

Rapporti di lavoro

Rendicontazione di sostenibilità e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali

di Luca Barbieri e Luca Mariani

23 Dicembre 2024

Lo scorso 25 settembre è entrato in vigore il Dlgs 125/2024, che in tema di rendicontazione societaria di sostenibilità dà attuazione alla direttiva (UE) 2022/2464 del 14 dicembre 2022 (CSRD). L'articolo 3, comma 6 del richiamato decreto stabilisce che gli obblighi d'informativa siano adempiuti in osservanza degli *standard* di rendicontazione (ESRS) adottati dalla Commissione europea con regolamento delegato (UE) 2023/2772 del 31 luglio 2023. Stamp

In particolare, il principio di rendicontazione ESRS S1 relativo alla "Forza lavoro propria" contempla un obbligo d'informativa concernente i processi di coinvolgimento dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori con riguardo agli impatti ritenuti rilevanti in materia di sostenibilità (ESRS S1-2). Più precisamente, è stabilito che l'impresa indichi i processi posti in essere per il coinvolgimento dei lavoratori propri e dei loro rappresentanti in relazione agli impatti - effettivi così come potenziali - ritenuti per essi rilevanti. Analogo obbligo d'informativa è previsto anche con riferimento ai "lavoratori nella catena del valore" (ESRS S2-2), intendendosi per tali, ferme restando le precisazioni rinvenibili sia nella Tabella 2 del citato regolamento delegato (UE) 2023/2772 che in una recente comunicazione della Commissione europea, i lavoratori di ciascuna impresa (*business partner*) facente parte della catena del valore (*value chain*), sia a monte che a valle. Resta inteso che la catena di fornitura (*supply chain*) è compresa nell'anzidetta catena del valore.

Oltre che consentire al fruitore della dichiarazione di sostenibilità di comprendere in quale modo l'impresa coinvolga i lavoratori propri e i loro rappresentanti in relazione agli impatti rilevanti, l'obbligo d'informativa ESRS S1-2 mira altresì ad accertare se - ed eventualmente in qual modo - i punti di vista espressi dai propri lavoratori o dalle loro rappresentanze siano presi in considerazione nei processi decisionali e in quale misura orientino la gestione degli impatti rilevanti sull'organizzazione del lavoro forza lavoro propria.

Ovviamente, tale obbligo d'informativa è strettamente correlato agli obblighi ESRS S1-3, ESRS S1-4 e ESRS S1-5 afferenti alla gestione degli impatti negativi e dei rischi che afferiscono all'organizzazione del lavoro.

Alla luce di quanto sopra, e precisando che, già con riferimento all'esercizio 2024, sono tenute ad adempiere agli obblighi d'informativa di cui al regolamento delegato (UE) 2023/2772 le imprese di grandi dimensioni che siano enti d'interesse pubblico (e cioè, ad esempio, le imprese quotate nei mercati regolamentati dell'Unione europea che occupino in media più di 500 lavoratori), non desta sorpresa il fatto che FILTCTEM CGIL, FLAEI CISL e UILTEC UIL abbiano presentato un'ipotesi di piattaforma per il rinnovo del contratto del Settore elettrico che promuove il dialogo sociale e invita a recepire nel contratto collettivo nazionale di lavoro la disciplina vigente in materia di rendicontazione di sostenibilità, *"garantendo l'informazione e il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali (anche tramite le strutture bilaterali aziendali) e la possibilità di esprimere pareri su tali materie"* (articolo 3, comma 7, secondo periodo del Dlgs 125/2024).

Si consideri altresì che, perché sia realizzato un genuino coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, queste potranno esigere che le informazioni rese disponibili circa gli impatti rilevanti, effettivi e potenziali, sull'organizzazione del lavoro - trattasi, ad esempio, dei temi riguardanti i salari adeguati e i divari retributivi, anche di genere, la formazione e lo sviluppo di competenze, l'inclusione dei lavoratori con disabilità e la tutela della salute e sicurezza - rispondano ai requisiti stabiliti dal principio di rendicontazione ESRS 1 ("Requisiti generali"), in forza del quale le informazioni e i dati offerti dall'impresa devono essere i) pertinenti, ii) consentire una rappresentazione fedele (sia retrospettiva che in prospezione), iii) verificabili, iv) comprensibili e v) comparabili. Sebbene possa sembrare prematuro, è altresì opportuno considerare come il ricorso a sistemi di intelligenza artificiale (IA) condizionerà (a breve) anche il sistema delle relazioni industriali, in quanto sarà agevolata una più approfondita lettura del divenire dell'impresa e dell'organizzazione del lavoro e potranno essere individuate

evidenze e tendenze (sia in un'ottica macroeconomica che microeconomica) che sino ad ora non hanno potuto formare oggetto di negoziazione.

D'altra parte, è lo stesso regolamento delegato (UE) 2024/2772 che già dispone che le informazioni sulla sostenibilità devono essere presentate *“con una struttura che renda la dichiarazione sulla sostenibilità facilmente accessibile e comprensibile, in un formato leggibile sia da un lettore umano sia da un dispositivo automatico”* (ESRS 1, par. 11, lett. b).

Al proposito, non sfugga come l'ipotesi di piattaforma più sopra richiamata introduca nell'ambito della negoziazione i processi di digitalizzazione dell'impresa, che, per effetto della progressiva introduzione di sistemi di IA, subiranno una forte accelerazione, assicurando - quando correttamente governati - incrementi significativi in termini di produttività e redditività e, al contempo, modificando il lavoro umano.

Il Sole 24 ORE aderisce a  **The Trust Project**

P.I. 00777910159 © Copyright Il Sole 24 Ore Tutti i diritti riservati
ISSN 2499-2070 - Norme & Tributi Plus Lavoro [<https://ntpluslavoro.ilsole24ore.com>]

Il Sole
24 ORE