■ Calcoli basati su fattori di emissione pubblicati ■ Stime <p>Se si ricorre a stime a causa della mancanza di dati predefiniti, l'organizzazione deve indicare la base su cui sono state effettuate le stime. (Fonte: Standard GRI 305-7)</p> <p>Invitiamo i partecipanti a fornire, nella casella di testo facoltativa, dettagli contestuali sull'ubicazione delle emissioni lungo la catena del valore e/o sull'ambito (Scope). Ad esempio: estrazione o coltivazione di materie prime, produzione, lavorazione o assemblaggio, distribuzione, stoccaggio o trasporto, vendita al dettaglio, fase di utilizzo, trattamento di fine vita. Queste informazioni aggiuntive contribuiscono a dimostrare la trasparenza e a fornire una comprensione più approfondita dell'impronta di inquinamento atmosferico dell'azienda.</p> <p>I partecipanti possono selezionare "Non noto" se generano inquinanti atmosferici ma non ne misurano la quantità. I partecipanti possono anche selezionare "Non applicabile" se la quantità di inquinamento generata è trascurabile. Ai partecipanti che selezionano "Non applicabile" verrà chiesto di fornire ulteriori informazioni.</p> | | | |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|------------------------------------|---|---|---|--|
| E16: pratica di economia circolare | <p>L'obiettivo di questa domanda è valutare in che modo l'azienda ha portato avanti l'attuazione dell'economia circolare durante il periodo di riferimento della rendicontazione, anche attraverso impegni formali e condizioni agevolanti, prassi operative e relative alla catena del valore, nonché il monitoraggio dei risultati legati alla circolarità. L'obiettivo è individuare le azioni, i sistemi o le misure implementati, mantenuti o attivamente in corso durante l'anno di riferimento della rendicontazione, indipendentemente da quando sono stati introdotti per la prima volta. Le pratiche avviate prima del periodo di riferimento della rendicontazione devono essere incluse se sono rimaste attive durante l'anno.</p> <p>Ai fini di questa domanda, le pratiche di economia circolare sono intese in senso lato come azioni, sistemi o misure che riducono la dipendenza da risorse primarie limitate, prolungano la vita utile di prodotti e materiali, preservano il valore e riducono gli sprechi e l'inquinamento lungo tutta la catena del valore.</p> <p>Le pratiche di economia circolare possono essere applicate in diverse fasi del ciclo di vita del prodotto, tra cui la progettazione, l'approvvigionamento, la produzione, la distribuzione, l'utilizzo e la gestione del fine vita.</p> <p>Le risposte a questa domanda riguardano diversi aspetti dell'attuazione dell'economia circolare. Questi possono includere:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ impegni formali e condizioni favorevoli, come una policy o un impegno per l'economia circolare e stanziamenti e/o personale dedicati; ■ misure di attuazione, come l'integrazione della circolarità nella progettazione di prodotti o servizi, l'adozione di approcci basati su modelli di business circolari (ad esempio, leasing, ritiro, riparazione, ricondizionamento, rigenerazione o rivendita), l'applicazione di pratiche circolari nelle operazioni, il coinvolgimento di fornitori e partner della catena del valore e l'attuazione di pratiche di prevenzione dei rifiuti o di recupero dei materiali; ■ tracciamento e monitoraggio, attraverso i quali le aziende misurano i risultati relativi alla circolarità. <p>Le pratiche di economia circolare nelle operazioni di un'azienda possono includere il miglioramento dell'efficienza dei materiali, la riduzione delle perdite di materiali, la sostituzione di materiali vergini con materie prime riciclate o secondarie, la riduzione degli scarti di produzione e dei sottoprodotti e il riutilizzo dei materiali all'interno dell'azienda.</p> <p>L'economia circolare relativa alla gestione dei rifiuti può comprendere la prevenzione e la riduzione dei rifiuti, la differenziazione per il riutilizzo o il riciclaggio, il compostaggio o il recupero dei rifiuti organici e altre pratiche che preservano il valore dei materiali e riducono lo smaltimento.</p> <p>Quando le aziende tracciano e/o monitorano i risultati in termini di circolarità, gli indicatori pertinenti possono includere, a titolo esemplificativo e non esaustivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ percentuale di materiali di input riciclati o secondari; ■ quota di prodotti progettati secondo principi circolari; ■ tassi di restituzione, riparazione o riutilizzo dei prodotti; ■ tassi di recupero dei materiali; ■ risultati in materia di rifiuti relativi a prevenzione, riutilizzo, riciclaggio, compostaggio o riduzione dello smaltimento. <p>Se viene selezionata l'opzione di risposta "Tiene traccia e/o monitora i risultati di circolarità", le aziende partecipanti sono invitate a fornire ulteriori informazioni sui parametri utilizzati e sull'ambito di misurazione nella casella di testo facoltativa.</p> <p>Se un'azienda ha implementato pratiche di economia circolare non elencate tra le risposte, dovrebbe specificarle chiaramente nella casella di testo visualizzata, se pertinente. In questo modo, si garantisce che vengano registrate le prassi emergenti o specifiche del settore.</p> | Standard GRI 301-2, 301-3 (2016), GRI 306-1, 306-2, 306-4, 306-5 (2020) | Principio 7 Principio 8 Principio 9 | 6.3, 8.4, 11.6, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 14.1, 15.5 |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|---------------------------------------|---|---|---|---|
| (Facoltativo) E17: azioni pratiche | Questa sezione aperta consente ai partecipanti di fornire ulteriore contesto e/o informazioni pertinenti non trattati nelle risposte precedenti, comprese ulteriori attività pertinenti implementate, obiettivi fissati in materia di ambiente e/o eventuali difficoltà incontrate nell'affrontare le tematiche ambientali. | Standard GRI 3-3-c e 3-3-d (2021) per le tematiche GRI 101 (2024), GRI 102 (2025), GRI 103 (2025), GRI 303 (2018), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020) | Principio 7 Principio 8 Principio 9 | 2.1, 2.3, 2.4, 2.5, 2.a, 6.1, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 7.1, 7.2, 7.3, 8.4, 9.4, 11.5, 11.6, 12.4, 12.5, 12.6, 13.2, 13.3, 14.1, 14.2, 14.3, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.a, 15.b |

RISORSE AGGIUNTIVE SULL'AMBIENTE

| Argomento | Titolo della risorsa |
|---------------------|---|
| Ambiente (generale) | <p>Principio 7: le aziende dovrebbero sostenere un approccio precauzionale alle sfide ambientali Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Principio 8: le imprese dovrebbero intraprendere iniziative per promuovere una maggiore responsabilità ambientale Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Principio 9: le aziende dovrebbero incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie rispettose dell'ambiente Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Programma delle Nazioni Unite per l'ambiente (UNEP)</p> |
| Azione per il clima | <p>Just Transition Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Climate Change Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Climate Ambition Accelerator Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Engage Responsibly in Climate Policy Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Corso di e-learning "Setting Science-Based Targets Collection" Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Standard e linee guida settoriali Iniziativa Science Based Targets (SBTi)</p> <p>Integrity Matters: Net Zero commitments by Businesses, Financial Institutions, Cities and Regions) Gruppo di esperti di alto livello delle Nazioni Unite sugli impegni per le emissioni net-zero degli enti non statali (2022)</p> <p>Adattamento ai cambiamenti climatici UNFCCC</p> |

RISORSE AGGIUNTIVE SULL'AMBIENTE

| Argomento | Titolo della risorsa |
|-----------|--|
| Acqua | <p>CEO Water Mandate Sign the Commitment to Water Stewardship Global Compact delle Nazioni Unite, Pacific Institute</p> <p>Water Resilience Coalition – Sign the business pledge to preserve the world’s most water-stressed river basins Global Compact delle Nazioni Unite, Pacific Institute</p> <p>Water Action Hub Global Compact delle Nazioni Unite, Pacific Institute</p> <p>Processo di selezione dei 100 bacini prioritari (2023)</p> <p>Positive Water Impact (PWI) Global Compact delle Nazioni Unite, Pacific Institute</p> <p>Freshwater Science Based Targets for Nature</p> <p>Water Security CDP</p> <p>Water Risk Filter WWF</p> <p>Aqueduct WRI</p> <p>Defining a Collective Action Spectrum: A Brief For Water Stewardship Practitioners WWF, CEO Water Mandate, Global Water Challenge, & WaterAid (2026)</p> |
| Oceani | <p>Sustainable Ocean Principles Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Practical Guidances for the UN Global Compact Sustainable Ocean Principles Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Ocean Investment Protocol Global Compact delle Nazioni Unite, UNEP FI (2025)</p> <p>Bonds to Finance the Sustainable Blue Economy - A Practitioner’s Guide ICMA, UNEP FI, Global Compact delle Nazioni Unite (2023)</p> <p>Documenti programmatici di Oceans20</p> <p>Risorse della Maritime Just Transition Taskforce Global Compact delle Nazioni Unite, ICS, ITF</p> <p>Enabling Data and Knowledge Sharing in the Marine Space: The Role of Offshore Renewable Energy Global Compact delle Nazioni Unite (2023)</p> <p>Net-Positive Biodiversity in Offshore Renewable Energy: Minimum Criteria and Recommendations for Action Global Compact delle Nazioni Unite (2024)</p> <p>Advancing Offshore Wind Development through the Just Transition Global Compact delle Nazioni Unite (2025)</p> <p>Ocean Centres</p> <p>One Ocean Finance: UN & Partners Join Forces to unlock billions for marine sectors UNSDG (2025)</p> |

RISORSE AGGIUNTIVE SULL'AMBIENTE

| Argomento | Titolo della risorsa |
|----------------------------------|---|
| Natura e biodiversità | <p>Obiettivo 15: vita sulla terra Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite</p> <p>Centro mondiale di monitoraggio della conservazione del Programma delle Nazioni Unite per l'ambiente (UNEP-WCMC)</p> <p>Corso di e-learning "Biodiversity Fundamentals: The Business Case for Action" Global Compact delle Nazioni Unite, UNEP-WCMC</p> <p>Quadro globale per la biodiversità di Kunming-Montreal UNEP (2022)</p> <p>Biodiversity Risk Filter WWF</p> <p>Strumenti e meccanismi Convenzione sulla diversità biologica</p> |
| Inquinamento dell'aria | <p>A Practical Guide for Business: Air Pollutant Emission Assessment UNEP CCAC-SEI (2022)</p> <p>Integrated Guide for Business Greenhouse Gas and Air Pollutant Emission Assessment UNEP CCAC-SEI (2025)</p> <p>Pollution Action Note – Data you need to know UNEP</p> <p>Clean Air Business Case Framework WEF (2022)</p> <p>Linee guida globali dell'OMS sulla qualità dell'aria OMS (2021)</p> <p>Report sullo stato dell'aria a livello globale 2025 HEI (2025)</p> <p>Report sulle azioni per la qualità dell'aria UNEP (2021)</p> <p>The Global Health Cost of PM2.5 Air Pollution: A Case for Action Beyond 2021 World Bank Group (2022)</p> |
| Circolarità | <p>Piattaforma per la circolarità dell'UNEP</p> <p>Moving towards zero waste UNEP</p> |
| Energia e utilizzo delle risorse | <p>UN Energy</p> <p>Agenzia Internazionale dell'Energia (AIE)</p> <p>World Energy Outlook 2025 IEA (2025)</p> <p>Sustainable Energy for All (SEforALL)</p> |



LOTTA ALLA CORRUZIONE

Con "lotta alla corruzione" si intende la prevenzione attiva di comportamenti disonesti e fraudolenti che compromettono la concorrenza leale.

■ Principio 10: Le aziende devono contrastare tutte le forme di illecito, compresa l'estorsione e la corruzione.

Policy e procedure solide possono sostenere le organizzazioni nell'individuare e mitigare i rischi di corruzione e ad adottare misure correttive in caso di episodi illeciti. Questa sezione del questionario mira a valutare i programmi di conformità in materia di lotta alla corruzione, le pratiche di formazione e monitoraggio, nonché le misure concrete adottate per gestire i casi sospetti.

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|------------------------------|---|--|--|---------------------------------|
| AC1: programma di conformità | <p>Al centro della missione di un'azienda volta a prevenire efficacemente la corruzione dovrebbe esserci la comprensione dei rischi a cui è esposta. Questa valutazione dei rischi di corruzione dovrebbe costituire la base di un programma di conformità in materia di lotta alla corruzione.</p> <p>Nell'elaborare il proprio programma, l'azienda deve essere consapevole dei settori e delle aree geografiche in cui opera e dei relativi livelli di corruzione a cui potrebbe essere esposta. Questi diversi livelli di esposizione devono trovare riscontro nelle policy e nelle procedure aziendali.</p> <p>È importante sottolineare che la necessità di sviluppare un programma di conformità in materia di lotta alla corruzione e di valutare i rischi è indipendente dalle dimensioni, dalla portata o dalla complessità dell'organizzazione. Ad esempio, sebbene una PMI possa operare su scala ridotta, potrebbe essere ancora più vulnerabile al verificarsi effettivo di episodi di corruzione. È quindi imperativo che le aziende di tutte le dimensioni implementino in modo efficace un programma di conformità in materia di lotta alla corruzione. (Fonte: UNODC – An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide)</p> <p>I programmi in materia di lotta alla corruzione possono includere:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ procedure dettagliate sulla gestione di forme di corruzioni, regali, intrattenimenti e spese, donazioni e sponsorizzazioni, contributi politici, pagamenti agevolanti e conflitti di interesse; ■ nomina di un responsabile incaricato di elaborare, attuare, monitorare e migliorare il programma sotto la supervisione dei senior manager; ■ comunicare gli impegni in materia di lotta alla corruzione ai partner commerciali; ■ fornire comunicazioni e formazione per garantire che i dipendenti comprendano tali impegni; ■ garantire l'adozione di misure adeguate in caso di violazione del programma in materia di lotta alla corruzione; e ■ monitoraggio e miglioramento continuo per effettuare revisioni periodiche del programma in materia di lotta alla corruzione, tra cui audit interni, presentazione di relativi report ai senior manager e al Consiglio di amministrazione e adozione delle azioni necessarie per migliorare il programma. (Fonte: Reporting Guidance on the 10th Principle Against Corruption, UN Global Compact, Transparency International) <p>I partecipanti che selezionano "Sì" devono fornire ulteriori informazioni sulla natura del loro programma in materia di lotta alla corruzione.</p> | Standard GRI 3-3-c (2021) per la tematica GRI 205 (2016) | Principio 10 | 16.4, 16.5, 16.6 |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|--|---|--|---|---------------------------------|
| AC1.1: programma di conformità, dettagli | <p>Per garantire l'efficacia di un programma di conformità, è necessario che i senior manager mostrino un sostegno e un impegno forti, espliciti e visibili, generalmente sotto forma di una dichiarazione formale di tolleranza zero nei confronti della corruzione. Questo sostegno, così come il programma stesso, dovrebbe essere reso pubblico e messo in evidenza in occasione di eventi sia interni che esterni.</p> <p>Anche un programma ben definito non riuscirà a ridurre il rischio di corruzione se i dipendenti e i partner commerciali percepiscono che i senior manager non sono impegnati nella prevenzione della corruzione. (Fonte: UNODC – An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide)</p> <p>Estendere i programmi di conformità in materia di lotta alla corruzione al di là delle attività dell'azienda può portare maggiori benefici. I partecipanti che coinvolgono la propria catena di fornitura e la catena del valore più ampia attraverso programmi in materia di lotta alla corruzione significativi possono:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ migliorare la qualità dei prodotti; ■ ridurre le frodi e i relativi costi; ■ migliorare la propria reputazione di azienda onesta; ■ migliorare il contesto in cui operano le aziende; ■ creare una piattaforma più sostenibile per la crescita futura. <p>Per le organizzazioni di grandi dimensioni, garantire che i programmi si estendano a tutta la catena del valore può essere oneroso. Tuttavia, oggi ci si aspetta che il codice di condotta per i fornitori includa disposizioni relative alla lotta alla corruzione. Inoltre, è sempre più frequente che le multinazionali offrano ai fornitori una formazione in materia di lotta alla corruzione. La definizione di un codice di condotta per i fornitori, l'offerta di formazione in materia di lotta alla corruzione e il monitoraggio delle iniziative e delle performance in tal senso lungo l'intera catena del valore rientrano tutti nell'ambito di un programma in materia di lotta alla corruzione efficace. (Fonte: Fighting Corruption in the Supply Chain: A Guide for Customers and Supplier, United Nations Global Compact)</p> | Standard GRI 3-3-c (2021) per la tematica GRI 205 (2016) | Principio 10 | 16.4, 16.5, 16.6 |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|--------------------------------------|---|--|---|---------------------------------|
| AC1.2: monitoraggio della conformità | <p>Il monitoraggio e il tracciamento sono elementi chiave di qualsiasi programma concepito da un'organizzazione per gestire i propri potenziali impatti negativi. Comprendere l'efficacia delle azioni di un'azienda è fondamentale affinché quest'ultima possa valutare l'efficienza del proprio programma e promuovere il miglioramento continuo. (Fonte: Standard GRI Disclosure 3-3-e (2021) per la tematica GRI 205 (2016))</p> <p>Quando si effettua una revisione del programma di conformità in materia di lotta alla corruzione delle aziende, è opportuno raccogliere informazioni da diverse fonti, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ risultati del monitoraggio interno delle prassi pertinenti (compresi i controlli interni) da parte della direzione dell'azienda; ■ risultati degli audit interni ed esterni; ■ feedback da parte di soggetti interni ed esterni; ■ valutazioni delle competenze dei dipendenti, dei partner commerciali, delle policy e dei rischi; e ■ benchmark o confronti con aziende di pari livello nei rispettivi settori. <p>Non è sufficiente effettuare queste verifiche una tantum. Al contrario, le revisioni dovrebbero essere effettuate regolarmente dal Consiglio di amministrazione o da un organo equivalente. Se necessario, queste revisioni possono anche essere integrate da verifiche ad hoc (ad esempio, in caso di comportamenti scorretti accertati o presunti da parte di dipendenti o partner commerciali). (Fonte: UNODC – An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide)</p> <p>Se un'organizzazione seleziona “No, l'azienda non monitora il programma di conformità in materia di lotta alla corruzione” o “Sì, attraverso meccanismi differenti”, le verrà chiesto di fornire ulteriori informazioni.</p> | Standard GRI 3-3-e (2021) per la tematica GRI 205 (2016) | Principio 10 | 16.4, 16.5, 16.6 |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|---|---|---------------------------------------|---|---------------------------------|
| <p>AC2: policy in materia di conflitti di interesse</p> | <p>Un ulteriore rischio che ogni organizzazione può affrontare è costituito dai conflitti di interesse, ossia dai casi in cui una persona all'interno di un'organizzazione ha un interesse professionale, personale o privato che diverge dall'interesse che ci si aspetta che abbia quando rappresenta l'organizzazione.</p> <p>Un conflitto di interessi può includere, a titolo esemplificativo e non esaustivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Regali, benefici e atti di ospitalità ■ Incarichi esterni ■ Posizioni interne parallele ■ Investimenti finanziari ■ Assunzione di parenti ■ Coinvolgimento di pubblici ufficiali <p>Per mitigare i rischi di conflitto di interessi, l'azienda dovrebbe elaborare una policy dettagliata o una serie di raccomandazioni che definiscano i possibili conflitti, descrivano i metodi per affrontare i potenziali casi e garantiscano che le policy e le procedure siano note non solo ai dipendenti, ma anche ai partner commerciali e agli altri stakeholder esterni.</p> <p>I conflitti di interesse possono interessare aziende di qualsiasi dimensione e sono spesso più diffusi nelle imprese più piccole, dove possono emergere stretti rapporti all'interno delle strutture proprietarie. Di conseguenza, le PMI devono definire una chiara policy in materia di conflitti di interesse e le relative procedure, in particolare per quanto riguarda la valutazione e la comunicazione dei conflitti di interesse che non possono essere evitati o nei casi in cui non è possibile escludere i dipendenti da una decisione. (Fonte: UNODC – An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide)</p> <p>L'azienda dovrebbe fornire un link o un documento di supporto se si è dotata di una policy, sia a sé stante sia come parte di una policy più ampia. Questa policy può essere interna e non essere disponibile sul sito web dell'azienda o su altri canali pubblici. Tuttavia, dovrebbe essere resa disponibile per la condivisione o la divulgazione su richiesta.</p> <p>Se i conflitti di interesse sono considerati un tema materiale per l'azienda, ma non è stata ancora definita una policy in materia, i partecipanti devono selezionare "No, e l'azienda non ha in programma di sviluppare una policy".</p> <p>I partecipanti devono selezionare "No, ma si impegna a farlo entro i prossimi due anni" se un tema è stato identificato come un'area problematica importante da affrontare in via prioritaria nel prossimo futuro.</p> | <p>Standard GRI 2-15 (2021)</p> | <p>Principio 10</p> | <p>16.4, 16.5, 16.6</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|---|---|--|---|---------------------------------|
| AC3: azione collettiva contro la corruzione | <p>“L'azione collettiva è un processo collaborativo e continuativo di cooperazione tra le parti interessate. Aumenta l'impatto e la credibilità dell'azione individuale, riunisce i singoli attori vulnerabili in un'alleanza di organizzazioni che condividono la stessa visione e crea condizioni di parità tra i concorrenti. L'azione collettiva può integrare o sostituire temporaneamente e rafforzare leggi locali e pratiche anticorruzione inadeguate”. (Fonte: Istituto della Banca Mondiale, “Fighting Corruption through Collective Action – A guide for business”)</p> <p>Le iniziative di azione collettiva possono assumere varie forme, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Patti di integrità ■ Dichiarazioni in materia di lotta alla corruzione ■ Coalizioni aziendali di certificazione ■ Iniziative basate su principi ■ Istruzione e formazione <p>È importante sottolineare che, grazie all'azione collettiva, le organizzazioni di qualsiasi dimensione possono fare la differenza nel determinare cambiamenti positivi in relazione alle policy e alle procedure in materia di lotta alla corruzione, agevolando la collaborazione intersettoriale e impegnandosi in modo più ampio per ridurre la corruzione e consentire riforme efficaci.</p> <p>Per ulteriori informazioni sui tipi di azioni collettive elencati, consultare il sito web del Global Compact delle Nazioni Unite dedicato alle azioni collettive in materia di lotta alla corruzione.</p> <p>Ai partecipanti che risponderanno “Sì” a questa domanda verrà chiesto di fornire ulteriori informazioni per descrivere la natura delle loro iniziative di azione collettiva.</p> <p>Se la partecipazione ad azioni collettive è stata identificata come una possibilità nel prossimo futuro, i partecipanti possono selezionare “No, ma si impegna a farlo entro i prossimi due anni”.</p> | Standard GRI 3-3-d (2021) per la tematica GRI 205 (2016) | Principio 10 | 16.4, 16.5, 16.6 |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|--------------------|---|---------------------------------------|---|---------------------------------|
| AC4: Formazione | <p>“La corruzione compromette la legittimità e la fiducia degli stakeholder; è collegata a un’errata allocazione del capitale, a danni ambientali, allo sfruttamento delle persone e a comportamenti non etici e illegali. La formazione in materia di lotta alla corruzione e gli investimenti in iniziative volte a migliorare sia l’ambiente operativo che la cultura aziendale sviluppano le capacità nell’ambito della lotta alla corruzione di un’azienda”. (Fonte: Metriche comuni del WEF – Governance, comportamento etico)</p> <p>L’integrità può essere definita come: comportamenti e azioni coerenti con una serie di principi e norme morali o etici condivisi sia dagli individui sia dalle istituzioni. L’integrità crea una barriera contro la corruzione. (Fonte: Integrity - Corruptionary A-Z - Transparency International)</p> <p>Per “formazione” si intendono:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ogni tipo di formazione e istruzione professionale; ■ congedi retribuiti per motivi di studio offerti da un’organizzazione ai propri dipendenti; ■ formazione seguita all’esterno e pagata in tutto o in parte da un’azienda; ■ formazione su argomenti specifici. <p>(Fonte: Standard GRI 404-1)</p> <p>Sebbene sia auspicabile, non è sempre possibile che tutto il personale di un’azienda riceva regolarmente formazione. Idealmente, la decisione su chi debba ricevere la formazione si baserà sulla probabilità di esposizione ai rischi di corruzione e sulla propensione individuale. Ad esempio, i dipendenti e i partner commerciali che operano in settori ad alto rischio, come gli approvvigionamenti e la logistica, potrebbero necessitare di una formazione più frequente e personalizzata.</p> <p>Per “dipendente” si intende “una persona che ha un rapporto di lavoro con l’azienda in base alla legislazione o alle prassi nazionali”. È importante sottolineare che questa definizione non include appaltatori, fornitori/fornitrici o consulenti esterni. Applicando questa definizione, se i collaboratori part-time di un punto vendita hanno un rapporto di lavoro con l’azienda (ossia, esiste un contratto scritto), allora sarebbero considerati dipendenti e rientrerebbero nell’ambito di applicazione della categoria “Tutti i dipendenti”.</p> <p>Si noti che i partecipanti non possono selezionare contemporaneamente “Dipendenti selezionati” e “Tutti i dipendenti”. Questa domanda ha lo scopo di stabilire se (1) tutti i dipendenti ricevono una formazione in materia di lotta alla corruzione, indipendentemente dal numero di programmi di formazione offerti; (2) solo alcuni dipendenti ricevono tale formazione, mentre altri non ne ricevono alcuna; oppure (3) non viene fornita alcuna formazione in tal senso ai dipendenti.</p> <p>Se tutti i dipendenti partecipano ad almeno una sessione di formazione in materia di lotta alla corruzione, ma alcuni dipendenti ricevono una formazione aggiuntiva in base al loro ruolo, le aziende partecipanti devono selezionare “Tutti i dipendenti”. Nella casella di testo facoltativa, è possibile altresì indicare che ad alcuni membri del personale vengono offerti programmi di formazione in materia di lotta alla corruzione aggiuntivi e specifici per il loro ruolo.</p> <p>È importante che la formazione venga offerta regolarmente e che le attività siano documentate per agevolare il monitoraggio dell’efficacia, dell’efficienza e della sostenibilità. Si raccomanda inoltre di tenere un registro delle presenze dei singoli dipendenti, al fine di documentare in dettaglio il numero di ore di formazione seguite da ciascuno di essi. (Fonte: UNODC – An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide)</p> | Standard GRI 205-2 (2016) | Principio 10 | 16.4, 16.5, 16.6 |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|--|--|--|---|---------------------------------|
| AC4.1: frequenza della formazione | <p>Fornire costantemente formazione su temi relativi alla lotta alla corruzione aiuta i dipendenti e i senior manager a mantenere le conoscenze e la consapevolezza in merito a potenziali episodi di corruzione, nonché a rimanere aggiornati su eventuali modifiche recenti della policy aziendale.</p> <p>Se la formazione in materia di lotta alla corruzione e integrità viene erogata solo una volta, le aziende partecipanti devono selezionare "Una sola volta". Se il partecipante non sa con quale frequenza viene erogata la formazione, deve selezionare "Non noto".</p> | | Principio 10 | 16.4, 16.5, 16.6 |
| AC5: azioni adottate per individuare gli episodi di corruzione | <p>Questa domanda mira a valutare i meccanismi e i processi che un'organizzazione ha messo in atto per individuare potenziali episodi di corruzione nell'ambito delle sue attività e lungo tutta la sua catena di valore.</p> <p>Le organizzazioni possono implementare una serie di meccanismi di individuazione interni ed esterni, concepiti per identificare, segnalare e valutare presunti comportamenti scorretti. Esempi di meccanismi utilizzati per individuare episodi di corruzione sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Canali di segnalazione interni, come meccanismi di segnalazione riservati o anonimi, linee telefoniche dirette in materia di etica o altre piattaforme di segnalazione che consentono a dipendenti e stakeholder di ottenere assistenza o segnalare problemi. ■ Protezione degli individui che effettuano una segnalazione, comprese policy e procedure che tutelano da ritorsioni le persone che segnalano presunti comportamenti scorretti. ■ Audit interni, verifiche della conformità o altre forme di controlli interni, che contribuiscono a individuare irregolarità o potenziali comportamenti scorretti all'interno dei processi aziendali. ■ Diligence effettuata da terzi e monitoraggio continuo, che contribuiscono a individuare i rischi di corruzione associati a partner commerciali, fornitori, agenti o appaltatori. ■ Canali di segnalazione esterni, come meccanismi di reclamo o denuncia che consentono agli stakeholder esterni di segnalare eventuali problemi. ■ Audit esterni o verifiche indipendenti, che possono fornire un ulteriore controllo e individuare potenziali rischi di corruzione. <p>L'adozione di sistemi efficaci garantisce che eventuali segnalazioni possano essere inviate in tutta sicurezza, documentate in modo adeguato ed esaminate tempestivamente attraverso procedure consolidate. Consentendo l'identificazione e l'analisi tempestiva dei rischi, questi meccanismi aiutano le organizzazioni ad affrontare potenziali episodi di corruzione in modo tempestivo e appropriato, rafforzando così la responsabilità, la trasparenza e l'integrità complessiva delle attività aziendali.</p> <p>Se l'organizzazione dispone di altri meccanismi per individuare episodi di corruzione non elencati, deve selezionare "Altro" e fornire ulteriori informazioni nella casella di testo.</p> <p>Le segnalazioni e i problemi possono includere controversie o indagini avviate dalle autorità pubbliche, comprese le autorità di regolamentazione governative o gli organi giudiziari. La collaborazione tra le autorità incaricate della lotta alla corruzione e gli attori del settore privato costituisce un pilastro fondamentale del più ampio movimento anticorruzione. Una cooperazione chiara e la trasparenza possono supportare le autorità nel comprendere come si verifica la corruzione e agevolare le indagini future.</p> <p>(Fonte: UNODC – An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide)</p> | Standard GRI 3-3-d (2021) per la tematica GRI 205 (2016) | Principio 10 | 16.3, 16.4, 16.5, 16.6 |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|---|---|---|---|---------------------------------|
| <p>AC5.1: azioni adottate per affrontare i sospetti episodi di corruzione</p> | <p>Questa domanda ha lo scopo di valutare le procedure e i meccanismi di risposta che un'azienda ha definito per gestire i sospetti episodi di corruzione. In particolare, mira a comprendere in che modo l'organizzazione reagisce quando emergono accuse o indizi di potenziale corruzione, anche se l'episodio non è stato ancora formalmente confermato.</p> <p>Ci si aspetta che le organizzazioni dispongano di processi strutturati per valutare, esaminare e gestire tali casi in modo tempestivo e imparziale. Tali processi possono comprendere valutazioni preliminari, verifiche interne, indagini conoscitive o formali condotte in conformità ai quadri di conformità e governance stabiliti.</p> <p>Meccanismi di risposta efficaci garantiscono inoltre che le segnalazioni vengano gestite attraverso procedure chiaramente definite, canali di segnalazione appropriati e misure di salvaguardia che tutelino la riservatezza e l'integrità del processo. Attuando tali misure, le organizzazioni possono ridurre i rischi, garantire il rispetto delle procedure previste e, se necessario, intraprendere adeguate azioni correttive o preventive.</p> <p>Per "sospetti casi di corruzione" si intendono situazioni in cui sussistono indizi o accuse ragionevoli di corruzione che giustificano un ulteriore esame o un'indagine, anche se il caso non è stato ancora provato. In tali casi, le organizzazioni sono tenute ad adottare misure adeguate a valutare la legittimità dell'accusa e determinare se si sia verificato un comportamento scorretto.</p> <p>L'impegno dell'organizzazione a perseguire una policy di tolleranza zero nei confronti della corruzione rappresenta un passo fondamentale nell'ambito del suo programma di lotta alla corruzione. Tuttavia, in assenza di azioni concrete intraprese in risposta a sospetti episodi di corruzione, l'organizzazione potrebbe correre il rischio di violare le leggi anticorruzione. (Fonti: Reporting Guidance on the 10th Principle Against Anti-Corruption; Global Infrastructure Anti-Corruption Centre; UNODC, Modulo 6: individuazione e indagine sulla corruzione)</p> <p>Le organizzazioni che dispongono di meccanismi per individuare sospetti episodi di corruzione dovrebbero inoltre definire procedure chiare e formalizzate per rispondere a tali episodi una volta che sono stati identificati o segnalati. Queste procedure contribuiscono a garantire che le segnalazioni vengano gestite in modo coerente, tempestivo e imparziale, in linea con i quadri di governance e conformità dell'azienda.</p> <p>Le possibili azioni intraprese in risposta a presunti episodi di corruzione possono includere, a titolo esemplificativo e non esaustivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Misure interne, come l'avvio di indagini interne, la conduzione di verifiche sulla conformità o sui rischi, la segnalazione delle problematiche ai senior manager o al Consiglio di amministrazione, oppure il deferimento del caso a un comitato etico, di audit o di conformità per la supervisione e il processo decisionale. ■ Misure esterne, come il coinvolgimento di revisori indipendenti o di investigatori esterni per condurre una verifica imparziale, nonché la segnalazione della questione alle autorità di regolamentazione o di contrasto competenti e la collaborazione con le stesse, laddove opportuno. <p>Queste azioni contribuiscono a garantire che gli episodi sospetti vengano adeguatamente valutati e indagati, consentendo al contempo all'organizzazione di definire misure correttive, disciplinari o preventive appropriate qualora la condotta scorretta venga confermata.</p> | <p>Standard GRI 3-3-d (2021) per la tematica GRI 205 (2016)</p> <p>UNCTAD, ISAR D.2.1</p> | <p>Principio 10</p> | <p>16.3, 16.4, 16.5, 16.6</p> |

| Domanda | Principi fondamentali e indicazioni per il calcolo | Standard di rendicontazione correlati | Allineamento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite | Allineamento agli obiettivi SDG |
|---|--|--|---|---------------------------------|
| AC5.1: azioni adottate per affrontare i sospetti episodi di corruzione <i>(Continua)</i> | <p>Se l'organizzazione ha individuato sospetti episodi di corruzione durante il periodo di riferimento ma non ha adottato alcuna misura per affrontarli, deve selezionare "Non sono state intraprese azioni per affrontare i sospetti episodi di corruzione".</p> <p>Se l'organizzazione non ha rilevato alcun sospetto episodio di corruzione durante il periodo di riferimento della rendicontazione e pertanto non sono state necessarie azioni di risposta, deve selezionare "Non sono stati rilevati sospetti episodi di corruzione".</p> | | | |
| (Facoltativo) AC6: azioni pratiche | Questa sezione aperta consente ai partecipanti di fornire ulteriore contesto e/o informazioni pertinenti non trattate nelle risposte precedenti, tra cui ulteriori attività pertinenti implementate, obiettivi fissati in materia di lotta alla corruzione e/o eventuali difficoltà incontrate nell'affrontare le questioni relative alla lotta alla corruzione. | Standard GRI 3-3-c e 3-3-d (2021) per la tematica GRI 205 (2016) | Principio 10 | 16.4, 16.5, 16.6 |

ULTERIORI RISORSE SULLA LOTTA ALLA CORRUZIONE




| Argomento | Titolo della risorsa |
|----------------------------------|--|
| Lotta alla corruzione (generale) | <p>Principio 10: le aziende devono contrastare tutte le forme di illecito, compresa l'estorsione e la corruzione. Global Compact delle Nazioni Unite</p> <p>Business Against Corruption – A Framework for Action Global Compact delle Nazioni Unite (2011)</p> <p>Reporting Guidance on the 10th Principle Against Corruption Global Compact delle Nazioni Unite (2009)</p> <p>Corso di e-learning “Doing Business with Integrity” Global Compact delle Nazioni Unite, UNODC</p> <p>Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione UNODC</p> <p>Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide (Second Edition) Global Compact delle Nazioni Unite, UNODC (2026)</p> <p>RESIST Resisting Extortion and Solicitation in International Transactions Global Compact delle Nazioni Unite, WEF, ICC (2011)</p> |
| Azione collettiva | <p>UN Global Compact Anti-Corruption Collective Action</p> <p>Uniting against Corruption: A Playbook on Anti-Corruption Collective Action Global Compact delle Nazioni Unite (2011)</p> <p>Corso di e-learning “Taking Collective Action for Anti-Corruption” Global Compact delle Nazioni Unite</p> |
| Valutazione dei rischi | <p>A Guide for Anti-Corruption Risk Assessment Global Compact delle Nazioni Unite (2013)</p> |
| Catene di fornitura | <p>Fighting Corruption in the Supply Chain: A Guide for Customers and Suppliers Global Compact delle Nazioni Unite (2016)</p> |





ALLINEAMENTO AGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE




I **17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG)** sono il fulcro dell'**Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile**, adottata da tutti gli Stati membri delle Nazioni Unite nel 2015. Intraprendendo azioni per attuare i Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite, le aziende contribuiscono anche al conseguimento degli SDG.




La tabella seguente illustra quali traguardi specifici degli SDG vengono affrontati dalle singole domande della Communication on Progress (CoP). Alcuni obiettivi possono essere omessi se non sono direttamente pertinenti alle domande della CoP. Per ulteriori indicazioni, consultare il **Database degli obiettivi e dei traguardi**, una risorsa online sviluppata dal Global Compact delle Nazioni Unite e da GRI, che aiuta le aziende a individuare le potenziali informazioni da divulgare per ciascun SDG nei suoi 169 traguardi.

| Obiettivo di sviluppo sostenibile | Obiettivo SDG | Domande correlate alla Communication on Progress |
|---|---------------|--|
|  <p>SDG 1: porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo</p> | 1.1 | HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L2.3, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |
| | 1.2 | HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L2.3, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L6, HR/L7, HR/L8 |
| | 1.3 | HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |
| | 1.4 | HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L2.3, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L6, HR/L7, HR/L8 |
| | 1.5 | HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E5, E6, E6.1, E7, E7.1, E8, E9, E10, E17 |
| | 1.a | HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |
| | 1.b | HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |
|  <p>SDG 2: porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere un'agricoltura sostenibile</p> | 2.1 | HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E12, E13, E14, E17 |
| | 2.3 | HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L2.3, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E12, E13, E14, E17 |
| | 2.4 | E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E8, E10, E17 |
| | 2.5 | E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E8, E14, E17 |
| | 2.a | G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E8, E10, E14, E17 |
| | 2.c | HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |

| Obiettivo di sviluppo sostenibile | Obiettivo SDG | Domande correlate alla Communication on Progress |
|---|---------------|---|
|  <p>SDG 3: assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età</p> | 3.1 | HR/1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |
| | 3.2 | HR/1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |
| | 3.3 | HR/1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |
| | 3.4 | HR/1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |
| | 3.7 | HR/1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L2.3, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |
| | 3.8 | G12, HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L6, HR/L7, HR/L8 |
| | 3.9 | HR/1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L2.3, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E8, E15 |
|  <p>SDG 4: assicurare un'istruzione di qualità, equa ed inclusiva, e promuovere opportunità di apprendimento per tutti</p> | 4.1 | HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |
| | 4.2 | HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |
| | 4.3 | G9, G10, G11, HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L6, HR/L8 |
| | 4.4 | HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |
| | 4.5 | G9, G10, G11, HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |
| | 4.7 | HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |
|  <p>SDG 5: raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze</p> | 5.1 | G9, G10, G11, HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L2.2, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L6, HR/L8 |
| | 5.2 | G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G6, G6.1, G7, HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |
| | 5.3 | HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |
| | 5.4 | HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L5, HR/L8 |
| | 5.5 | G9, G10, G11, HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L2.3, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L6, HR/L8 |
| | 5.6 | HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |

| Obiettivo di sviluppo sostenibile | Obiettivo SDG | Domande correlate alla Communication on Progress |
|---|---------------|---|
|  <p>6 ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANTARI</p> <p>SDG 6: garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico-sanitarie</p> | 6.1 | G12, HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E12, E13, E17 |
| | 6.2 | HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |
| | 6.3 | E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E7, E7.1, E8, E9, E10, E12, E13, E15, E16, E17 |
| | 6.4 | G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E12, E13, E17 |
| | 6.5 | G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E8, E10, E12, E13, E17 |
| | 6.6 | E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E8, E10, E12, E13, E14, E17 |
|  <p>7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE</p> <p>SDG 7: assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni</p> | 7.1 | G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E8, E9, E10, E17 |
| | 7.2 | G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E8, E9, E10, E17 |
| | 7.3 | G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E8, E9, E10, E17 |
|  <p>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p> <p>SDG 8: incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti</p> | 8.1 | G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G7, G8, G12, G13, G14 |
| | 8.3 | G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G8, G12, G13, G14 HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L2.2, HR/L2.3, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5 |
| | 8.4 | G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E7, E7.1, E8, E9, E10, E16, E17 |
| | 8.5 | G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G6, G6.1, G7, G8, G9, G10, G11, G12, G13, G14 HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L2.3, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L6, HR/L7, HR/L8 |
| | 8.6 | HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |
| | 8.7 | G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G6, G6.1, G7, G8, G9, G13, G14, HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |
| | 8.8 | G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G6, G6.1, G7, G8, G13, G14, HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |
| | 8.9 | G12, HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |
|  <p>9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE</p> <p>SDG 9: costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile</p> | 9.2 | G12, HR/L2, HR/L2.1, HR/L2.3, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |
| | 9.4 | G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E5, E6, E6.1, E7, E7.1, E8, E9, E10, E13, E17 |
| | 9.5 | G12, E1, E1.1, E9, E10 |

| Obiettivo di sviluppo sostenibile | Obiettivo SDG | Domande correlate alla Communication on Progress |
|--|---------------|--|
|  <p>SDG 10: ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</p> | 10.1 | G12, HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L2.3, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |
| | 10.2 | G9, G10, G11, G12, HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L2.3, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |
| | 10.3 | G9, G10, G11, HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L2.3, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |
| | 10.4 | HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L2.2, HR/L2.3, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |
| | 10.7 | HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |
|  <p>SDG 11: rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili</p> | 11.1 | HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L2.3 HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |
| | 11.5 | G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E8, E10, E17 |
| | 11.6 | G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E15, E16, E17 |
|  <p>SDG 12: garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo</p> | 12.1 | G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E8, E12, E13, E16 |
| | 12.2 | G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E8, E12, E13, E14, E16 |
| | 12.3 | G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E16 |
| | 12.4 | G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E5, E6, E6.1, E7, E7.1, E8, E9, E10, E12, E13, E14, E15, E16, E17 |
| | 12.5 | G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E16, E17 |
| | 12.6 | G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E7, E7.1, E8, E9, E10, E14, E16, E17 |

| Obiettivo di sviluppo sostenibile | Obiettivo SDG | Domande correlate alla Communication on Progress |
|---|---------------|---|
|  <p>SDG 13: promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico</p> | 13.1 | G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E7, E7.1, E8 |
| | 13.2 | G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E5, E6, E6.1, E7, E7.1, E8, E9, E10, E15, E17 |
| | 13.3 | E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E7, E7.1, E8, E10, E17 |
|  <p>SDG 14: conservare e utilizzare in modo durevole gli oceani, i mari e le risorse marine per uno sviluppo sostenibile</p> | 14.1 | E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E7, E7.1, E8, E9, E10, E14, E15, E16, E17 |
| | 14.2 | E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E8, E10, E14, E17 |
| | 14.3 | E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E5, E6, E6.1, E7, E7.1, E9, E10, E15, E17 |
| | 14.4 | E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4 |
| | 14.5 | E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4 |
|  <p>SDG 15: proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre, gestire in modo sostenibile le foreste, combattere la desertificazione, arrestare e invertire il degrado del suolo e arrestare la perdita di biodiversità</p> | 15.1 | E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E12, E13, E14, E15, E17 |
| | 15.2 | E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E14, E15, E17 |
| | 15.3 | E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E12, E13, E14, E15, E17 |
| | 15.4 | E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E12, E13, E14, E15, E17 |
| | 15.5 | G1, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E7, E7.1, E8, E9, E10, E12, E13, E14, E15, E16, E17 |
| | 15.a | G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E9, E10, E14, E17 |
| | 15.b | G12, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E3.1.2, E4, E9, E10, E14, E17 |

| Obiettivo di sviluppo sostenibile | Obiettivo SDG | Domande correlate alla Communication on Progress |
|--|---------------|---|
|  <p data-bbox="128 461 569 597">SDG 16: promuovere società pacifiche e più inclusive per uno sviluppo sostenibile; offrire l'accesso alla giustizia per tutti e creare organismi efficienti, responsabili e inclusivi a tutti i livelli</p> | 16.1 | G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G6, G6.1, G7, G8, G13, G14, HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |
| | 16.2 | G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G6, G6.1, G7, G8, G13, G14, HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |
| | 16.3 | G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G6, G6.1, G7, G8, G13, G14, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L7, AC5, AC5.1 |
| | 16.4 | G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G6, G6.1, G7, G8, G13, G14, AC1, AC1.1, AC1.2, AC2, AC3, AC4, AC4.1, AC5, AC5.1, AC6 |
| | 16.5 | G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G6, G6.1, G7, G8, G13, G14, AC1, AC1.1, AC1.2, AC2, AC3, AC4, AC4.1, AC5, AC5.1, AC6 |
| | 16.6 | G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G5, G5.1, G6, G6.1, G7, G8, G13, G14, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, E1, E1.1, E2, E3, E3.1, E3.1.1, E4, AC1, AC1.1, AC1.2, AC2, AC3, AC4, AC4.1, AC5, AC5.1, AC6 |
| | 16.7 | G1, G2, G3, G3.1, G4, G4.1, G7, G8, G9, G10, G11, HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3, HR/L6, HR/L8 |
| | 16.9 | HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L3 |
| | 16.10 | G4, G4.1, G5, G5.1, G6, G6.1, G7, HR/L1, HR/L1.1, HR/L2, HR/L2.1, HR/L2.2, HR/L3, HR/L4, HR/L4.1, HR/L4.1.1, HR/L5, HR/L8 |

GLOSSARIO

| Termine | Definizione |
|-------------------------------------|---|
| Atti di interferenza | <p>“Per interferenza si intende qualsiasi atto volto a favorire la costituzione di organizzazioni dei lavoratori sotto il controllo dei datori di lavoro o delle organizzazioni dei datori di lavoro, oppure a sostenere le organizzazioni dei lavoratori con mezzi finanziari o di altro tipo, con l'obiettivo di porle sotto il controllo dei datori di lavoro o delle loro organizzazioni.</p> <p>La Convenzione OIL n. 98 sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva prevede la protezione contro la discriminazione e le interferenze antisindacali. La protezione contro l'ingerenza dei datori di lavoro riguarda tutte le fasi del rapporto di lavoro, dall'assunzione al licenziamento”.</p> <p>Fonte: Convenzione OIL 98</p> |
| Adattamento | <p>“L'adattamento si riferisce agli adeguamenti dei sistemi ecologici, sociali o economici in risposta a stimoli climatici effettivi o previsti e ai loro effetti. Si riferisce a modifiche apportate a processi, prassi e strutture al fine di mitigare i potenziali danni o di trarre vantaggio dalle opportunità legate al cambiamento climatico. In altri termini, i Paesi e le comunità devono sviluppare soluzioni di adattamento e attuare azioni per far fronte alle conseguenze attuali e future del cambiamento climatico”.</p> <p>Fonte: UNFCCC</p> |
| Ambiente di lavoro sicuro e salubre | <p>Conosciuto anche come sicurezza e salute sul lavoro, è la “disciplina che si occupa della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, nonché della protezione e della promozione della salute dei lavoratori. Si tratta del miglioramento delle condizioni e degli ambienti di lavoro per i lavoratori, al fine di garantire il mantenimento della loro sicurezza e della loro salute durante l'attività lavorativa e di prevedere un risarcimento in caso di infortunio sul lavoro”.</p> <p>Fonti: Global Compact delle Nazioni Unite; OIL</p> |
| Ammoniaca (NH ₃) | <p>Gas incolore dall'odore pungente, rilasciato principalmente dalle attività agricole, come l'applicazione di fertilizzanti e la gestione degli effluenti zootecnici. Può reagire con altri composti presenti nell'atmosfera formando particolato, contribuendo all'inquinamento atmosferico e ai problemi respiratori. L'ammoniaca contribuisce inoltre alla formazione delle piogge acide e all'eutrofizzazione dei corpi idrici.</p> <p>Fonte: UNEP</p> |
| Anno di riferimento (o anno base) | <p>“Dato storico (ad esempio un determinato anno) rispetto al quale viene tracciata una misurazione nel tempo”.</p> <p>Fonte: Glossario degli standard GRI</p> |
| Appaltatore | <p>“Il termine fornitori include i fornitori principali e non principali. Per appaltatori principali si intendono terzi, come agenzie di collocamento o fornitori di manodopera, che forniscono lavoratori a un'azienda (ossia, i lavoratori non sono dipendenti diretti dell'azienda committente), ma il cui lavoro è controllato dall'azienda e che svolgono mansioni identiche o simili a quelle dei dipendenti o dei lavoratori altrimenti impiegati nell'attività principale dell'azienda (ad esempio, lavorano sulle linee di produzione di un'azienda manifatturiera o forniscono assistenza in una struttura sanitaria). I fornitori non principali sono fornitori terzi o prestatori di servizi che forniscono servizi a un'azienda. I lavoratori sono controllati dall'appaltatore non principale e svolgono servizi che non sono fondamentali per l'attività dell'azienda committente, ad esempio fornendo servizi di pulizia, ristorazione o sicurezza per l'azienda committente”.</p> <p>Fonte: UN Global Compact, Forward Faster Living Wage Action Guide</p> |

| | |
|--|---|
| Audit (interno/esterno) | <p>Un processo formale in base al quale un organismo o una persona indipendente viene incaricato di esaminare in modo approfondito e incrociato il caso, al fine di determinare se sia stato gestito in modo adeguato ed efficace. La verifica può concludersi con raccomandazioni relative a sanzioni e/o azioni correttive.</p> <p>Fonte: UNODC</p> |
| Autovalutazione interna dei dipendenti | <p>“Il programma aziendale di conformità in materia di lotta alla corruzione viene valutato internamente dai dipendenti utilizzando criteri di valutazione e parametri di riferimento predefiniti e standardizzati, solitamente attraverso questionari o strumenti analoghi. Di solito, questi dipendenti sono incaricati di svolgere compiti legati a conformità o revisione e riferiscono direttamente alla direzione esecutiva. Per evitare conflitti di interesse, non sono coinvolti nelle attività operative dell'azienda”.</p> <p>Fonte: UNODC</p> |
| Azione collettiva | <p>L'azione collettiva è un approccio coordinato e multilaterale in cui le aziende collaborano con imprese, enti governativi, società civile e altri attori per affrontare sfide sistemiche condivise che non possono essere risolte da una singola organizzazione. Implica l'allineamento con gli stakeholder su una comprensione comune del problema, il coordinamento dei ruoli e degli interventi e il contributo alle iniziative volte a modificare il sistema più ampio (ad esempio policy, mercati o norme) per ottenere un impatto duraturo e scalabile.</p> <p>In pratica, l'azione collettiva va oltre le iniziative parallele o non coordinate, ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> Svolgere un ruolo definito nell'ambito di un'azione coordinata per promuovere un cambiamento a livello di sistema. Collaborare tra stakeholder, campi e settori diversi. Lavorare per giungere a una definizione condivisa del problema e a risultati comuni. Contribuire a soluzioni che affrontino le cause profonde, non solo i sintomi. Contribuire a creare un contesto favorevole (ad esempio, policy, norme, incentivi). <p>Fonte: Global Compact delle Nazioni Unite</p> |
| Bacino idrografico | <p>“Il territorio che l'acqua attraversa o sotto il quale scorre nel suo percorso verso un determinato fiume, lago o altra risorsa di acqua dolce. Proprio come una vasca da bagno raccoglie tutta l'acqua che cade all'interno delle sue pareti, un bacino idrografico convoglia tutta l'acqua che vi cade all'interno verso un fiume, un lago, un estuario o l'oceano situati al centro del bacino stesso”.</p> <p>Fonte: WWF</p> |
| Biodiversità | <p>“La variabilità degli organismi viventi di qualsiasi origine, compresi, tra l'altro, gli ecosistemi terrestri, marini e gli altri ecosistemi acquatici e i complessi ecologici di cui fanno parte; tale variabilità può comprendere la diversità all'interno di ogni specie, tra le specie e degli ecosistemi”.</p> <p>Fonte: Convenzione sulla diversità biologica (CBD)</p> |

| | |
|----------------------------------|--|
| Cambiamenti climatici | <p>“Un cambiamento nello stato del clima che può essere individuato (ad esempio, mediante l'uso di test statistici) in base a variazioni della media e/o della variabilità delle sue proprietà e che persiste per un periodo prolungato, in genere decenni o più. I cambiamenti climatici possono essere dovuti a processi interni naturali o a fattori esterni, come le variazioni dei cicli solari, le eruzioni vulcaniche e le modifiche antropiche persistenti nella composizione dell'atmosfera o nell'uso del suolo. Si noti che la Convenzione quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici (UNFCCC), all'articolo 1, definisce il cambiamento climatico come: “Un cambiamento del clima attribuito direttamente o indirettamente ad attività umane, il quale altera la composizione dell'atmosfera mondiale e si aggiunge alla variabilità naturale del clima osservata in periodi di tempo comparabili”.</p> <p>Pertanto, l'UNFCCC opera una distinzione tra i cambiamenti climatici attribuibili alle attività umane che alterano la composizione dell'atmosfera e la variabilità climatica attribuibile a cause naturali”.</p> <p>Fonte: IPCC, 2018</p> |
| Carbonio nero (BC) | <p>“Un componente del particolato fine (PM2,5) che si forma a seguito della combustione incompleta di combustibili fossili, biocarburanti e biomassa. Contribuisce in modo significativo al cambiamento climatico grazie alla sua capacità di assorbire la luce solare e di riscaldare l'atmosfera. Inoltre, il carbonio nero ha effetti significativi sulla salute, tra cui malattie respiratorie e cardiovascolari”.</p> <p>Fonte: Climate & Clean Air Coalition (CCAC)</p> |
| Carbonio organico (OC) | <p>Si riferisce ai composti di carbonio presenti nell'atmosfera, che provengono sia da fonti naturali, come la vegetazione e gli incendi boschivi, sia da attività umane, come la combustione di combustibili fossili e i processi industriali. Le particelle di carbonio organico possono incidere sul clima, influenzando la formazione delle nuvole e alterando l'equilibrio radiativo della Terra. Contribuiscono inoltre alla formazione di aerosol organici secondari, che incidono sulla qualità dell'aria e sulla salute umana.</p> <p>Fonte: Climate & Clean Air Coalition (CCAC)</p> |
| Catena del valore | <p>“La catena del valore di un'azienda comprende le attività che convertono gli input in output aggiungendo valore. Comprende le entità con le quali l'azienda intrattiene un rapporto commerciale diretto o indiretto e che (a) forniscono prodotti o servizi che contribuiscono ai prodotti o ai servizi dell'azienda stessa, oppure (b) ricevono prodotti o servizi dall'azienda”.</p> <p>Nota 1: questa definizione si basa sul documento delle Nazioni Unite (ONU) “The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, 2012.</p> <p>Nota 2: la catena del valore comprende l'intera gamma di attività a monte e a valle di un'organizzazione, che abbracciano l'intero ciclo di vita di un prodotto o di un servizio, dalla sua ideazione al suo utilizzo finale”.</p> <p>Fonte: Glossario degli standard GRI</p> |
| Catena di fornitura | <p>“Gamma di attività svolte da entità a monte dell'organizzazione che forniscono prodotti o servizi impiegati nello sviluppo dei prodotti o servizi dell'organizzazione stessa”.</p> <p>Fonte: Glossario degli standard GRI</p> |
| Codice di condotta | <p>Un insieme di regole che definiscono le norme, le regole e le responsabilità o le pratiche corrette di un singolo soggetto o di un'azienda.</p> <p>Fonte: UNODC</p> |
| Coinvolgimento degli stakeholder | <p>“Un processo continuo di interazione e dialogo tra l'impresa e i suoi stakeholder che consente all'impresa di ascoltare, comprendere e rispondere ai loro interessi e alle loro preoccupazioni”.</p> <p>Fonte: EFRAG, BOZZA delle ESRS – Appendice VI</p> |

| | |
|---|--|
| Combustibile fossile | <p>“Combustibili a base di carbonio provenienti da giacimenti di idrocarburi fossili, tra cui carbone, petrolio e gas naturale”.</p> <p>Fonte: IPCC</p> |
| Composti organici volatili diversi dal metano (COVNM) | <p>“Una classe di emissioni che comprende un’ampia gamma di sostanze chimiche organiche specifiche. I composti organici volatili diversi dal metano (NMVOC) svolgono un ruolo importante nella formazione dell’ozono nella troposfera (strato inferiore dell’atmosfera). L’ozono presente nella troposfera è un gas serra. È anche un importante inquinante atmosferico a livello locale e regionale, che provoca danni significativi alla salute e all’ambiente. Poiché contribuiscono alla formazione dell’ozono, i NMVOC sono considerati gas serra ‘precursori’. Una volta ossidati nell’atmosfera, i NMVOC producono anidride carbonica”.</p> <p>Fonte: Linee guida IPCC 2006 per gli inventari nazionali dei gas a effetto serra – Glossario</p> |
| Comunità locali | <p>“Persone o gruppi di persone che vivono o lavorano in aree interessate o che potrebbero essere interessate dalle attività dell’azienda”.</p> <p>Nota: la comunità locale può comprendere sia le persone che vivono nelle vicinanze delle sedi operative dell’azienda sia quelle che vivono a distanza”.</p> <p>Fonte: Glossario degli standard GRI</p> |
| Conflitto di interessi | <p>“Situazione in cui una persona si trova a dover scegliere tra le esigenze della propria funzione all’interno dell’organizzazione e i propri altri interessi o responsabilità personali o professionali”.</p> <p>Fonte: Glossario degli standard GRI</p> |
| Consiglio (o Consiglio di amministrazione) | <p>“Un organo composto da membri eletti o nominati che sovrintendono congiuntamente alle attività di un’azienda o di un’organizzazione”. In alcuni Paesi/aree geografiche si utilizza un sistema a due livelli, con un “Organo di sorveglianza” e un “Consiglio di amministrazione” separato”.</p> <p>Fonte: Modulo CDP 4: Governance</p> |
| Consumo di acqua | <p>“Il volume di acqua dolce utilizzato e poi evaporato o incorporato in un prodotto. Comprende anche l’acqua prelevata da acque di superficie o sotterranee in un bacino idrografico e riversata in un altro bacino idrografico o nel mare”. È importante distinguere il termine “consumo di acqua” dai termini “prelievo di acqua” o “estrazione di acqua””.</p> <p>Fonte: Water Footprint Network, Glossario</p> <p>“Nota: il consumo di acqua comprende l’acqua che è stata stoccata nel periodo di rendicontazione per l’uso o per essere smaltita in un periodo di rendicontazione successivo”.</p> <p>Fonte: Glossario degli standard GRI</p> |
| Contrattazione collettiva | <p>“Tutte le trattative che si svolgono tra uno o più datori di lavoro o organizzazioni di datori di lavoro, da un lato, e una o più organizzazioni di lavoratori (sindacati), dall’altro, per definire le condizioni di lavoro e le condizioni di impiego o per disciplinare i rapporti tra datori di lavoro e lavoratori”.</p> <p>Nota 1: i contratti collettivi possono essere stipulati a livello dell’organizzazione, a livello di settore (nei Paesi in cui è consuetudine) o a entrambi i livelli.</p> <p>Nota 2: i contratti collettivi possono riguardare gruppi specifici di dipendenti; ad esempio, coloro che svolgono un’attività specifica o che lavorano in una sede specifica.</p> <p>Nota 3: questa definizione si basa sulla Convenzione n. 154 dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), “Convenzione sulla negoziazione collettiva”, del 1981.</p> <p>Fonte: Glossario degli standard GRI</p> |

| | |
|---|---|
| Contratti collettivi di lavoro | <p>“Accordo contrattuale tra un datore di lavoro e un sindacato che disciplina le retribuzioni, l’orario e le condizioni di lavoro dei dipendenti e che può essere fatto valere sia nei confronti del datore di lavoro che del sindacato in caso di mancato rispetto dei suoi termini. Tale accordo viene generalmente raggiunto a seguito del processo di contrattazione collettiva.</p> <p>La Raccomandazione n. 91 dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro definisce i contratti collettivi come tutti gli accordi scritti relativi alle condizioni di lavoro e ai termini di impiego stipulati tra un datore di lavoro, un gruppo di datori di lavoro o una o più organizzazioni di datori di lavoro, da un lato, e una o più organizzazioni rappresentative dei lavoratori o, in assenza di tali organizzazioni, i rappresentanti dei lavoratori debitamente eletti e autorizzati da questi ultimi in conformità alle leggi e ai regolamenti nazionali”.</p> <p>Fonte: UNTERM, Raccomandazione OIL n. 91</p> |
| Corruzione | <p>“La corruzione comprende pratiche come la concussione, i pagamenti agevolanti, la frode, l’estorsione, la collusione e il riciclaggio di denaro. Comprende anche l’offerta o l’accettazione di qualsiasi regalo, prestito, compenso, ricompensa o altro vantaggio a favore di o da parte di qualsiasi persona come incentivo a compiere un atto disonesto, illegale o che costituisca un abuso di fiducia nella gestione degli affari dell’azienda. Ciò può includere benefici in denaro o in natura, come beni gratuiti, regali, vacanze o servizi personali speciali forniti al fine di ottenere un vantaggio indebito, o che possono comportare una pressione morale per ottenere tale vantaggio”.</p> <p>Fonte: Glossario degli standard GRI</p> |
| Dipendente | <p>“Persona che ha un rapporto di lavoro con l’azienda in conformità alla legislazione o la prassi nazionale. Non include appaltatori, fornitori/fornitrici o consulenti esterni”.</p> <p>Fonte: Glossario degli standard GRI</p> |
| Direttori non esecutivi | <p>“Un membro del Consiglio di amministrazione che non è un dipendente dell’organizzazione di cui è amministratore, che non è coinvolto nella gestione quotidiana dell’organizzazione e che non rappresenta alcun azionista di rilievo. Ha la responsabilità di fornire consulenza e supervisione indipendenti al Consiglio di amministrazione”.</p> <p>Fonte: Modulo CDP 4: Governance</p> |
| Direttori non esecutivi | <p>“Un membro del Consiglio di amministrazione che non è coinvolto nella gestione quotidiana dell’azienda, ma può avere legami con essa, ad esempio in qualità di rappresentante di un azionista di maggioranza”.</p> <p>Fonte: Modulo CDP 4: Governance</p> |
| Dirigente esecutivo | <p>“Un membro del Consiglio di amministrazione che partecipa attivamente alla gestione quotidiana dell’azienda”.</p> <p>Fonte: Modulo CDP 4: Governance</p> |
| Diritti degli utenti finali di prodotti e servizi | <p>I diritti legali, etici e normativi dei consumatori o degli utenti in relazione all’uso sicuro, equo e informato di prodotti e servizi, compresi i diritti alla sicurezza, all’informazione, alla privacy e al ricorso.</p> <p>Fonte: UNCTAD</p> |
| Diritti dei minori | <p>I diritti dei minori sono i diritti umani fondamentali che spettano a ogni minore e che ne garantiscono la sopravvivenza, lo sviluppo, la protezione e la partecipazione alle decisioni che riguardano la vita, senza discriminazioni.</p> <p>Fonte: OHCHR</p> |

| | |
|--|--|
| Diritti del lavoro | <p>“I diritti del lavoro sono diritti umani fondamentali applicati al luogo di lavoro, che proteggono i lavoratori dallo sfruttamento e garantiscono condizioni eque, sicure e dignitose. Questi diritti, definiti dalle norme internazionali del lavoro, garantiscono la libertà di associazione e la contrattazione collettiva e vietano il lavoro forzato o minorile”.</p> <p>Fonte: OIL</p> |
| Diritti umani | <p>“I diritti umani sono diritti che possediamo semplicemente perché esistiamo come esseri umani; non vengono concessi da alcuno Stato. Questi diritti universali sono inerenti a noi tutti, indipendentemente dalla nazionalità, dal sesso, dall'origine nazionale o etnica, dal colore della pelle, dalla religione, dalla lingua o da qualsiasi altra condizione. Spaziano da quelli più fondamentali, come il diritto alla vita, a quelli che rendono la vita degna di essere vissuta, come il diritto all'alimentazione, all'istruzione, al lavoro, alla salute e alla libertà”.</p> <p>Fonte: OHCHR</p> |
| Discriminazione | <p>“Azione e conseguenza del trattare le persone in modo non equo, imponendo oneri diversi o negando benefici, anziché trattare ciascuna persona in modo equo in base al merito individuale”.</p> <p>Nota: la discriminazione può comprendere anche le molestie, definite come una serie di commenti o comportamenti indesiderati, o che dovrebbero essere ragionevolmente riconosciuti come indesiderati, nei confronti della persona a cui sono rivolti”.</p> <p>Fonte: Glossario degli standard GRI</p> |
| Divario retributivo medio tra i generi | <p>L'OIL definisce la parità di retribuzione per un lavoro di uguale valore: “La retribuzione per un lavoro di uguale valore, svolto da un uomo o da una donna, deve essere corrisposta senza discriminazioni basate sul genere”. Il concetto di pari valore si riferisce a un lavoro che richiede competenze, impegno e responsabilità comparabili, svolto in condizioni di lavoro simili.</p> <p>Per ogni livello o categoria professionale, le aziende devono calcolare il divario tra la retribuzione oraria lorda corrisposta ai dipendenti di genere femminile e quella corrisposta ai dipendenti di genere maschile e indicare il divario medio di retribuzione tra le varie categorie professionali sotto forma di percentuale.</p> $\frac{(\text{Reddito orario lordo medio dei dipendenti di genere maschile} - \text{retribuzione lorda media oraria delle dipendenti di genere femminile})}{\text{Retribuzione oraria lorda media dei dipendenti di genere maschile}} \times 100 = \text{___}\%$ <p>Fonti: OIL – C100 – Convenzione sulla parità di retribuzione, 1951 (n. 100); principi EFRAG VSME</p> |
| Due diligence | <p>“Un processo volto a identificare, prevenire, mitigare e rendere conto del modo in cui un'azienda gestisce i propri impatti negativi effettivi e potenziali”.</p> <p>Fonte: Glossario degli standard GRI</p> |
| Due diligence sensibile ai conflitti | <p>Un processo attraverso il quale le organizzazioni identificano, valutano e affrontano il loro impatto effettivo o potenziale sia sui diritti umani che sulle dinamiche dei conflitti, garantendo che le loro attività non li aggravino, ma riducano al minimo i danni e sostengano la pace.</p> <p>Fonte: UNDP</p> |
| Economia circolare | <p>“Un sistema in cui i materiali non diventano mai rifiuti e la natura si rigenera. In un'economia circolare, i prodotti e i materiali vengono mantenuti in circolazione attraverso processi come la manutenzione, il riutilizzo, il ricondizionamento, la rigenerazione, il riciclaggio e il compostaggio”.</p> <p>Fonte: Fondazione Ellen MacArthur</p> |

| | |
|--|---|
| Emissioni di CO ₂ equivalente (CO ₂ -eq) | <p>“La quantità di emissioni di anidride carbonica (CO₂) che causerebbe lo stesso forzante radiativo integrato o lo stesso cambiamento di temperatura, in un determinato orizzonte temporale, di una quantità emessa di un gas a effetto serra (GHG) o di una miscela di gas a effetto serra. Esistono diversi modi per calcolare tali emissioni equivalenti e scegliere orizzonti temporali appropriati. Nella maggior parte dei casi, l'emissione di CO₂ equivalente si ottiene moltiplicando l'emissione di un gas a effetto serra per il suo potenziale di riscaldamento globale (GWP) per un orizzonte temporale di 100 anni. Per un mix di gas a effetto serra, si ottiene sommando le emissioni di CO₂ equivalente di ciascun gas. L'emissione di CO₂-equivalente è una scala comunemente utilizzata per confrontare le emissioni di diversi gas a effetto serra, ma non implica l'equivalenza delle corrispondenti risposte al cambiamento climatico. In generale, non esiste alcun nesso tra le emissioni di CO₂-equivalente e le conseguenti concentrazioni di CO₂-equivalente”.</p> <p>Fonte: IPCC, 2018</p> |
| Emissioni GHG Scope 1 | <p>“Emissioni dirette di gas a effetto serra provenienti da fonti possedute o controllate da un'azienda. Rappresentano l'impronta di carbonio più diretta delle attività di un'azienda. Ad esempio, sono comprese le emissioni derivanti dalla combustione in caldaie, fornaci, veicoli, ecc. di proprietà o controllati; le emissioni derivanti dalla produzione chimica in impianti di processo di proprietà o controllati”.</p> <p>Fonte: GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard</p> |
| Emissioni GHG Scope 2 | <p>“Emissioni indirette di gas a effetto serra associate all'acquisto di energia elettrica, vapore, calore o raffreddamento. Per energia elettrica acquistata si intende l'energia elettrica acquistata o altrimenti introdotta all'interno dei confini organizzativi dell'azienda. Sebbene queste emissioni derivino dal consumo energetico dell'azienda, si verificano fisicamente presso l'impianto in cui viene generata l'energia (ad esempio, una centrale elettrica di terzi)”.</p> <p>Fonte: GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard</p> |
| Emissioni GHG Scope 3 | <p>“Una conseguenza delle attività dell'azienda, ma derivante da fonti non possedute o controllate dall'azienda. Alcuni esempi di attività di Scope 3 sono l'estrazione e la produzione di materiali acquistati, il trasporto di combustibili acquistati e l'uso di prodotti e servizi venduti”.</p> <p>Fonte: GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard</p> |
| Emissioni Scope 2, metodo location-based | <p>“Un metodo per quantificare le emissioni di gas a effetto serra di Scope 2 in base ai fattori di emissione medi della produzione di energia per aree geografiche definite, compresi i confini locali, subnazionali o nazionali”.</p> <p>Fonte: Linee guida del Protocollo GHG per Scope 2</p> |
| Emissioni Scope 2, metodo market-based | <p>“Un metodo per quantificare le emissioni di gas a effetto serra di Scope 2 di un dichiarante in base alle emissioni di gas a effetto serra prodotte dai produttori da cui il dichiarante acquista per contratto energia elettrica abbinata a strumenti contrattuali, oppure in base agli strumenti contrattuali stessi”.</p> <p>Fonte: Linee guida del Protocollo GHG per Scope 2</p> |
| Fonte di energia rinnovabile | <p>“Fonte di energia che può essere ricostituita in un breve periodo di tempo attraverso cicli ecologici o processi agricoli.</p> <p>Esempi: biomassa, geotermica, idrica, solare, eolica”.</p> <p>Fonte: Glossario degli standard GRI</p> |

| | |
|-----------------------------------|--|
| Formazione | <p>“Per formazione si intendono:</p> <p>ogni tipo di formazione e istruzione professionale;</p> <p>congedi retribuiti per motivi di studio offerti da un'organizzazione ai propri dipendenti;</p> <p>formazione seguita all'esterno e pagata in tutto o in parte da un'azienda;</p> <p>formazione su argomenti specifici.</p> <p>La formazione non comprende attività di addestramento in loco da parte dei supervisori”.</p> <p>Fonte: GRI 404: Formazione e istruzione 2016</p> |
| Fornitore (diretto/indiretto) | <p>“Entità a monte dell'organizzazione (ad es. presente nella sua catena di fornitura) che fornisce un prodotto o un servizio impiegato nello sviluppo dei prodotti o servizi dell'organizzazione stessa.</p> <p>Tra gli esempi figurano: broker, consulenti, appaltatori, distributori, titolari di un contratto in franchising, lavoratori da remoto, appaltatori indipendenti, licenziatari, fabbricanti, produttori primari, subappaltatori, grossisti.</p> <p>Un fornitore può mantenere con l'organizzazione un rapporto di business diretto (e in tal caso viene detto fornitore di primo livello) o indiretto. Un fornitore terzo può essere definito come qualsiasi terza parte che fornisce un servizio, beni, un contratto di locazione o una licenza in base a un accordo con terzi”.</p> <p>Fonte: Glossario degli standard GRI</p> |
| Garanzia/convalida di terze parti | <p>“La certificazione di terze parti è un processo che prevede che un ente indipendente esamini i processi, i dati o i prodotti di un'azienda. L'obiettivo è verificare che l'azienda rispetti determinati standard e normative.</p> <p>Un fornitore di servizi di verifica che effettua una verifica esterna deve dimostrare la propria indipendenza dall'azienda, in modo da poter formulare e pubblicare conclusioni obiettive e imparziali in merito alla rendicontazione sulla sostenibilità dell'azienda”.</p> <p>Fonte: GRI 2: Informativa generali 2021</p> |
| Gas a effetto serra (GHG) | <p>“I gas a effetto serra sono quei componenti gassosi dell'atmosfera, sia naturali che antropogenici, che assorbono ed emettono radiazioni a lunghezze d'onda specifiche all'interno dello spettro della radiazione terrestre emessa dalla superficie terrestre, dall'atmosfera stessa e dalle nuvole. Questa proprietà provoca l'effetto serra. Il vapore acqueo (H2O), l'anidride carbonica (CO2), il protossido di azoto (N2O), il metano (CH4) e l'ozono (O3) sono i principali gas a effetto serra presenti nell'atmosfera terrestre. Inoltre, nell'atmosfera sono presenti diversi gas a effetto serra di origine interamente antropica, come gli alocarburi e altre sostanze contenenti cloro e bromo, disciplinati dal Protocollo di Montreal.</p> <p>Oltre alla CO2, all'N2O e al CH4, il Protocollo di Kyoto riguarda i gas a effetto serra esafluoruro di zolfo (SF6), idrofluorocarburi (HFC) e perfluorocarburi (PFC)”.</p> <p>Fonte: IPCC</p> |

| | |
|--------------------------|--|
| Gerarchia di mitigazione | <p>“Le organizzazioni sono fortemente incoraggiate ad applicare la gerarchia di mitigazione degli effetti del cambiamento climatico per orientare le loro azioni al fine di mitigare il cambiamento climatico. Tale gerarchia consiste in diverse fasi nel seguente ordine di priorità: evitare le emissioni di gas a effetto serra (GHG), ridurre le emissioni di gas a effetto serra (GHG) e controbilanciare le emissioni di gas a effetto serra (GHG) residue [11] Le organizzazioni devono dare priorità ad azioni che prevengano il rilascio di emissioni di gas a effetto serra (GHG) nell’atmosfera e che mirino a ridurre le emissioni laddove non sia possibile evitarle”.</p> <p>Fonte: GRI 102: Cambiamento climatico 2025</p> |
| Gestione dei rifiuti | <p>“La raccolta, il trasporto, il recupero e lo smaltimento dei rifiuti, compresa la supervisione di tali operazioni e la gestione successiva dei siti di smaltimento, nonché le azioni intraprese in qualità di rivenditore o intermediario”.</p> <p>Fonte: EFRAG, BOZZA delle ESRS – Appendice VI</p> |
| Gruppo minoritario | <p>“Per minoranza etnica, religiosa o linguistica si intende qualsiasi gruppo di persone che rappresenta meno della metà della popolazione dell’intero territorio di uno Stato e i cui membri condividono caratteristiche comuni di cultura, religione o lingua, o una combinazione di queste. Una persona può liberamente appartenere a una minoranza etnica, religiosa o linguistica senza alcun requisito di cittadinanza, residenza, riconoscimento ufficiale o qualsiasi altro status”.</p> <p>Fonte: OHCHR</p> |
| Gruppo vulnerabile | <p>Gruppo di persone con una specifica condizione o caratteristica (ad es. economica, fisica, politica, sociale) che potrebbe subire impatti negativi conseguenti alle attività dell’organizzazione in modo più grave rispetto alla popolazione generale.</p> <p>Tra gli esempi, bambini e giovani; anziani; popolazioni indigene; lavoratori migranti e le loro famiglie; rifugiati e altri”.</p> <p>Fonte: Glossario degli standard GRI</p> |
| Impatto | <p>“L’effetto che l’organizzazione ha o potrebbe avere sull’economia, sull’ambiente e sulle persone, compresi i loro diritti umani, che a sua volta può indicare il suo contributo (negativo o positivo) allo sviluppo sostenibile”.</p> <p>Nota: gli impatti possono essere effettivi o potenziali, negativi o positivi, a breve o a lungo termine, intenzionali o non intenzionali e reversibili o irreversibili.</p> <p>Fonte: Glossario degli standard GRI</p> |
| Indagine interna | <p>“Un’indagine o un’analisi formale condotta all’interno dell’azienda per stabilire se un sospetto caso di corruzione abbia violato le policy interne, le leggi o le normative. Comporta ulteriori accertamenti dei fatti ed è un esame sistematico e dettagliato del caso”.</p> <p>Fonte: UNODC</p> |
| Infortuni sul lavoro | <p>“Un evento che si verifica durante lo svolgimento di un’attività professionale o durante il tempo trascorso sul luogo di lavoro e che provoca un danno fisico o mentale con conseguenti lesioni o problemi di salute”.</p> <p>Fonte: Standard EFRAG VSME</p> |
| Inquinamento dell’aria | <p>“Degrado della qualità dell’aria con effetti negativi sulla salute umana o sull’ambiente naturale o edificato, dovuto all’immissione nell’atmosfera, per effetto di processi naturali o dell’attività umana, di sostanze (gas, aerosol) che hanno un effetto nocivo diretto (inquinanti primari) o indiretto (inquinanti secondari)”.</p> <p>Fonte: IPCC, 2018</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Inquinanti atmosferici pericolosi (HAP)</p> | <p>“Conosciuti anche come inquinanti atmosferici tossici o tossine atmosferiche, sono quegli inquinanti di cui è noto o si sospetta che causino il cancro o altri gravi effetti sulla salute, come effetti sulla riproduzione o difetti alla nascita, oppure effetti negativi sull'ambiente.</p> <p>Tra gli esempi di inquinanti atmosferici tossici figurano il benzene, presente nella benzina, il percloroetilene, emesso da alcune lavanderie a secco, e il cloruro di metilene, utilizzato come solvente e sverniciante in numerosi settori industriali.</p> <p>Tra gli altri inquinanti atmosferici tossici elencati figurano la diossina, l'amianto, il toluene e metalli come il cadmio, il mercurio, il cromo e i composti del piombo”.</p> <p>Fonte: United States Environmental Protection Agency (EPA)</p> |
| <p>Inquinanti organici persistenti (POP)</p> | <p>“Classe di sostanze chimiche tossiche con effetti nocivi sulla salute. Molti inquinanti organici persistenti sono composti sintetici utilizzati nei processi industriali e agricoli (ad esempio, PCB, DDT), ma possono anche includere sottoprodotti industriali, come la diossina”.</p> <p>Esistono diversi POP disciplinati dalla Convenzione di Stoccolma; consultare l'elenco della “Dirty Dozen”.</p> <p>Fonte: United States Environmental Protection Agency (EPA)</p> |
| <p>Investimenti allineati agli SDG (o strategia di finanziamento legata agli SDG)</p> | <p>Una strategia finanziaria formale in cui l'allocazione del capitale e/o l'approccio di finanziamento di un'azienda sono esplicitamente allineati a uno o più Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite e includono meccanismi per monitorare e valutare le performance in termini di impatto sulla sostenibilità.</p> <p>Fonte: Global Compact delle Nazioni Unite</p> |
| <p>Lavoratori</p> | <p>“Soggetto che svolge un lavoro per l'azienda.</p> <p>Esempi: dipendenti, lavoratori che si appoggiano a un ufficio di collocamento, tirocinanti, appaltatori, lavoratori da remoto, stagisti, liberi professionisti, subappaltatori, volontari e persone che lavorano per organizzazioni diverse da quella che rendiconta, come fornitori”.</p> <p>Fonte: Glossario degli standard GRI</p> |
| <p>Lavoro dignitoso</p> | <p>“Il lavoro dignitoso riassume le aspirazioni delle persone nella loro vita lavorativa. Comprende opportunità di lavoro produttive che garantiscano un reddito equo, la sicurezza sul luogo di lavoro e la protezione sociale per le famiglie, migliori prospettive di sviluppo personale e di integrazione sociale, la libertà per le persone di esprimere le proprie preoccupazioni, di organizzarsi e di partecipare alle decisioni che riguardano la loro vita, nonché la parità di opportunità e di trattamento per tutte le donne e tutti gli uomini”.</p> <p>Fonte: OIL</p> |
| <p>Lavoro forzato</p> | <p>“Qualsiasi lavoro o servizio richiesto a una persona sotto la minaccia di una sanzione e per il quale la persona non si è offerta volontariamente”.</p> <p>Fonte: Convenzione OIL sul lavoro forzato, 1930 (n. 29)</p> <p>“Nota 1: gli esempi più estremi di lavoro forzato o obbligatorio sono il lavoro in condizioni di schiavitù e il lavoro in regime di servitù, ma anche i debiti possono essere utilizzati come mezzo per mantenere i lavoratori in condizioni di lavoro forzato.</p> <p>Nota 2: tra gli indicatori del lavoro forzato figurano la sottrazione dei documenti d'identità, l'imposizione di depositi obbligatori e la costrizione dei lavoratori, sotto la minaccia del licenziamento, a effettuare ore di lavoro straordinario non concordate in precedenza”.</p> <p>Fonte: Glossario degli standard GRI</p> |

| | |
|--|--|
| Lavoro minorile | <p>“Lavoro che priva i minori della loro infanzia, del loro potenziale e della loro dignità e che è dannoso per il loro sviluppo fisico e mentale. Si riferisce a un lavoro pericoloso e dannoso per i minori a livello mentale, fisico, sociale o morale e/o che interferisce con la loro istruzione, privandoli della possibilità di frequentare la scuola, costringendoli ad abbandonare la scuola prematuramente o imponendo loro di cercare di conciliare la frequenza scolastica con un lavoro eccessivamente lungo e pesante”.</p> <p>Fonte: OIL</p> |
| Libertà di associazione | <p>“Diritto dei datori di lavoro e dei lavoratori di costituire, unirsi e gestire la propria organizzazione senza previa autorizzazione o ingerenza da parte dello Stato o di altri soggetti”.</p> <p>Fonte: Glossario degli standard GRI</p> |
| Libertà di espressione e accesso alle informazioni | <p>“Ogni individuo ha diritto alla libertà di opinione e di espressione; tale diritto include la libertà di avere opinioni senza interferenze e di cercare, ricevere e diffondere informazioni e idee con qualsiasi mezzo e senza riguardo a frontiere”.</p> <p>Fonte: Nazioni Unite, Dichiarazione Universale dei diritti umani</p> |
| Lobbying | <p>“Comunicazione orale o scritta con un pubblico ufficiale al fine di influenzare la legislazione, le policy o le decisioni amministrative”.</p> <p>Fonte: OCSE</p> |
| Manager | <p>“I manager pianificano, dirigono, coordinano e valutano le attività complessive di imprese, amministrazioni pubbliche e altre organizzazioni, o di unità organizzative al loro interno, e formulano e riesaminano le relative policy, leggi, norme e regolamenti”.</p> <p>Fonte: OIL, ISCO-08</p> |
| Materia prima | <p>“Materiale primario o secondario utilizzato per realizzare un prodotto”.</p> <p>Fonte: EFRAG, BOZZA delle ESRS, Appendice VI</p> |
| Materiale in ingresso riciclato | <p>“Materiale che sostituisce i materiali vergini, acquistati o ottenuti da fonti interne o esterne, e che non sono sottoprodotti né output non di prodotto (NPO) generati dall'organizzazione”.</p> <p>Fonte: Glossario degli standard GRI</p> |
| Materialità (finanziaria) | <p>“Una questione è materiale dal punto di vista finanziario se provoca o può provocare effetti finanziari rilevanti per l'impresa, ossia genera rischi o opportunità che influenzano o possono influenzare i flussi di cassa futuri e quindi il valore d'impresa dell'impresa a breve, medio o lungo termine, ma non è rilevata o non è ancora pienamente rilevata dall'informativa finanziaria alla data di riferimento del bilancio”.</p> <p>Fonte: EFRAG, BOZZA ESRS 1</p> |
| Meccanismo di gestione dei reclami | <p>“Una procedura standardizzata attraverso la quale è possibile presentare reclami e richiedere rimedi”.</p> <p>Fonte: Nazioni Unite, Principi guida su imprese e diritti umani</p> |
| Metano (CH ₄) | <p>Gas incolore e inodore, principale componente del gas naturale, emesso da fonti quali la digestione del bestiame, le risaie, le discariche e l'estrazione di combustibili fossili. Il metano è un potente gas serra con un potenziale di riscaldamento globale significativamente superiore a quello dell'anidride carbonica in un periodo di 20 anni. Contribuisce inoltre alla formazione di ozono troposferico, che può danneggiare la salute respiratoria e ridurre la resa delle colture.</p> <p>Fonte: Climate & Clean Air Coalition (CCAC)</p> |
| Misure di circolarità | <p>“Misure adottate per preservare il valore di prodotti, materiali e risorse e reindirizzarli verso un utilizzo il più prolungato possibile, con la minore impronta di carbonio e di risorse possibile, in modo da estrarre meno materie prime e risorse e prevenire la produzione di rifiuti”.</p> <p>Fonte: Glossario degli standard GRI</p> |

| | |
|--|---|
| Modelli di business circolari | <p>“Un modello di business circolare è concepito per creare e acquisire valore mantenendo i prodotti e i materiali in uso al loro massimo valore. Esempi di modelli di business circolari sono il noleggio, la riparazione e il ricondizionamento. Anziché seguire un percorso lineare dalla produzione allo smaltimento, in un modello di business circolare le risorse continuano a circolare nell'economia”.</p> <p>Fonte: Fondazione Ellen MacArthur</p> |
| Monitoraggio automatizzato dei controlli | <p>“I sistemi di monitoraggio informatici controllano costantemente il programma di conformità dell'azienda, come i vari processi, la documentazione e altri requisiti. Ciò consente di individuare e correggere tempestivamente le irregolarità in materia di conformità”.</p> <p>Fonte: UNODC</p> |
| Monitoraggio esterno indipendente | <p>“Una persona o un'organizzazione indipendente ed esterna, incaricata dall'azienda o dall'autorità di regolamentazione di valutare e verificare l'efficienza e l'efficacia del programma di conformità in materia di lotta alla corruzione dell'azienda”.</p> <p>Fonte: UNODC</p> |
| Monossido di carbonio (CO) | <p>Gas incolore e inodore prodotto dalla combustione incompleta di combustibili contenenti carbonio, come benzina, gas naturale, petrolio, carbone e legno. Livelli elevati di CO possono essere dannosi, poiché riducono la capacità del sangue di trasportare ossigeno, con conseguenti effetti cardiovascolari e neurologici. Inoltre, l'esposizione cronica a bassi livelli di monossido di carbonio può aggravare le malattie cardiache e compromettere le funzioni cognitive.</p> <p>Fonte: United States Environmental Protection Agency (EPA)</p> |
| Monossido di carbonio (CO ₂) | <p>“La CO₂, un gas presente in natura, è anche un sottoprodotto della combustione di combustibili fossili (come petrolio, gas e carbone), della combustione di biomassa, dei cambiamenti nell'uso del suolo (LUC) e dei processi industriali (ad esempio, la produzione di cemento). È il principale gas serra antropogenico (GHG) che incide sull'equilibrio radiativo della Terra. È il gas di riferimento rispetto al quale vengono misurati gli altri gas a effetto serra e pertanto ha un potenziale di riscaldamento globale (GWP) pari a 1”.</p> <p>Fonte: IPCC, 2018</p> |
| Net-zero | <p>“Una situazione in cui un'azienda ha ridotto le proprie emissioni di gas serra ai livelli residui definiti dai percorsi verso il net-zero e neutralizza le emissioni rimanenti, raggiungendo e mantenendo questo equilibrio nell'anno in cui intende raggiungere il net-zero e oltre”.</p> <p>Fonte: Glossario SBTi</p> |
| Non binario | <p>“Termine utilizzato per descrivere una persona la cui identità di genere non rientra nel binarismo di genere maschile-femminile. Questo termine può comprendere un'ampia varietà di esperienze di genere, tra cui persone con un'identità di genere specifica che non è né esclusivamente maschile né esclusivamente femminile, persone che si identificano con due o più generi (bigender, pangender o poligender) e persone che non si identificano con alcun genere (agender). Le persone non binarie possono anche definirsi, o meno, trans, genderqueer o genderfluid (persone il cui genere non è fisso nel tempo)”.</p> <p>Fonte: Nazioni Unite, Liberi ed eguali</p> |
| Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) | <p>“Un invito universale ad agire per porre fine alla povertà, proteggere il pianeta e migliorare la vita e le prospettive di tutti, ovunque nel mondo. I 17 Obiettivi sono stati adottati da tutti gli Stati membri delle Nazioni Unite nel 2015, nell'ambito dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, che ha definito un piano quindicennale per il raggiungimento degli Obiettivi. Gli SDG costituiscono il programma per realizzare un futuro migliore e più sostenibile per tutti. Affrontano le sfide globali che ci troviamo di fronte, tra cui la povertà, la disuguaglianza, i cambiamenti climatici, il degrado ambientale, la pace e la giustizia”.</p> <p>Fonte: Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite</p> |

| | |
|---|--|
| Obiettivo net-zero basato sulla scienza | <p>“Un obiettivo net-zero basato sulla scienza è un obiettivo di mitigazione dei gas a effetto serra che implica:</p> <p>Ridurre le emissioni di Scope 1, 2 e 3 a zero o a un livello residuo coerente con il raggiungimento di emissioni net-zero a livello globale o a livello settoriale in percorsi idonei allineati all'obiettivo di 1,5 °C; e</p> <p>Neutralizzare in modo permanente eventuali emissioni residue nell'anno in cui si intende raggiungere l'obiettivo di zero emissioni nette e qualsiasi emissione di gas a effetto serra rilasciata nell'atmosfera successivamente”.</p> <p>Fonte: Glossario SBTi</p> |
| Organo di governo | <p>“Gruppo formalizzato di persone investite dell'autorità suprema in un'azienda”.</p> <p>Nota: massimo organo di governo. In alcune giurisdizioni, i sistemi di governance consistono in due livelli, in cui la supervisione e la gestione sono separate o in cui la legge locale prevede un consiglio di sorveglianza composto da membri non esecutivi per supervisionare un consiglio di gestione esecutivo. In tali casi, entrambi i livelli sono inclusi nella definizione di massimo organo di governo”.</p> <p>Fonte: Glossario degli standard GRI</p> |
| Ossidi di azoto (NO _x) | <p>“L'ossido di azoto (NO) e il biossido di azoto (NO₂) sono noti collettivamente come ossidi di azoto (NO_x). Possono provenire dalla combustione nei settori dei trasporti, dell'industria e dell'energia e sono tra i principali inquinanti atmosferici, responsabili di malattie cardiache e respiratorie”.</p> <p>Fonte: UNEP</p> |
| Particolato primario 10 (PM ₁₀) | <p>“Particelle inalabili, con diametri generalmente pari o inferiori a 10 micrometri. Queste particelle possono provenire da fonti puntiformi (ad esempio, cantieri, ciminiere) o essere il risultato di reazioni chimiche nell'atmosfera. A causa delle loro piccole dimensioni, vengono facilmente inalate e possono causare danni ai polmoni o, in alcuni casi, essere assorbite dal flusso sanguigno di una persona”.</p> <p>Fonte: United States Environmental Protection Agency (EPA)</p> |
| Particolato primario 2,5 (PM _{2,5}) | <p>“Particelle fini inalabili, con diametri generalmente pari o inferiori a 2,5 micrometri. Il PM_{2,5} è definito “primario” se viene emesso direttamente nell'aria come particelle solide o liquide ed è definito “secondario” se si forma a seguito di reazioni chimiche dei gas presenti nell'atmosfera. Tra le principali fonti di particelle fini primarie figurano le automobili e i camion (in particolare quelli con motore diesel), la combustione all'aperto, gli incendi boschivi, i camini, le stufe a legna e le caldaie a legna all'aperto (chiamate anche riscaldatori idronici), la cottura dei cibi, la polvere proveniente dalle strade e dall'edilizia, le attività agricole e le caldaie a carbone e a petrolio”.</p> <p>Fonte: United States Environmental Protection Agency (EPA)</p> |
| Partner commerciali | <p>“Entità con la quale l'organizzazione intrattiene una qualche forma di rapporto diretto e formale al fine di raggiungere i propri obiettivi aziendali. I partner commerciali non includono le filiali e le società affiliate controllate dall'organizzazione”.</p> <p>Fonte: Glossario degli standard GRI</p> |
| Pianificazione finanziaria e processo decisionale | <p>Si intende il modo in cui un'azienda pianifica, assegna e gestisce le proprie risorse finanziarie per raggiungere i propri obiettivi aziendali a breve, medio e lungo termine.</p> <p>Fonte: Global Compact delle Nazioni Unite</p> |
| Piano d'azione per la natura | <p>“La serie di azioni che l'impresa sta attuando per gestire i propri impatti, rischi e opportunità significativi in relazione alla biodiversità e agli ecosistemi, compresi gli obiettivi, le tempistiche, le risorse e le parti dell'impresa interessate”.</p> <p>Fonte: EFRAG, BOZZA ESRS E4</p> |

| | |
|---|--|
| Piano di adattamento al cambiamento climatico | <p>“Secondo la Convenzione quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici (UNFCCC), l'adattamento al cambiamento climatico si riferisce ai cambiamenti nei processi, nelle pratiche e nelle strutture in risposta a eventi climatici reali o potenziali e ai relativi impatti. L'adattamento mira a mitigare gli impatti negativi effettivi e potenziali o a sfruttare le opportunità associate al cambiamento climatico. Ad esempio, l'adattamento può includere la costruzione di difese dalle inondazioni e la ridefinizione delle attività aziendali”.</p> <p>Fonte: GRI 102: Cambiamento climatico 2025</p> |
| Policy | <p>“Un insieme o un quadro di obiettivi generali e di principi di gestione che l'azienda utilizza per prendere decisioni. Una policy attua la strategia dell'azienda o le decisioni di gestione relative a una questione di sostenibilità significativa. Ogni policy è sotto la responsabilità di una persona specifica, ne definisce l'esatto ambito di applicazione e comprende uno o più obiettivi collegati, ove applicabile, a traguardi misurabili. Una policy viene convalidata e riesaminata in conformità alle norme di governance applicabili dell'azienda”.</p> <p>Fonte: EFRAG, BOZZA delle ESRS, Appendice VI</p> |
| Policy | <p>“Una policy specifica per temi materiali si riferisce a una o più dichiarazioni pubblicamente disponibili riguardanti le responsabilità, gli impegni o le aspettative dell'azienda e aiuta le aziende a identificare e gestire i rischi e le opportunità, a promuovere servizi, prodotti e investimenti positivi per l'ambiente, a mitigare gli impatti negativi e a strutturare una risposta agli incidenti fornendo una procedura per affrontare tali questioni”.</p> <p>Fonte: Principi guida dell'ONU</p> |
| Popolazioni indigene | <p>“Le popolazioni indigene sono generalmente identificate come:</p> <p>Popolazioni tribali in Paesi indipendenti le cui condizioni sociali, culturali ed economiche li distinguono da altri segmenti della comunità nazionale e il cui status è regolato in tutto o in parte dalle loro stesse consuetudini o tradizioni o da leggi o regolamenti speciali;</p> <p>Popolazioni di Paesi indipendenti considerati indigene in quanto discendenti dalle popolazioni che abitavano il Paese, o un'area geografica a cui il Paese appartiene, al momento della conquista, della colonizzazione o della definizione degli attuali confini dello Stato e che, indipendentemente dal loro status giuridico, conservano in tutto o in parte le proprie istituzioni sociali, economiche, culturali e politiche”.</p> <p>Fonti: OIL, Convenzione sui popoli indigeni e tribali, 1989 (n. 169); Glossario degli standard GRI</p> |
| Prelievo idrico | <p>“Il volume di acqua dolce prelevato dalle acque di superficie o sotterranee. Una parte dell'acqua dolce prelevata evapora, un'altra parte ritorna nel bacino idrografico da cui è stata prelevata e un'altra ancora può tornare in un altro bacino idrografico o nel mare.”</p> <p>Fonte: Water Footprint Network, Glossario</p> |
| Procedura di segnalazione di irregolarità | <p>“Un sistema formale per la raccolta, la ricezione e la gestione delle segnalazioni di presunti illeciti, episodi di corruzione o comportamenti scorretti da parte di persone interne o di individui esterni che effettuano una segnalazione attraverso canali stabiliti (ad esempio, meccanismi interni, linee telefoniche dirette o autorità esterne), garantendo al contempo un livello adeguato di protezione, riservatezza e follow-up”.</p> <p>Fonte: UNODC</p> |
| Programma di conformità | <p>“L'insieme di policy e procedure interne di un'azienda, messe in atto per ottemperare a leggi, norme e regolamenti o per tutelare la reputazione dell'azienda”.</p> <p>Fonte: UNODC</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Programmi per la definizione di obiettivi/finalità (interni/esterni)</p> | <p>“Gli obiettivi o i traguardi relativi a programmi interni si riferiscono a obiettivi autodichiarati definiti da un'azienda che non sono stati ufficialmente collegati a iniziative esterne o convalidati da queste ultime”.</p> <p>“Obiettivi fissati ufficialmente attraverso metodologie o linee guida derivanti da iniziative multilaterali, come l'iniziativa Science Based Targets per il clima, oppure altri obiettivi su determinate questioni identificati o fissati da terzi (ad esempio, ONU, governi, ONG, associazioni imprenditoriali)”.</p> <p>Fonte: Global Compact delle Nazioni Unite</p> |
| <p>Rapporti commerciali</p> | <p>“Relazioni direttamente collegate alle attività, ai prodotti o ai servizi di un'azienda, compresi i partner commerciali, le entità della catena del valore, le entità statali o non statali, le relazioni indirette nella catena del valore e/o le partecipazioni di minoranza e di maggioranza in joint venture. Entità con le quali un'azienda intrattiene una qualche forma di rapporto diretto e formale al fine di raggiungere i propri obiettivi aziendali. Ciò include, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i rapporti contrattuali. Tra gli esempi figurano i partner di joint venture, i fornitori, gli affiliati o i licenziatari, i clienti aziendali, i clienti, i governi, i fornitori, gli appaltatori e i consulenti”.</p> <p>Fonte: UN Guiding Principles Reporting Framework</p> |
| <p>Rappresentanti del personale dipendente</p> | <p>“Persone riconosciute come tali dalla legislazione o dalla prassi nazionale, indipendentemente dal fatto che siano: (a) Rappresentanti sindacali, vale a dire rappresentanti designati o eletti dai sindacati o dai membri di tali sindacati; o (b) Rappresentanti eletti, vale a dire rappresentanti liberamente eletti dai lavoratori dell'azienda in conformità alle disposizioni delle leggi o dei regolamenti nazionali o dei contratti collettivi e le cui funzioni non comprendono attività riconosciute come prerogativa esclusiva dei sindacati nel Paese in questione.”</p> <p>Fonte: OIL</p> |
| <p>Reclami</p> | <p>“Un'ingiustizia percepita che evoca il senso di legittimità di un individuo o di un gruppo, che può basarsi su leggi, contratti, promesse esplicite o implicite, pratiche consuetudinarie o nozioni generali di equità delle comunità lese”.</p> <p>Fonte: Nazioni Unite, Principi guida su imprese e diritti umani</p> |
| <p>Retribuzione dei dirigenti</p> | <p>“Retribuzione e compensi corrisposti ai senior manager dell'azienda. Ciò comprende la retribuzione fissa e la retribuzione variabile, i bonus di assunzione o gli incentivi all'assunzione, le indennità di fine rapporto, i recuperi e le performance in materia pensionistica”.</p> <p>Fonte: GRI 2: Informativa generali 2021</p> |
| <p>Revisione su base specifica</p> | <p>“Valutazioni o esami del programma di conformità [in materia di lotta alla corruzione] dell'azienda, condotti al di fuori delle valutazioni ordinarie o programmate, solitamente per valutare processi specifici o problemi emergenti”.</p> <p>Fonte: UNODC</p> |
| <p>Ricorso a fornitori di servizi di sicurezza</p> | <p>Si riferisce all'impiego di personale, aziende o forze private o a contratto per proteggere persone, beni o attività, compresi la mitigazione dei rischi, la protezione fisica e la gestione della sicurezza, in conformità con le leggi, gli standard e gli obblighi in materia di diritti umani applicabili.</p> |

| | |
|---|--|
| Rilevanza (impatto) | <p>Una questione di sostenibilità è significativa dal punto di vista dell'impatto se l'impresa è collegata a impatti significativi, effettivi o potenziali, sulle persone o sull'ambiente a breve, medio o lungo termine. Ciò include gli impatti direttamente causati dall'azienda o ai quali la stessa ha contribuito, nonché gli impatti altrimenti direttamente correlati alla catena del valore a monte e a valle dell'azienda.</p> <p>Fonte: EFRAG, BOZZA ESRS 1</p> |
| Rimedio | <p>“Mezzi per contrastare o compensare un impatto negativo o fornitura di un rimedio”.</p> <p>Esempi: scuse, compenso finanziario o di altro tipo, prevenzione di danni tramite ingiunzioni o garanzie di sanzioni punitive non ripetute (penali o amministrative, come pene pecuniarie), restituzione, ripristino, riabilitazione.</p> <p>Fonte: Glossario degli standard GRI</p> |
| Rimozione dei gas a effetto serra (GHG) | <p>“Trasferimento di un gas a effetto serra (GHG) dall'atmosfera per essere immagazzinato in un serbatoio non atmosferico. Esempi di serbatoi di stoccaggio non atmosferici sono i serbatoi terrestri, che immagazzinano carbonio nella biomassa terrestre, nella materia organica morta e nei serbatoi di carbonio del suolo, e i serbatoi geologici, ossia formazioni geologiche che immagazzinano minerali inorganici non utilizzati come prodotti, per esempio il carbonio fossile nelle formazioni sedimentarie contenenti petrolio e gas naturale”.</p> <p>Fonte: Glossario degli standard GRI</p> |
| Riscaldamento globale | <p>“L'aumento stimato della temperatura media globale in superficie (GMST) calcolato in media su un periodo di 30 anni, o sul periodo di 30 anni incentrato su un determinato anno o decennio, espresso rispetto ai livelli preindustriali, salvo diversamente specificato. Per i periodi di 30 anni che comprendono anni passati e futuri, si presume che l'attuale tendenza al riscaldamento pluridecennale persista”.</p> <p>Fonte: IPCC</p> |
| Riserva di combustibili fossili | <p>“La quantità totale di combustibili idrocarburici, come carbone, petrolio e gas naturale, che si stima sia economicamente recuperabile in una determinata area geografica. Per aggregare le diverse unità fisiche comunemente utilizzate per ciascun tipo di combustibile, le riserve possono essere espresse in termini di contenuto energetico, utilizzando un'unità di misura come il joule”.</p> <p>Fonte: EBSCO</p> |
| Ritorsione | <p>“Qualsiasi azione lesiva, diretta o indiretta, che incida negativamente sul proprio impiego o sulle proprie condizioni di lavoro, laddove tale azione sia stata raccomandata, minacciata o intrapresa allo scopo di punire, intimidire o danneggiare una persona perché ha svolto un'attività protetta”.</p> <p>Fonte: UN Ethics Office</p> |
| Salario dignitoso | <p>Il livello salariale necessario per garantire un tenore di vita dignitoso ai lavoratori e alle loro famiglie, tenendo conto delle circostanze del Paese e calcolato per il lavoro svolto durante le normali ore di lavoro”.</p> <p>Fonte: OIL</p> |

| | |
|--|---|
| <p>Sicurezza digitale, privacy e protezione dei dati</p> | <p>“La sicurezza digitale è la dimensione economica e sociale della sicurezza informatica. È essenziale per mantenere la fiducia nelle nostre economie, sempre più dipendenti dal digitale, e per aumentare la resilienza in un mondo caratterizzato da crescenti conflitti geopolitici e dalla criminalità informatica”.</p> <p>Fonte: OCSE</p> <p>“Promuovere il rispetto della privacy è essenziale per il buon funzionamento dell’economia digitale. Quando le persone hanno fiducia nelle misure di protezione dei loro dati personali, sono più propense a svolgere attività online, a condividere informazioni e a partecipare all’economia digitale”.</p> <p>Fonte: OCSE</p> |
| <p>Sindacato</p> | <p>“Un’organizzazione di dipendenti costituita allo scopo di promuovere e difendere gli interessi dei dipendenti”.</p> <p>Fonte: OIL</p> |
| <p>Sospetti episodi di corruzione</p> | <p>“Un episodio di corruzione la cui fondatezza non è stata ancora accertata. Sono compresi gli episodi di corruzione ancora oggetto di indagine durante il periodo di riferimento”.</p> <p>Fonte: Glossario degli standard GRI</p> |
| <p>SO_x (ossidi di zolfo)</p> | <p>“Un gruppo di importanti inquinanti atmosferici che comprende sostanze chimiche sia gassose che particellari, tra cui monossido di zolfo, biossido di zolfo, triossido di zolfo e monossido di zolfo. Provengono principalmente dalle centrali elettriche, in particolare da quelle che bruciano carbone, e dagli impianti industriali che ricavano i loro prodotti da materie prime come minerali metallici, carbone e petrolio greggio, o che bruciano carbone o petrolio per produrre calore di processo”.</p> <p>Fonte: Encyclopedia of Environmental Health (seconda edizione)</p> |
| <p>Stakeholder (interni/esterni)</p> | <p>“Gli stakeholder sono coloro che possono influenzare l’impresa o esserne influenzati. Possono operare internamente, direttamente nell’ambito delle attività dell’impresa, o esternamente, come parte della catena di valore più ampia dell’impresa”.</p> <p>Esistono due principali gruppi di stakeholder:</p> <p>a) Stakeholder interessati: individui o gruppi i cui interessi sono o potrebbero essere influenzati, positivamente o negativamente, dalle attività dell’impresa e dai suoi rapporti commerciali dirette e indirette lungo tutta la catena di valore;</p> <p>b) Destinatari delle dichiarazioni di sostenibilità: i destinatari principali delle informative finanziarie di carattere generale (investitori effettivi e potenziali, finanziatori e altri creditori, compresi i gestori di attività, gli istituti di credito e le imprese di assicurazione), nonché altri destinatari, tra cui i partner commerciali dell’azienda, i sindacati e le parti sociali, la società civile e le organizzazioni non governative, i governi, gli analisti e gli accademici. Alcuni stakeholder, ma non tutte, possono appartenere ai due gruppi”.</p> <p>Fonte: EFRAG, BOZZA delle ESRS – Appendice VI</p> |
| <p>Stakeholder interessati</p> | <p>“Gli stakeholder interessati sono individui o gruppi che potrebbero subire un impatto (negativo) a causa delle azioni e delle decisioni dell’azienda nell’ambito dell’area tematica pertinente. Gli stakeholder interessati possono comprendere stakeholder interni (ad esempio, dipendenti e lavoratori a contratto) ed esterni (ad esempio, lavoratori della catena di fornitura, comunità, consumatori e utenti finali dei prodotti).</p> <p>Fonte: UN Guiding Principles Reporting Framework</p> <p>“Individui o gruppi i cui interessi sono o potrebbero essere influenzati, positivamente o negativamente, dalle attività dell’impresa e dai suoi rapporti commerciali dirette e indirette lungo tutta la catena di valore”.</p> <p>Fonte: EFRAG, Bozza di ESRS – Appendice VI, Acronimi e glossario dei termini</p> |

| | |
|---|--|
| Stipendi | <p>“Retribuzione lorda, escluse le componenti variabili come gli straordinari e gli incentivi, ed escluse le indennità, a meno che non siano garantite”.</p> <p>Fonte: EFRAG, BOZZA delle ESRS – Appendice VI</p> |
| Strategia di investimento o di finanziamento basata sulla sostenibilità | <p>Un approccio strutturato in cui i fattori di sostenibilità influenzano in modo sistematico il modo in cui un'azienda raccoglie e distribuisce il capitale, anche se la sostenibilità non è formalmente integrata attraverso strumenti etichettati (ad esempio, le green bond) o esplicitamente legata a obiettivi di impatto.</p> <p>Fonte: Global Compact delle Nazioni Unite</p> |
| Strategie di finanziamento | <p>Il modo in cui un'azienda raccoglie capitali, oltre alle policy e ai criteri che guidano il modo in cui l'azienda ottiene capitali per finanziare le proprie attività e la propria crescita.</p> <p>Fonte: Global Compact delle Nazioni Unite</p> |
| Strategie di investimento | <p>Il modo in cui un'azienda alloca il capitale e alle policy, alle priorità e ai quadri decisionali che ne guidano le modalità di allocazione.</p> <p>Fonte: Global Compact delle Nazioni Unite</p> |
| Stress idrico | <p>“La capacità, o la mancanza di capacità, di soddisfare la domanda di acqua dolce a livello umano ed ecologico. Rispetto alla scarsità, lo stress idrico è un concetto più inclusivo e più ampio. Prende in considerazione diversi aspetti fisici relativi alle risorse idriche, tra cui la disponibilità, la qualità e l'accessibilità dell'acqua (ossia, se le persone sono in grado di utilizzare le risorse idriche fisicamente disponibili), che spesso dipende, tra le altre cose, dall'adeguatezza delle infrastrutture e dall'accessibilità economica dell'acqua. Sia il consumo di acqua che i prelievi idrici forniscono informazioni utili che consentono di comprendere lo stress idrico relativo. Esistono diverse pressioni fisiche legate all'acqua, come le inondazioni e la siccità, che non rientrano nel concetto di stress idrico. Lo stress idrico presenta elementi soggettivi e viene valutato in modo diverso a seconda dei valori della società. Ad esempio, le società possono avere soglie diverse per quanto riguarda la definizione di acqua potabile sufficientemente pulita o il livello appropriato di fabbisogno idrico ambientale da garantire agli ecosistemi di acqua dolce, e quindi valutare lo stress idrico in modo diverso”.</p> <p>Fonte: CEO Water Mandate, Corporate Water Disclosure Guidelines</p> |
| Sviluppo di capacità | <p>“Il processo di sviluppo e rafforzamento delle competenze, delle intuizioni, delle capacità, dei processi e delle risorse di cui le organizzazioni e le comunità hanno bisogno per sopravvivere, adattarsi e prosperare in un mondo in rapida evoluzione. Un elemento essenziale dello sviluppo delle capacità è la trasformazione, che viene generata e mantenuta nel tempo dall'interno; una trasformazione di questo tipo va oltre lo svolgimento di compiti e comporta un cambiamento di mentalità e di atteggiamenti”.</p> <p>Fonte: Nazioni Unite</p> |
| Sviluppo sostenibile | <p>“Lo sviluppo che è in grado di soddisfare i bisogni della generazione presente, senza compromettere la possibilità che le generazioni future riescano a soddisfare i propri”.</p> <p>Nota 1: lo sviluppo sostenibile comprende tre dimensioni: economica, ambientale e sociale.</p> <p>Nota 2: lo sviluppo sostenibile si riferisce a interessi ambientali e sociali più ampi, piuttosto che agli interessi di specifiche aziende.</p> <p>Nota 3: negli standard GRI, i termini “sostenibilità” e “sviluppo sostenibile” vengono utilizzati in modo intercambiabile.</p> <p>Fonte: Glossario degli standard GRI</p> |

| | |
|--|--|
| Temi materiali | <p>“Temi che rappresentano gli impatti più significativi dell'azienda sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi gli impatti sui loro diritti umani”.</p> <p>Fonte: Glossario degli standard GRI</p> |
| Transizione giusta | <p>Secondo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), una transizione giusta implica l'ecologizzazione dell'economia in modo il più equo e inclusivo possibile per tutte le persone coinvolte, creando opportunità di lavoro dignitoso e non lasciando indietro nessuno. Una transizione giusta implica la massimizzazione delle opportunità sociali ed economiche derivanti dall'azione per il clima, riducendo al minimo e gestendo con attenzione eventuali impatti negativi. Ciò si ottiene attraverso un efficace coinvolgimento delle parti interessate e il rispetto dei principi e dei diritti fondamentali del lavoro.</p> <p>Fonte: GRI 102: Cambiamento climatico 2025</p> |
| Valutazione del rischio fisico | <p>Il processo di identificazione, analisi e valutazione dei potenziali impatti dei rischi fisici (ad esempio, eventi legati al clima o cambiamenti ambientali) su beni, attività o sistemi.</p> <p>Fonte: GRI 102: Cambiamento climatico 2025</p> |
| Valutazione della materialità | <p>“Un test in grado di fornire risultati che consentano di comprendere meglio e stabilire le priorità tra le varie questioni relative alla sostenibilità, ad esempio tenendo conto delle opinioni degli stakeholder sul prodotto o sul servizio che l'azienda produce e fornisce. Lo scopo principale di una valutazione della materialità è definire le aree sociali e ambientali che rivestono maggiore valore e importanza per l'azienda, gli investitori e gli stakeholder”.</p> <p>Fonte: Greenly</p> |
| Valutazioni dei rischi legati alla transizione | <p>I processi utilizzati per identificare, analizzare e valutare i potenziali rischi finanziari, operativi e strategici derivanti dalla transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio, sostenibile o resiliente ai cambiamenti climatici.</p> <p>Fonte: United States Environmental Protection Agency (EPA)</p> |

I DIECI PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT DELLE NAZIONI UNITE



United Nations
Global Compact



HUMAN RIGHTS

1. Le aziende sono tenute a sostenere e rispettare la protezione dei diritti umani proclamati a livello internazionale.
2. Le imprese devono assicurarsi di non essere complici di violazioni dei diritti umani.



LABOUR

3. Le aziende dovrebbero sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto di contrattazione collettiva.
4. l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio;
5. l'effettiva abolizione del lavoro minorile; e
6. l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di assunzione e di occupazione.



ENVIRONMENT

7. Le aziende dovrebbero sostenere un approccio precauzionale alle sfide ambientali;
8. intraprendere iniziative per promuovere una maggiore responsabilità ambientale;
9. incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie rispettose dell'ambiente.



ANTI-CORRUPTION

10. Le aziende devono contrastare tutte le forme di illecito, compresa l'estorsione e la corruzione.



United Nations
Global Compact

CHE COS'È IL GLOBAL COMPACT DELLE NAZIONI UNITE

Il Global Compact delle Nazioni Unite è una speciale iniziativa del Segretario Generale delle Nazioni Unite che invita le aziende di tutto il mondo ad allineare le proprie attività e strategie a Dieci Principi universali nell'ambito dei diritti umani, del lavoro, dell'ambiente e del contrasto alla corruzione. La nostra visione è chiara: tradurre le ambizioni in azioni concrete, su una scala adeguata alle esigenze globali.

Con oltre 25.000 partecipanti e una presenza in più di 100 Paesi attraverso 5 hub regionali e più di 70 reti nazionali e territori in espansione, il Global Compact delle Nazioni Unite è la più vasta iniziativa di sostenibilità aziendale al mondo.

Contributi significativi allo sviluppo del questionario CoP sono stati forniti dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), dall'Ufficio dell'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i diritti umani (OHCHR), dal Programma delle Nazioni Unite per l'ambiente (UNEP) e dall'Ufficio delle Nazioni Unite contro la droga e il crimine (UNODC), nonché dai colleghi di One Global Compact.

Per qualsiasi domanda, è possibile contattare cop-support@unglobalcompact.org