

Esg, consulenti in campo sul fattore «S»

Nuove prospettive. Dopo che nelle gare del Pnrr gli aspetti di protezione ambientale, sociale e di governance sono diventati requisiti obbligatori, legali al lavoro per implementare le politiche di equità e inclusione in azienda. Anche se l'attenzione dei clienti resta bassa

Pagina a cura di

Massimiliano Carbonaro

Environmental non basta: con il decreto Semplificazioni bis e Pnrr (il Dl 77/2021) i fattori Esg (Environmental, social and governance) sono diventati ineludibili per le imprese, perché sono stati introdotti quali requisiti, in parte obbligatori e in parte premiali, per partecipare alle gare pubbliche a partire da quelle del Piano nazionale di ripresa e resilienza.

In Italia in un primo momento ci si è soprattutto concentrati sulla "E" e sui temi collegati come l'impatto ambientale e il consumo energetico. Ora per le imprese stanno diventando cruciali anche le tematiche legate alla gestione del personale, al rispetto delle pari opportunità, delle politiche di diversity e inclusion.

Un processo che sta coinvolgendo sempre di più gli studi legali, chiamati ad accompagnare le aziende in questo cambio di paradigma in cui soprattutto i temi riassunti nella "S" stanno diventando centrali in un processo anche culturale non facile.

Incentivi, partecipazione alle gare, il tema reputazionale sono tutti elementi che pesano per le imprese nell'affrontare le tematiche Esg, ma alla radice c'è una sensibilità culturale che ancora manca e che spesso rende acerba ogni strategia in questa direzione.

Lo studio legale **de Berardinis Mozzi**, occupandosi di diritto del lavoro, è chiamato dalle imprese a sostenerle in questa fase. «Quelle legate ai fattori sociali sono esigenze che non sono ancora sentite – spiega Paolo de Bernardinis, founding partner dello studio – ma dipende anche dal contesto in cui le aziende operano, dalla eventuale loro parte-

cipazione agli appalti pubblici». «Importante capire se in azienda è presente una spinta all'innovazione – prosegue – ma non possiamo nascondere che le imprese faticano a trovare personale preparato su questi temi da mettere alla guida di tali processi».

In molti casi l'attenzione ai fattori "Social" si sta manifestando nelle aziende solo ora, sotto le sollecitazioni regolatorie. Lo sottolinea Massimiliano **Arlati**, founding partner dello studio **ArlatiGhislandi**: «Finora l'attenzione a questi aspetti era prerogativa delle aziende più sensibili dal punto di vista etico, che magari potevano contare su una gestione delle risorse umane molto impegnata in questa direzione – spiega –. In Italia il vero cambiamento sta avvenendo da quando le imprese sono state indotte ad entrare in un sistema di gestione della parità di genere, che le aziende traducono in procedure e sistemi di verifica con il nostro aiuto».

Del resto l'ottenimento della certificazione della parità di genere è un traguardo premiato oggi con sconti contributivi.

La politica di inclusione, le spinte verso la parità di genere e una maggiore attenzione al benessere dei dipendenti sono i tre nuovi pilastri su cui **ArlatiGhislandi** si trova a lavorare per i suoi clienti.

Per **Baker McKenzie** le tematiche Esg sono talmente importanti da aver creato un focus group internazionale e multidisciplinare. «La "S" del fattore social non è il primo tema a cui tutti pensano quando si parla di Esg – commenta l'avvocato Tiziana De Virgilio, senior associate dello studio – ma secondo noi è il collante di tutto. La gestione delle risorse umane è quello che connette il management. Le imprese sono chiamate a rendicontare non solo il proprio

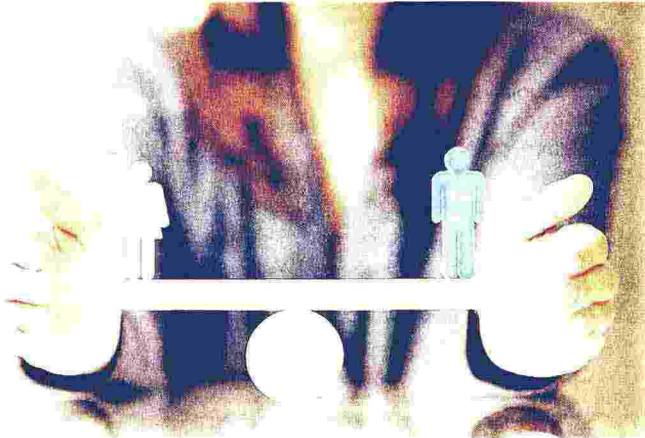
impatto ambientale, ma anche il rispetto dei diritti umani non come concetto astratto ma come condizioni minime di lavoro assicurate».

E queste valutazioni verranno estese non solo alla singola azienda ma alla propria catena del valore, inteso nel senso dei propri partner e fornitori commerciali. Un processo che costringerà le imprese a cambiare l'intero paradigma dei rapporti con la propria filiera. Capire se e quanto le imprese si stiano avvicinando a questi temi e in che misura è difficile e non è strettamente collegato alle dimensioni produttive.

«Il tema della "S" in molte Pmi è connaturato – commenta, infatti, l'avvocata Milena Prisco, of counsel e responsabile Esg di **Pavia e Ansaldo** – perché l'imprenditore è molto vicino ai propri dipendenti. Certo le Pmi possono aver bisogno di consulenza perché meno strutturate». «Al contrario – aggiunge Prisco – nelle grandi corporate l'attenzione alla dimensione sociale è già molto presente ma c'è bisogno di assistenza per il fattore "G" di governance, che non riguarda solo il gender e certo non si risolve solo con le quote rosa».

Le aziende stanno evidenziando questo bisogno in modo sempre più consapevole con delle linee di azione strategica che coinvolgono gli studi legali come consulenti. «Il primo approccio spesso – spiega Vittorio De Luca, managing partner di **De Luca & Partners** – è di tipo informativo. Il coinvolgimento prosegue poi con una fase di assessment sulle prassi, procedure e policy aziendali già in uso; è spesso richiesta l'assistenza e il supporto nella predisposizione di nuove policy utili». In molti casi si fa strada la necessità di formazione specifica su temi Esg, a tutti i livelli aziendali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'incentivo. Parità di genere certificata e premiata con sconti contributivi

VINCOLI SOCIALI E PNRR

30%

Donne e giovani

Per le gare c'è l'obbligo, in caso di aggiudicazione, di assicurare la presenza di almeno il 30% di occupati di genere femminile e under 36

15

Dipendenti

Soglia oltre cui scatta l'obbligo nei contratti Pnrr di presentare una relazione di genere

