CSR Manager Network Italia

Istat

OLTRE IL DATO FINANZIARIO: IMPRESE E BENESSERE COLLETTIVO

L'importanza dell'armonizzazione tra bilanci sociali delle grandi imprese e statistiche ufficiali

Gruppo di lavoro paritetico
Mario Molteni, Stefania Bertolini,
Matteo Pedrini, Fulvio Rossi (CSR Manager Network Italia)
Cesare Costantino, Alessandra Righi, Leopoldo Nascia,
Francesca Della Ratta (Istat)

Responsabili scientifici:
Mario Molteni (CSR Manager Network Italia)
Cesare Costantino (Istat)

Unità Operativa CSR Manager Network Italia:
Stefania Bertolini, Mario Molteni, Matteo Pedrini, Fulvio Rossi

Unità Operativa Istat:
Cesare Costantino, Alessandra Righi, Francesca Della Ratta,
Leopoldo Nascia, Carolina Ardi, Priscilla Altili, Emanuela Recchini,
Stefano Tersigni

Con il supporto di

UNIVERSITÀ CATTOLICA del Sacro Cuore
ALTIS
ALTA SCUOLA
IMPRESA E SOCIETÀ

INDICE

Introduzione **3**
La crescente attenzione delle imprese alla rendicontazione della sostenibilità 3
La rendicontazione di sostenibilità e l'autoreferenzialità 3
I problemi di comparabilità della rendicontazione 4
Gli obiettivi del progetto 5
Il percorso di ricerca 5
L'obiettivo del documento 6
Le scelte di fondo 7

Indicatore I: Valore economico diretto generato e distribuito **9**
I modelli di presentazione 9
La metodologia di calcolo 10
Gli indicatori sintetici 12
Le fonti delle informazioni 12

Indicatore II: Consumo diretto di energia **13**
I modelli di presentazione 13
La metodologia di calcolo 14
Gli indici sintetici 14
Le fonti delle informazioni 15

Indicatore III: Spese e investimenti per tutelare l'ambiente **17**
I modelli di presentazione 17
La metodologia di calcolo 20
Gli indicatori sintetici 21
Le fonti delle informazioni 21

Indicatore IV: Emissioni totali dirette ed indirette di gas ad effetto serra **23**
I modelli di presentazione 23
La metodologia di calcolo 25
Gli indicatori sintetici 26
Le fonti delle informazioni 26

Indicatore V: Composizione dei dipendenti **27**
I modelli di presentazione 27
La metodologia di calcolo 31
Gli indicatori sintetici 33
Le fonti delle informazioni 33

Indicatore VI: Turnover del personale **35**
I modelli di presentazione 35
La metodologia di calcolo 37
Gli indicatori sintetici 38
Le fonti delle informazioni 38

Indicatore VII: Ore medie di formazione annue per dipendente **39**
I modelli di presentazione 39
La metodologia di calcolo 42
Gli indicatori sintetici 42
Le fonti delle informazioni 42

Indicatore VIII: Rapporto dello stipendio base di uomini e donne **43**
I modelli di presentazione 43
La metodologia di calcolo 45

Gli indicatori sintetici 45
Le fonti delle informazioni 46

Indicatore IX: Tasso di rientro post-maternità 47
I modelli di presentazione 47
La metodologia di calcolo 49
Gli indicatori sintetici 49
Le fonti delle informazioni 50

Indicatore X: Numero di violazioni per discriminazione 51
I modelli di presentazione 51
La metodologia di calcolo 51
Gli indicatori sintetici 52
Le fonti delle informazioni 52

Conclusioni e prospettive future 53

Appendice. Confrontare le performance di sostenibilità: L'esperienza di Terna 55
Introduzione 55
Organizzare un confronto: selezionare aziende e dati omogenei 56
Selezionare i dati: motivi di esclusione 59
Risultati del confronto 61
Conclusioni 64

Indice delle tabelle, delle figure e degli indicatori 66
Tabelle 66
Figure 66
Indicatori 67

INTRODUZIONE

La crescente attenzione delle imprese alla rendicontazione della sostenibilità

Nell'ultimo decennio il mondo imprenditoriale ha riservato una crescente attenzione alle problematiche connesse alla responsabilità sociale d'impresa e alla sostenibilità. Tale attenzione ha favorito una profonda evoluzione nella reportistica aziendale, con una sempre più ampia diffusione della rendicontazione non-finanziaria, dedicata a rendere pubbliche le performance delle imprese secondo la logica ESG (environmental, social and governance). In particolare, tra le aziende si è diffusa l'elaborazione periodica di documenti dedicati alla rendicontazione delle performance sociali, ambientali ed economiche: i bilanci di sostenibilità. Tali bilanci sono documenti pubblicati dalle aziende su base volontaria in cui sono rendicontate le performance non-finanziare conseguite secondo strutture e con l'utilizzo di indicatori scelti dalle aziende medesime.
A partire dal 2000, per la definizione dei contenuti del bilancio di sostenibilità si sono imposte, come standard internazionale di riferimento, le *guidelines* proposte della *Global Reporting Initiative (GRI)*, giunte ormai alla versione 3.1 (G3.1). Tali linee guida definiscono i principi che dovrebbero tracciare il percorso di rendicontazione della sostenibilità, la struttura dei bilanci di sostenibilità e propongono una serie di indicatori che le aziende possono introdurre in tali documenti. Due elementi attribuiscono ancora maggior valore allo standard internazionale: da una parte le informazioni richieste dal GRI coincidono in buona misura con i contenuti presi in considerazione dalle agenzie di rating in tema di *Corporate Social Responsibility*; dall'altra già si prospetta la definizione di un report integrato, eventualmente reso obbligatorio (almeno per le imprese più grandi), in cui confluiscano il bilancio d'esercizio e quello di sostenibilità.

La rendicontazione di sostenibilità e l'autoreferenzialità

Sebbene la pratica della redazione annuale di un bilancio di sostenibilità sia ampiamente diffusa tra le aziende quotate e non, lo strumento è stato oggetto di alcune critiche con riferimento all'effettiva utilità delle informazioni presentate. In particolare a più riprese i bilanci di sostenibilità sono stati giudicati, nella sostanza, limitati perché autoreferenziali. Alle aziende viene imputato un'eccessiva discrezionalità nello scegliere quali misure fornire e come costruirle, con il rischio che le stesse possano deliberatamente evitare la comunicazione di aspetti considerati negativi.
Nonostante esistano affermati standard di rendicontazione, a fronte della discrezionalità nell'utilizzo degli indicatori permangono significative difficoltà nel valutare le performance ESG delle imprese. La soggettività in termini di rendicontazione, infatti, riduce la possibilità di procedere a confronti interaziendali.
Di fatto la scarsa comparabilità può essere in parte frutto della apparente contrapposizione tra due principi alla base del processo di predisposizione di un bilancio di sostenibilità:

- il *principio della materialità,* che afferma la necessità che la rendicontazione di sostenibilità si riferisca ad argomenti e indicatori che riguardino gli impatti più significativi dell'organizzazione;
- il *principio della comparabilità*, che afferma la necessità che il documento permetta le comparazioni interaziendali e intertemporali.

Il primo principio sancisce la necessità che le modalità di rendicontazione rispecchino alcuni elementi specifici delle singole organizzazioni; mentre il principio di comparabilità promuove livelli adeguati di standardizzazione nella presentazione delle informazioni.
Nella pratica della rendicontazione di sostenibilità le aziende sembrano aver dedicato maggiore attenzione al principio della materialità rispetto a quello della comparabilità. Risultato di tale orientamento è stata la pubblicazione di bilanci di sostenibilità che includono informazioni differenti e che, nella sostanza, permettono la comparabilità delle sole performance della singola impresa nel corso di differenti anni.

I problemi di comparabilità della rendicontazione

Nonostante le aziende ormai si riferiscano nella quasi totalità allo standard GRI, una specifica analisi condotta nel 2011 rispetto alle effettive possibilità di comparazione dei bilanci di sostenibilità ha evidenziato l'esistenza di nove tipologie di problemi che limitano la comparabilità delle informazioni:

- la *diversa interpretazione del significato di alcuni termini proposti dagli standard di riferimento*. Ad esempio, con riferimento all'indicatore EC6 del GRI ("percentuale della spesa effettuata presso fornitori locali"), le aziende interpretano con differente accezione il termine "locale". Per alcuni equivale a "nazionali", per altre a "regionali, per altri ancora equivale a "con sede nelle vicinanze degli impianti produttivi";
- il *diverso significato attribuito ad alcuni indicatori da parte di aziende operanti in alcuni settori*. Ad esempio, con riferimento all'indicatore EC1 del GRI ("valore economico generato e distribuito"), alcune aziende del settore assicurativo considerano gli agenti tra i collaboratori, mentre altre tra i fornitori. Ancora, altre aziende del settore bancario includono i costi per interessi tra la ricchezza distribuita ai finanziatori, in altri casi la considerano come distribuita ai fornitori;
- la *diversa rilevanza conferita agli indicatori in base al settore di appartenenza*. Ad esempio, le aziende del settore dei servizi giudicano non rilevante l'indicatore EN21 del GRI ("totale scarichi per qualità e destinazione"), non includendolo nella rendicontazione. Lo stesso accade per le aziende finanziarie, che nella maggioranza dei casi non introducono informazioni sull'indicatore EN27 ("percentuale di prodotti venduti e del packaging riciclabili per categoria");
- il *diverso perimetro adottato dalle aziende per la rendicontazione*. A causa della differente normativa vigente in alcune nazioni, ad oggi le aziende non misurano l'indicatore PR8 ("Totale delle violazioni in materia di privacy") con riferimento all'intera organizzazione ma solo rispetto alle organizzazioni operanti in Italia. O ancora, in alcuni casi le aziende dichiarano di includere solo una parte delle organizzazioni esistenti perché impossibilitate a raccogliere da tutte le unità organizzative le informazioni necessarie;
- il *diverso criterio di classificazione delle informazioni presentate*. Emblematico è il caso dell'utilizzo di differenti fasce d'età per rendicontare l'indicatore LA13 ("composizione dell'organico per età"). Ad esempio, alcune aziende suddividono i lavoratori in tre fasce di età (inferiore a 30 anni, tra 31 e 50 anni e oltre i 51 anni), altre in quattro fasce (inferiore ai 34 anni, tra 35 e 44 anni, tra i 45 e 54 anni e oltre i 55 anni), e così via;
- l'*utilizzo di differenti formule di calcolo per la stima degli indicatori*. Nel calcolo dell'indicatore LA7 ("tasso di assenteismo") alcune aziende includono tra i giorni di assenza sia i giorni di infortunio sia di malattia; altre aziende includono solamente i giorni di malattia. O ancora, nel calcolo dell'indicatore LA2 ("numero di lavoratori assunti"), alcune imprese includono anche i passaggi infragruppo mentre altre li escludono;
- l'*utilizzo di denominatori diversi per ponderare le performance misurate attraverso alcuni indicatori*. Nel rendicontare l'indicatore EN1 del GRI ("materiale utilizzato per peso e volume"), le aziende includono indicatori quali i kg di carta consumati per numero di lavoratore, altre i kg di carta consumata per euro di fatturato altre il consumo di carta per prodotto venduto;
- il *ricorso a differenti modalità di stima degli indicatori*. Nella costruzione dell'indicatore EN3 ("consumo indiretto di energia per fonte primaria"), alcune aziende utilizzano sistemi di valutazione puntuale altre utilizzano modalità di stima legate all'esistenza di contratti di fornitura a forfait;
- il *ricorso a unità di misura differenti per la valutazione del medesimo fenomeno*. Ad esempio nel rendicontare l'indicatore EN1 del GRI ("materiale utilizzato per peso e/o volume") le aziende in alcuni casi presentano il consumo di carta in tonnellate, in altri casi in risme o in numero di fogli.

Nell'ottica di contribuire a superare le difficoltà di comparazione il CSR Manager Network Italia (CMN) e l'Istituto Nazionale di Statistica (Istat) il 16 maggio 2011 hanno avviato un progetto di ricerca congiunto per esplorare le possibilità di convergenza tra le informazioni ESG contenute nei bilanci di sostenibilità delle imprese italiane elaborati secondo le linee guida GRI e i dati prodotti dalla statistica ufficiale.
Per realizzare le attività previste dal progetto è stato costituito un Gruppo di lavoro paritetico con il compito di eseguire direttamente alcune fasi che hanno visto impegnati congiuntamente CMN e Istat e quello di assicurare il supporto metodologico necessario per le fasi di esclusiva competenza del CMN. Sono state inoltre costituite due unità operative, una del CMN e una dell'Istat. Il presente documento raccoglie i principali risultati del lavoro svolto dai membri delle due unità operative.
L'attività di ricerca si è avvalsa del coinvolgimento di alcune aziende che hanno supportato l'attività dal

punto di vista economico o partecipando direttamente ai lavori di predisposizione dei protocolli di calcolo inclusi nel presente documento. In particolare si ringraziano le seguenti aziende: Autogrill, Bureau Veritas, Enel, Generali, Hera, Holcim, Obiettivo Lavoro, Pirelli, San Pellegrino, Terna, Unipol, Vodafone e Gucci.

Gli obiettivi del progetto

Obiettivi specifici del progetto realizzato da CMN e Istat sono:

- armonizzare, ove possibile, i dati richiesti dal GRI con quelli richiesti dall'Istat con riguardo ai fenomeni ambientali e sociali;
- promuovere presso le imprese metodi per la rendicontazione non finanziaria basati sull'uso di dati che siano effettivamente confrontabili con quelli di altre imprese e con quelli delle statistiche nazionali;
- definire i metodi per la rendicontazione non finanziaria con riferimento alle principali imprese italiane, in considerazione del fatto che tali imprese sono quelle che anticipano e orientano i comportamenti di una larga parte del sistema imprenditoriale.

Il percorso di ricerca

La ricerca, articolata in otto fasi, si è svolta tra il maggio 2011 e l'inizio del 2013.

Fase 1
Analisi delle convergenze potenziali.

A maggio 2011 si è costituito il Gruppo di Lavoro Paritetico (GLP) composto da esponenti di Istat e del CSR Manager Network Italia. Il GLP come prima iniziativa si è dato il compito di riflettere sui seguenti elementi:

- analisi degli indicatori quantitativi contenuti nello standard GRI;
- indicatori effettivamente presenti nei BS delle principali imprese italiane che si rifanno allo standard GRI;
- variabili per le quali dati ambientali e sociali sono già raccolti presso le imprese da Istat, in particolare in attuazione di regolamenti comunitari o normative nazionali.

Questa fase ha consentito di pervenire a una prima ipotesi di indicatori che presentavano spazi per una potenziale convergenza tra GRI e statistiche prodotte dall'Istat.

Fase 2
Analisi approfondita degli indicatori quantitativi GRI 3.1 e individuazione degli indicatori Istat più prossimi.

I ricercatori del CSR Manager Network hanno proceduto con un'analisi approfondita dei 57 indicatori quantitativi GRI relativamente ai quali sono stati individuati i principali problemi di comparazione e precisamente: diversa interpretazione delle variabili; diverso significato e rilevanza settoriale degli indicatori; diverso perimetro di rendicontazione; diversi criteri di rendicontazione dei dati; diverse formule di calcolo; diversa scelta dei denominatori; diverse modalità di stima dei valori; diverse unità di misura.
Parallelamente, i ricercatori di Istat, hanno proceduto ad individuare tra le statistiche prodotte dall'Istat le informazioni che più si avvicinavano a quelle previste dalle linee guida della GRI.

Fase 3
Survey sugli indicatori quantitativi GRI.

Su tutti gli indicatori quantitativi del GRI 3.1 il CSR Manager Network ha proceduto ad interrogare i CSR Manager e le società quotate italiane per approfondire il tema della loro rilevanza in termini di valutazione dellacompetitività dell'azienda e dell'impegno sui temi della sostenibilità. Si è giunti in questo modo a selezionare 10 indicatori giudicati rilevanti per entrambe le dimensioni, e quindi considerati di particolare interesse per un'analisi di potenziale comparabilità.

Fase 4
Workshop Istat – CSR Manager Network.

Il 27 gennaio 2012, nell'ambito del CSR Forum di ABI a Roma, si è svolto il Convegno nazionale del CSR Manager Network. Questo incontro ha avuto l'obiettivo di discutere con i CSR manager delle imprese italiane i risultati della prima fase del progetto.

Fase 5
Elaborazione del protocollo di calcolo.

Relativamente ai 10 indicatori individuati nella fase 3, i ricercatori del CSR Manager Network, unitamente a un gruppo ristretto di aziende (Assicurazioni Generali, Autogrill, Enel, Hera, Holcim, Obiettivo Lavoro, Pirelli, Terna, Unipol), hanno prodotto una proposta di protocollo di calcolo che superasse i problemi di comparabilità emersi nell'analisi della fase 2.

Fase 6
Consultazione con i CSR Manager.

La proposta di protocollo di calcolo elaborata al termine della Fase 5 è stata sottoposta a tutti gli iscritti del Network e a tutti i CSR Manager delle aziende quotate italiane ai quali è richiesto di:

- confermare la rilevanza degli indicatori proposti;
- valutare l'applicabilità del protocollo di calcolo per ciascun indicatore con riferimento alla propria impresa;
- proporre modifiche al protocollo di calcolo.

Fase 7
Redazione del protocollo di calcolo finale.

A seguito della consultazione di cui alla fase 6, è stato possibile redigere una nuova versione del protocollo di calcolo.

Fase 8
Convegno di presentazione dei risultati e lancio del progetto a livello nazionale.

A marzo 2013 viene organizzato un convegno per illustrare al mondo delle imprese e a tutto il Paese la natura e la rilevanza del progetto, sollecitando una vasta adesione all'applicazione del protocollo nella redazione dei documenti di rendicontazione socio-ambientale.

Fase 8
Presentazioni a livello internazionale.

In considerazione della sua natura, il progetto sarà in seguito presentato a livello internazionale come best practice in tema di interazione tra mondo delle imprese e sistema statistico nazionale sui temi della sostenibilità.

L'obiettivo del documento

L'obiettivo del presente documento è di promuovere una modalità condivisa di calcolo di alcuni indicatori tipicamente utilizzati nei bilanci e nelle sezioni dei siti internet dedicate alla sostenibilità. Nelle successive sezioni vengono presentati diversi protocolli di compilazione che, se adottati dalle aziende, possono coniugare la necessità di essere conformi alle guidelines della Global Reporting Initiative vers. 3.1 (G3.1) e quella di assicurare la comparabilità della rendicontazione con altre aziende e con le statistiche elaborate dall'Istat. Il documento vuole quindi favorire un dialogo tra le aziende per l'individuazione di indicatori di sostenibilità comparabili, così da permettere un'effettiva valutazione delle performance ottenute.

Tra gli indicatori quantitativi proposti dalle G3.1, si è deciso di focalizzare l'attenzione su dieci giudicati rilevanti sia per la valutazione della competitività di un'azienda sia per il suo impegno nella sostenibilità:

- valore economico diretto generato e distribuito (*indicatore EC1*);
- consumo diretto di energia (*indicatore EN3*);
- spese e investimenti per tutelare l'ambiente (*indicatore EN30*);
- emissioni totali dirette ed indirette di gas ad effetto serra (*indicatore EN16*);
- composizione dei dipendenti (*indicatore LA1);*
- turnover del personale (*indicatore LA2);*
- ore medie di formazione annue per dipendente (*indicatore LA10);*
- rapporto dello stipendio base di uomini e donne (*indicatore LA14);*
- tasso di rientro post-maternità (*indicatore LA15);*
- numero di violazioni per discriminazione (*indicatore HR4).*

Nel periodo in cui è stato sviluppato il progetto la Global Reporting Initiative ha avviato simultaneamente un processo di revisione delle linee guida per la rendicontazione che dovrebbe portare entro maggio 2013 alla pubblicazione di una nuova versione delle stesse (4.0), denominata G4. Gli indicatori proposti nel presente documento accolgono le modifiche proposte per le nuove linee guida di futura pubblicazione. In particolare, per verificare la coerenza degli indicatori sviluppati con il nuovo standard emergente, si è fatto riferimento all'*exposure draft* pubblicato il 25 giugno 2012 con il titolo "*GRI Second G4 Public Comment Period*". Essendo una versione delle nuove linee guida vicina alla definizione finale e non presentando significative revisioni degli indicatori analizzati nel presente documento, i risultati della ricerca si possono considerare validi anche per le aziende che decidessero di adottare la versione delle linee guida GRI denominata G4.
Gli schemi di presentazione proposti descrivono le informazioni minime che le aziende dovrebbero fornire per assicurare la comparabilità, ma naturalmente ulteriori scomposizioni o livelli di dettaglio maggiori sono sempre possibili in aggiunta alle informazioni proposte.
Il presente documento è una ipotesi di lavoro, e come tale integrerà il risultato del confronto tra le aziende.

Per ogni indicatore vengono dettagliate nei paragrafi che seguono le seguenti informazioni tecniche:

Riferimento Istat

Riferimento dell'indicatore raccolto dalle statistiche nazionali.

Riferimento GRI

Riferimento e descrizione dell'indicatore proposto dalle linee guida del GRI versione 3.1.

Obiettivo

Descrizione delle finalità ultime dell'indicatore.

Unità di misura

Specificazione delle unità di misura da utilizzare per la rendicontazione.

I modelli di presentazione

Presentazione delle tabelle/figure standard proposte per assicurare la capacità di rispondere alle G3.1 e simultaneamente la completezza delle informazioni, e la loro comparabilità.

La metodologia di calcolo

Descrizione delle definizioni utilizzate e delle modalità tecniche con cui calcolare il dato in cui si sostanzia l'indicatore.

Gli indicatori sintetici

Definizione di alcuni indicatori che permettano una sintetica comparazione tra aziende operanti in differenti settori e/o di differenti dimensioni.

Le fonti delle informazioni

Specificazione delle differenti funzioni/unità organizzative che possono fornire le informazioni necessarie al compilatore della scheda.

Le scelte di fondo

Prima di procedere alla presentazione dei protocolli di calcolo per ciascun indicatore, si segnalano alcune scelte che accomunano tutti gli indicatori: il periodo di riferimento della rendicontazione, la comparabilità nel tempo, l'insieme di organizzazioni che devono essere considerate e la disaggregazione dei dati proposti. Tali scelte di fondo sono necessarie per assicurare sia la comparabilità tra aziende sia il confronto con i dati Istat.

a) Periodo di riferimento

Per il calcolo degli indicatori il periodo di riferimento adottato è l'anno solare. Qualora un gruppo/azienda pubblichi un bilancio d'esercizio con cadenza differente dall'anno solare si suggerisce che l'organizzazione opti per la pubblicazione di un bilancio di sostenibilità con riferimento al medesimo periodo contabile, a condizione che tale scelta venga chiaramente illustrata nell'ambito del documento.
Per assicurare la comparabilità con i dati Istat qualora l'esercizio finanziario dell'impresa non coincida con l'anno solare è necessario fare riferimento per i dati relativi all'anno n (es. 2015) ai risultati della gestione chiusa anteriormente al 1 giugno dell'anno n+1 (es. 1 giugno 2014).

b) Comparabilità intertemporale

Si raccomanda di presentare gli indicatori inclusi nel documento con riferimento agli ultimi tre periodi di rendicontazione, a meno che non vi siano problemi oggettivi di comparabilità, quali ad esempio: la modifica dell'estensione del perimetro di rendicontazione, una variazione nelle formule di calcolo degli indicatori, e così via. Nel caso in cui l'azienda debba scegliere di restringere la comparabilità rispetto ai tre anni, si suggerisce di motivare tale scelta.

c) Perimetro

Il perimetro da considerare per il calcolo degli indicatori sarà diverso a seconda che si tratti di un'azienda singola o di un gruppo.

Per un Gruppo
Il perimetro di rendicontazione coincide con l'area di consolidamento secondo normativa internazionale (rif. IAS 27) o nazionale (Art 28 D. Lgs 127/91).

Per un'azienda singola
Il perimetro di rendicontazione coincide con tutte le unità organizzative riconducibili all'organizzazione anche se con sede all'estero.

Qualora sussistessero difficoltà nell'includere nella rendicontazione tutte le unità organizzative appartenenti all'area di consolidamento, l'azienda può optare per l'inclusione delle sole unità giudicate significative per la rendicontazione della sostenibilità. A fronte di una tale scelta, si suggerisce che l'azienda illustri nel documento i criteri adottati per valutare la significatività delle organizzazioni incluse e, rispetto ad ogni tabella, il grado di copertura delle informazioni rispetto al Gruppo nel suo complesso. Tale informazione potrebbe essere misurata con indicatori quali: la percentuale del fatturato delle aziende rendicontate rispetto al fatturato complessivo, il numero dei dipendenti delle aziende rendicontate rispetto ai dipendenti complessivi del gruppo, la rilevanza delle aziende rendicontate per l'utile del gruppo, la percentuale di controllo detenuta dell'azienda, e così via.

Disaggregazione dei dati

Si prevede come minimo una disaggregazione dei dati tra Italia ed estero. In tale modo sarà possibile comparare i risultati delle aziende operanti in Italia con le statistiche dell'Istat, le quali includono solo le unità economiche residenti sul territorio nazionale..
Per quanto riguarda gli indicatori economici, affinché questi possano essere confrontati con aggregati desunti dalla contabilità nazionale, occorre che le organizzazioni operanti in Italia siano identificate in conformità al "principio di residenza". Tale principio afferma che "[…] una unità è considerata unità residente di un paese allorquando essa ha il suo centro di interesse economico nel territorio economico del paese – ossia allorquando esercita per un lungo periodo (un anno o più) attività economiche su tale territorio." (SEC95 § 1.30). Coerentemente con questo principio dovranno essere incluse le unità residenti sul territorio nazionale e le unità residenti che operano all'estero (ad esempio per attività di trasporto) e dovranno essere escluse le unità non residenti che operano sul territorio nazionale (ad esempio effettuando attività di trasporto sul suolo italiano).

NOTA
I dati inclusi nelle figure e tabelle presentate nei paragrafi che seguono sono di carattere fittizio e hanno l'esclusivo scopo di permettere al lettore di meglio comprendere le modalità di compilazione di tali figure e tabelle.

INDICATORE I:
VALORE ECONOMICO DIRETTO GENERATO E DISTRIBUITO

VARIABILE ISTAT Ricavi e valore aggiunto aziendale delle imprese industriali e dei servizi.

RIFERIMENTO ISTAT Regolamento comunitario (EC) n. 295/2008 relativo alle statistiche strutturali sulle imprese (SBS – Structural Business Statistics): ricavi; valore aggiunto (al costo dei fattori). Rilevazione sul Sistema dei conti delle imprese. Bilanci civilistici d'impresa.

RIFERIMENTO GRI Indicatore EC1
Valore economico direttamente generato e distribuito, inclusi ricavi, costi operativi, remunerazioni ai dipendenti, donazioni e altri investimenti nella comunità, utili non distribuiti, pagamenti ai finanziatori e alla Pubblica Amministrazione.

OBIETTIVO Presentare informazioni quantitative sulla generazione di valore economico da parte dell'impresa/gruppo e distribuzione dello stesso tra i suoi principali stakeholders.

UNITÀ DI MISURA UTILIZZATE Migliaia di euro.
Percentuali con un decimale.

I modelli di presentazione

La rendicontazione dell'indicatore può avvenire attraverso due tabelle. La prima, intitolata "valore economico diretto generato e distribuito", ha l'obiettivo di permettere ai destinatari della rendicontazione di comprendere l'andamento delle performance economiche dell'impresa nel corso degli ultimi tre anni. La seconda, intitolata "Valore economico diretto generato e distribuito in Italia e all'estero anno n", ha lo scopo di permettere al lettore di valutare l'impatto che l'azienda ha avuto sul contesto economico italiano, oggetto di analisi delle statistiche prodotte da Istat.

Tabella 1 **Valore economico diretto generato e distribuito (anno n; anno n-1; anno n-2)**

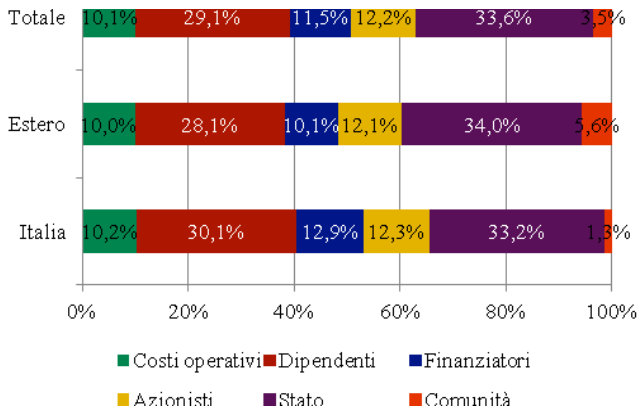
	Anno n		Anno n-1		Anno n-2	
	.000 €	%	.000 €	%	.000 €	%
VALORE ECONOMICO DIRETTO GENERATO	**1.000**	**100,0**	**1.150**	**100,0**	**1.150**	**100,0**
VALORE ECONOMICO DIRETTO DISTRIBUITO	**800**	**80,0**	**987**	**85,8**	**987**	**85,8**
Fornitori (costi operativi)	150	15,0	200	17,4	200	17,4
Dipendenti	270	27,0	112	9,7	112	9,7
Finanziatori	50	5,0	120	10,5	120	10,5
Azionisti e soci	150	15,0	236	20,5	236	20,5
Stato	150	15,0	221	19,2	221	19,2
Comunità	30	3,0	98	8,5	98	8,5
VALORE ECONOMICO DIRETTO TRATTENUTO (AUTOFINANZIAMENTO)	**200**	**20,0**	**163**	**14,2**	**163**	**14,2**

Tabella 2 **Valore economico diretto generato e distribuito in Italia e all'estero (anno n)**

	Italia		estero	
	.000 €	%	.000 €	%
VALORE ECONOMICO DIRETTO GENERATO	**560**	**100,0**	**440**	**100,0**
VALORE ECONOMICO DIRETTO DISTRIBUITO	**410**	**73,2**	**390**	**88,6**
Fornitori (costi operativi)	80	14,3	70	15,9
Dipendenti	150	26,8	120	27,3
Finanziatori	20	3,6	30	6,8
Azionisti e soci	130	23,2	20	4,5
Stato	20	3,6	130	29,5
Comunità	10	1,8	20	4,5
VALORE ECONOMICO DIRETTO TRATTENUTO (AUTOFINANZIAMENTO)	**150**	**26,8**	**50**	**11,4**

In aggiunta alle due tabelle precedentemente illustrate le aziende possono adottare come ulteriore forma di rendicontazione i seguenti grafici. In alternativa potrebbero anche essere proposti gli stessi dati utilizzando grafici di tipo torta.

Figura 1 **Valore economico diretto distribuito in Italia e all'estero (anno n)**



La metodologia di calcolo

Per il calcolo del valore economico generato e distribuito di seguito si propongono alcune specifiche che permettono di assicurare l'omogeneità dei valori calcolati dalle differenti aziende e, quindi, la comparabilità delle performance sia tra differenti aziende sia con le statistiche nazionali prodotte da Istat.

Valore economico diretto generato

Ricavi prodotti dall'organizzazione provenienti da gestione sia caratteristica sia finanziaria di competenza dei periodi di riferimento. Tale voce include:

- vendite da prodotti e servizi al netto di resi, sconti e abbuoni;
- ricavi finanziari da interessi su prestiti[1], dividendi da azionisti, royalties e ricavi diretti da proprietà (affitti);
- ricavi da vendita di beni tangibili o intangibili.

[1] Allo stato, le rilevazioni Istat non includono tale voce.

Fornitori (costi operativi)

Tra i costi operativi sono inclusi i costi per fornitori, investimenti e royalties di competenza dei periodi di riferimento. Tale voce include:

- costi per acquisto di materiali, componenti e servizi;
- variazione delle rimanenze (positiva o negativa);
- affitti passivi, diritti di licenza, royalties;
- costi per contratti di lavoro somministrato;
- costi per consulenze esterne;
- costi per servizi esterni di formazione del personale;
- costi per vestiario e dispositivi di protezione dei lavoratori.

Dipendenti

Nella voce "dipendenti" sono inclusi i compensi complessivi (denaro e non) riconosciuti da un datore di lavoro a un lavoratore dipendente di competenza dei periodi di riferimento. Tra i compensi in denaro dovranno essere inclusi:

- imposte e i contributi sociali a carico dei lavoratori trattenuti dall'unità;
- imposte e contributi sociali obbligatori e volontari a carico dei datori di lavoro;
- retribuzioni corrisposte indipendentemente dal fatto che siano a ora o a cottimo;
- mance e premi legati al luogo di lavoro, al rendimento le gratifiche, gettoni di presenza;
- le indennità di licenziamento;
- costi per servizio di mensa.

Tra i compensi non in denaro dovranno essere inclusi:

- contribuzione integrativa volontaria da parte dell'azienda (pensioni, assicurazioni);
- sostenimento di costi da parte dell'azienda a favore del dipendente (affitto, contribuzione a interessi di mutui, contributi per servizio di trasporto pubblico, borse di studio, cassa integrazione, ecc.).

Finanziatori

Nei costi per finanziatori devono essere inclusi i trasferimenti di denaro verso fornitori di capitale di credito. Tale voce include sia gli interessi corrisposti a finanziatori (sia di breve sia di lungo termine) sia gli oneri bancari.

Azionisti

Nella voce devono essere inclusi i costi per trasferimenti di denaro verso fornitori di capitale di rischio. Tale voce include i dividendi ad azionisti e tutte le altre forme di distribuzione di denaro nei confronti dei soci.

Stato

I trasferimenti verso lo stato includono: imposte, tasse e multe pagate a livello internazionale, nazionale e a livello locale.

Comunità

Nella voce comunità devono essere inclusi i trasferimenti di denaro e degli investimenti effettuati nella comunità di competenza nel periodo di riferimento. Tale voce include:

- donazioni volontarie a NSO, organizzazioni caritatevoli, istituti di ricerca;
- risorse investite in infrastrutture dedicate alla comunità;
- costi diretti connessi a progetti sociali;
- costi di beni donati alla comunità;
- retribuzione del tempo dedicato dai collaboratori alla comunità.

Le aziende dovranno specificare i criteri adottati per identificare la comunità di riferimento.

Gli indicatori sintetici

Per favorire la comparabilità delle informazioni tra aziende anche di differenti dimensioni e operanti in diversi settori si suggerisce alle aziende di introdurre nei processi di rendicontazione della sostenibilità alcune misure parametrizzate per il confronto tra aziende di differenti dimensioni.

Indicatore 1 **Valore economico diretto generato pro-capite (anno n)**

$$\frac{\text{Valore economico diretto generato anno n (€)}}{\text{Totale dei dipendenti anno n (n.)}}$$

Indicatore 2 **Percentuale del valore economico distribuito agli stakeholders (anno n)**

$$\frac{\text{Valore economico diretto distribuito anno n (.000 €)}}{\text{Valore economico diretto generato anno n (.000 €)}}$$

Indicatore 3 **Percentuale del valore economico generato in Italia (anno n)**

$$\frac{\text{Valore economico diretto generato in Italia anno n (.000 €)}}{\text{Valore economico diretto generato anno n (.000 €)}}$$

Indicatore 4 **Tasso di variazione del valore economico diretto generato (anno n)**

$$\frac{\text{[Valore economico diretto generato anno n (.000 €)} - \text{Valore economico diretto generato anno n-1 (.000 €)]}}{\text{Valore economico diretto generato anno n-1 (.000 €)}}$$

Le fonti delle informazioni

Bilanci d'esercizio; bilancio consolidato; contabilità generale; contabilità analitica.

INDICATORE II:
CONSUMO DIRETTO DI ENERGIA

VARIABILE ISTAT Acquisti di prodotti energetici delle imprese industriali.

RIFERIMENTO ISTAT Rilevazione annuale della Produzione industriale (Prodcom).

RIFERIMENTO GRI Indicatore EN3
Consumo diretto di energia suddiviso per fonte energetica primaria.

OBIETTIVO Presentare informazioni quantitative sulle modalità di utilizzo dell'energia da parte di un'organizzazione. Il consumo di energia ha un impatto diretto sui costi operativi, espone l'azienda alle fluttuazioni del mercato dell'energia e ha un impatto sull'impatto ambientale dell'organizzazione.

UNITÀ DI MISURA GigaJoules (GJ).
Percentuali con un decimale.

I modelli di presentazione

Per la rendicontazione del consumo diretto di energia da fonti primarie è previsto il ricorso a due tabelle. La prima che permette di identificare le tendenze nel consumo di energia diretta negli ultimi tre anni con particolare attenzione a distinguere il ricorso a fonti rinnovabili da quelle non rinnovabili. La seconda tabella è invece dedicata ad approfondire l'impatto del consumo di energia diretta sul suolo italiano.

Tabella 3 **Consumo diretto di energia per fonti primarie (anno n; anno n-1; anno n-2)**

	Anno n		Anno n-1		Anno n-2	
	GJ	%	GJ	%	GJ	%
NON RINNOVABILI	**226**	**44,3**	**197**	**40,1**	**197**	**40,1**
Carbone	18	3,5	14	2,9	14	2,9
Metano	44	8,6	44	9,0	44	9,0
Petrolio	47	9,2	50	10,2	50	10,2
RINNOVABILI	**284**	**55,7**	**294**	**59,9**	**294**	**59,9**
Bio-diesel	209	41,0	210	42,8	210	42,8
Etanolo	18	3,5	26	5,3	26	5,3
Idrogeno	57	11,2	58	11,8	58	11,8
Altro						
TOTALE	**510**	**100,0**	**491**	**100,0**	**491**	**100,0**

Tabella 4 **Consumo diretto di energia per fonti primarie in Italia e all'estero (anno n)**

	Italia		estero	
	GJ	%	GJ	%
NON RINNOVABILI	**106**	**38,3**	**23**	**60,5**
Carbone	10	3,6	1	2,6
Metano	15	5,4	8	21,1
Petrolio	16	5,8	9	23,7
RINNOVABILI	**171**	**61,7**	**15**	**39,5**
Bio-diesel	142	51,3	0	-
Etanolo	8	2,9	4	10,5
Idrogeno	21	7,6	11	28,9
Altro				
TOTALE	**277**	**100,0**	**38**	**100,0**

La metodologia di calcolo

La determinazione della quantità di energia diretta consumata nel corso dell'esercizio deve essere calcolata suddividendo l'informazione in relazione alle fonti utilizzate.

Per il calcolo dell'indicatore è necessario un processo in 3 fasi:

Fase 1: Identificare per ognuna delle voci la quantità di energia primaria acquistata, prodotto e venduta con riferimento al periodo di rendicontazione.

Fase 2: Rendere omogenee le informazioni raccolte convertendo le differenti unità di misura in GigaJoules (GJ). Per svolgere tale operazione è possibile utilizzare la seguente tabella di conversione.

Tabella 5 **Fattori di conversione delle fonti di energia primaria in GJ**

Carbone	Ton. (metrico) x 26,00	Ton. (Short) x 23,59	Ton. (Long) x 26,42	
Metano	1000 metri cubi x 39,01	1000 piedi cubi x 1,1046		
Petrolio	Barili X 6,22	Ton. (metrico) x 44,80	Ton. (Short) x 40,64	Ton. (Long) x 45,52
Benzina	Galloni (US) x 0,125	Ton. (metrico) x 44,80		
Diesel	Galloni (US) x 0,138	Ton. (metrico) x 43,33		
Nafta	Galloni (US) x 0,144	Ton. (metrico) x 40,19		
Bio-diesel	Galloni (US) x 0,114	Ton. (metrico) x 36,01		
Etanolo	1.000 metri cubi x 26,80	1000 piedi cubi x 0,7588		

Fonte: Technical protocol G3.1

Fase 3: Calcolare il consumo diretto di energia per ogni fonte utilizzando la seguente formula:

+ acquisti di energia diretta
+ produzione di energia diretta
– vendita di energia diretta

Consumo diretto di energia

Gli indici sintetici

Si propongono alcuni indicatori sintetici da utilizzare come possibili elementi utili al confronto tra aziende di differenti dimensioni e operanti in settore tra loro non omogenei.

Indicatore 5 **Energia consumata pro capite in GJ (anno n)**

$$\frac{\text{Consumo totale di energia diretta anno n (GJ)}}{\text{Totale dei dipendenti anno n (n.)}}$$

Indicatore 6 **Energia consumata in GJ per migliaia di euro valore economico diretto generato (anno n)**

$$\frac{\text{Consumo totale di energia diretta anno n (GJ)}}{\text{Valore economico diretto generato anno n (.000 €)}}$$

Indicatore 7 **Percentuale di utilizzo di energia da fonti rinnovabili (anno n)**

$$\frac{\text{Consumo di energia diretta da fonti rinnovabili anno n (GJ)}}{\text{Consumo totale di energia diretta anno n (GJ)}}$$

Indicatore 8 **Tasso di variazione del consumo di energia (anno n)**

$$\frac{\text{[Consumo di energia diretta anno n (GJ) – Consumo di energia diretta anno n-1 (GJ)]}}{\text{Consumo di energia diretta anno n (GJ)}}$$

Indicatore 9 **Tasso di variazione del consumo di energia da fonti rinnovabili (anno n)**

$$\frac{\text{[Consumo di energia diretta da fonti rinnovabili anno n (GJ) – Consumo di energia diretta da fonti rinnovabili anno n-1 (GJ)]}}{\text{Consumo di energia diretta da fonti rinnovabili anno n (GJ)}}$$

Le fonti delle informazioni

Sistema di gestione ambientale; Fatture da operatori energetici; Servizi generali.

INDICATORE III:
SPESE E INVESTIMENTI PER TUTELARE L'AMBIENTE

VARIABILE ISTAT	Spese correnti e investimenti delle imprese per attività di protezione dell'ambiente.
RIFERIMENTO ISTAT	Regolamento comunitario (EC) n. 295/2008 relativo alle statistiche strutturali sulle imprese (SBS – Structural Business Statistics). Regolamento comunitario (EC) n. 250/2009 che attua il regolamento (CE) n. 295/2008 per quanto riguarda le definizioni delle caratteristiche, il formato tecnico per la trasmissione dei dati, le prescrizioni per la duplice trasmissione di dati secondo la NACE Rev.1.1 e secondo la NACE Rev. 2 e le deroghe che possono essere concesse per le statistiche strutturali sulle imprese.
RIFERIMENTO GRI	Indicatore EN30 Spese e investimenti per la protezione dell'ambiente, suddivisi per tipologia.
OBIETTIVO	Relativamente alla performance ambientale, l'indicatore permette all'organizzazione di: – valutare l'efficienza nell'utilizzo delle risorse, – valutare nel lungo periodo il valore dei propri investimenti organizzativi o tecnologici.
UNITÀ DI MISURA	Migliaia di euro. Percentuale con un decimale.

I modelli di presentazione

Per descrivere spese e investimenti a tutela dell'ambiente si consiglia l'utilizzo di due tabelle. Le due macro voci trattate dall'indicatore (smaltimento dei rifiuti, trattamento delle emissioni e ripristino ambientale; costi di gestione e altri costi di protezione ambientale) sono quindi rendicontate nella prima tabella nel loro valore complessivo illustrando il trend degli ultimi tre anni e, successivamente, con l'ausilio della seconda tabella suddivise tra Italia ed estero, limitatamente all'ultimo anno.

Tabella 6 **Costi per la tutela dell'ambiente (anno n; anno n-1; anno n-2)**

	Anno n		Anno n-1		Anno n-2	
	.000 €	%	.000 €	%	.000 €	%
SMALTIMENTO DEI RIFIUTI, TRATTAMENTO DELLE EMISSIONI E RIPRISTINO AMBIENTALE	**2.255**	**100,0**	**1913**	**100,0**	**2.066**	**100,0**
Trattamento e smaltimento dei rifiuti (*)	165	7,3	225	11,8	200	9,7
Trattamento delle emissioni atmosferiche (*)	152	6,7	182	9,5	190	9,2
Attività di ripristino ambientale (*)	665	29,5	556	29,1	590	28,6
Assicurazioni per responsabilità ambientali (*) (+)	236	10,5	152	7,9	123	6,0
Acquisto/utilizzo di certificati di emissioni (*) (+)	15	0,7	8	0,4	5	0,2
Trattamento delle acque reflue	313	13,9	225	11,8	285	13,8
Abbattimento delle emissioni sonore e delle vibrazioni	153	6,8	112	5,9	123	6,0
Ammortamento di specifiche attrezzature e relativi costi del personale (*)	556	24,6	453	23,7	550	26,6
COSTI DI GESTIONE E ALTRI COSTI DI PROTEZIONE AMBIENTALE	**658**	**100,0**	**595**	**100,0**	**667**	**100,0**
Personale impiegato in attività di gestione ambientale (*)	125	19,0	135	22,7	15	2,2
Attività ricerca e sviluppo (*)	153	23,3	45	7,6	213	31,9
Attività di prevenzione (*)	154	23,4	144	24,2	211	31,6
Protezione della biodiversità e del paesaggio	13	2,0	2	0,3	5	0,7
Protezione dalle radiazioni	12	1,8	15	2,5	18	2,7
Personale impiegato per l'educazione e la formazione (*)	2	0,3	1	0,2	3	0,4
Acquisto di servizi esterni per la gestione ambientale (*)	55	8,4	88	14,8	65	9,7
Certificazione esterna dei sistemi di gestione ambientale (*)	46	7,0	55	9,2	77	11,5
Costi addizionali per l'installazione di tecnologie più pulite (*)	98	14,8	110	18,5	60	9,0

(*) Voci richieste dal G3.1;(+) Costi che, non rientrando nelle statistiche Istat, devono essere indicati separatamente e non devono essere considerati nella comparazione con le statistiche nazionali.

Tabella 7 **Costi per la tutela dell'ambiente in Italia e all'estero (anno n)**

	Italia		estero	
	.000 €	%	.000 €	%
SMALTIMENTO DEI RIFIUTI, TRATTAMENTO DELLE EMISSIONI E RIPRISTINO AMBIENTALE	**1631**	**100,0**	**624**	**100,0**
Trattamento e smaltimento dei rifiuti (*)	100	6,1	65	10,4
Trattamento delle emissioni atmosferiche (*)	123	7,5	29	4,6
Attività di ripristino ambientale (*)	523	32,1	142	22,8
Assicurazioni per responsabilità ambientali (*) (+)	210	12,9	26	4,2
Acquisto/utilizzo di certificati di emissioni (*) (+)	5	0,3	10	1,6
Trattamento delle acque reflue	220	13,5	93	14,9
Abbattimento delle emissioni sonore e delle vibrazioni	100	6,1	53	8,5
Ammortamento di specifiche attrezzature e relativi costi del personale (*)	350	21,5	206	33,0
COSTI DI GESTIONE E ALTRI COSTI DI PROTEZIONE AMBIENTALE	**340**	**100,0**	**318**	**100,0**
Personale impiegato in attività di gestione ambientale (*)	70	20,6	55	17,3
Attività ricerca e sviluppo (*)	80	23,5	73	23,0
Attività di prevenzione (*)	80	23,5	74	23,3
Protezione della biodiversità e del paesaggio	10	2,9	3	0,9
Protezione dalle radiazioni	5	1,5	7	2,2
Personale impiegato per l'educazione e la formazione (*)	1	0,3	1	0,3
Acquisto di servizi esterni per la gestione ambientale (*)	32	9,4	23	7,2

(*) Voci richieste dal G3.1; (+) Costi che, non rientrando nelle statistiche Istat, devono essere indicati separatamente e non devono essere considerati nella comparazione con le statistiche nazionali.

La metodologia di calcolo

L'indicatore "costi per la protezione ambientale" comprende tutti i costi sostenuti dall'organizzazione per prevenire, ridurre, controllare e documentare aspetti, impatti e rischi ambientali. L'indicatore si riferisce dunque all'impegno delle aziende verso l'ambiente espresso secondo un criterio di competenza, procedendo dunque alla contabilizzazione nel momento in cui si manifesta l'impatto economico per l'impresa e non nel momento in cui avviene l'esborso finanziario. La voce include sia i costi sostenuti internamente sia quelli dati dall'acquisizione di servizi all'esterno dell'azienda, quali il trattamento e smaltimento dei rifiuti, la depurazione delle acque reflue, il controllo e manutenzione degli impianti di riscaldamento o di condizionamento d'aria, il monitoraggio ambientale, e così via. I costi possono essere classificati in queste due macro aree:

- costi di smaltimento dei rifiuti, trattamento delle emissioni e ripristino ambientale;
- costi di gestione e protezione ambientale.

La voce non include i costi correlati all'offerta di prodotto o servizi e nemmeno le sanzioni per non compliance a normative ambientali, secondo quanto previsto dall'IFAC International Guidance Document on Environmental Management Accounting.

Costi di smaltimento dei rifiuti, trattamento delle emissioni e ripristino ambientale

Questa voce include tutte le spese sostenute dall'organizzazione o per suo conto, per:

- costi per trattamento e smaltimento dei rifiuti;
- costi per trattamento delle emissioni atmosferiche;
- costi per attività di ripristino ambientale (costi per attività di bonifica, decontaminazione del suolo, acque di falda o superficiali conseguenti a sversamenti, altro);
- assicurazioni per responsabilità ambientali;
- acquisto/utilizzo di certificati di emissioni;
- costi per il trattamento delle acque reflue;
- costi per l'abbattimento delle emissioni sonore e delle vibrazioni connesse alle attività industriali (sono escluse le misure per la riduzione del rumore all'interno dell'ambiente di lavoro);
- ammortamento di specifiche attrezzature, manutenzione, materie e servizi necessari al funzionamento e relativi costi del personale.

Costi di gestione e altri costi di protezione ambientale

Questa voce comprende le spese sostenute per:

- costi per attività ricerca e sviluppo (secondo la classificazione CEPA 2000 includono tutti i costi finalizzati alla protezione dell'ambiente, ossia all'identificazione e analisi delle fonti d'inquinamento e dei meccanismi di dispersione delle sostanze inquinanti nell'ambiente; alla prevenzione e all'eliminazione di tutte le forme d'inquinamento; alla predisposizione di apparecchiature e strumenti per la misurazione e l'analisi dell'inquinamento con riferimento alla protezione dell'aria e del clima, alla protezione delle acque superficiali, ai rifiuti, alla protezione del suolo e delle acque del sottosuolo, all'abbattimento del rumore e delle vibrazioni, alla protezione delle radiazioni);
- costi per il personale impiegato in attività di gestione ambientale;
- costi per attività di prevenzione (delle emissioni di sostanze inquinanti in atmosfera, della produzione di acque reflue, della produzione dei rifiuti, delle infiltrazioni di sostanze inquinanti nel suolo e nelle acque sotterranee, delle emissioni sonore e vibrazioni connesse alle attività industriali);
- costi per la protezione della biodiversità e del paesaggio;
- costi per la protezione dalle radiazioni;
- costi per il personale impiegato per l'educazione e la formazione;
- costi per l'acquisto di servizi esterni per la gestione ambientale;
- costi di certificazione esterna dei sistemi di gestione ambientale;
- costi addizionali per l'installazione di tecnologie più pulite (superiori allo standard);
- costi per acquisti verdi;
- altri costi di gestione ambientale.

Gli indicatori sintetici

Si propongono alcuni indicatori sintetici che permettono di rapportare le varie tipologie di spese ambientali sostenute ai ricavi totali dell'azienda. Si ritengono tali indici un'integrazione importante dei dati assoluti espressi nelle tabelle precedenti.

Indicatore 10 **Percentuale dei costi di smaltimento, trattamento delle emissioni e ripristino ambientale sui ricavi (anno n)**

$$\frac{\text{Costi di smaltim. dei rifiuti, trattam. delle emissioni e ripristino ambientale anno n (.000 €)}}{\text{Ricavi totali anno n (.000 €)}}$$

Indicatore 11 **Percentuale dei costi di gestione e protezione dell'ambiente sui ricavi (anno n)**

$$\frac{\text{Costi di gestione e protezione ambientale anno n (.000 €)}}{\text{Ricavi totali anno n (.000 €)}}$$

Indicatore 12 **Percentuale dei costi per la tutela dell'ambiente sui ricavi (anno n)**

$$\frac{\text{Totale spese ambientali anno n (.000 €)}}{\text{Ricavi totali (.000 €)}}$$

Indicatore 13 **Tasso di variazione dei costi per la tutela dell'ambiente (anno n)**

$$\frac{\text{[Totale spese ambientali anno n (.000 €) – Totale spese ambientali anno n-1 (.000 €)]}}{\text{Totale spese ambientali anno n-1 (.000 €)}}$$

Le fonti delle informazioni

Sistema contabile (ad esempio, contabilità ambientale) e di fatturazione; funzioni approvvigionamenti, risorse umane e legale.

INDICATORE IV:
EMISSIONI TOTALI DIRETTE ED INDIRETTE DI GAS AD EFFETTO SERRA

VARIABILE ISTAT	Emissioni atmosferiche di CO2, N2O, CH4 per attività economica.
RIFERIMENTO ISTAT	Regolamento comunitario (CE) n. 691/2011 del 6 luglio 2011; rende obbligatoria la produzione dei dati NAMEA e prevede la trasmissione degli stessi ad Eurostat a partire dal 2013. Regolamento comunitario (CE) n. 2223/96 del 25 giugno 1996 sul Sistema europeo dei conti nazionali e regionali (SEC95). Convenzione quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici (*United Nations Convention on Climate Change – Unfccc*); Convenzione sull'inquinamento atmosferico transfrontaliero (*Convention on long range transboundary air pollution – Clrtap*).
RIFERIMENTO GRI	EN16 Emissioni totali dirette e indirette di gas a effetto serra per peso.
OBIETTIVO	Fornire informazioni per orientare regolamentazioni o sistemi di trading a livello nazionale o internazionale in tema di emissioni di gas di serra. L'indicatore fornisce anche un quadro delle potenziali implicazioni finanziarie in termini di tassazione o di costi derivanti all'organizzazione dal sistema di scambio di quote di emissione.
UNITÀ DI MISURA	Ton. equivalenti di CO_2. Percentuale con un decimale.

I modelli di presentazione

L'indicatore viene presentato con l'ausilio di un'unica tabella che permette il confronto:

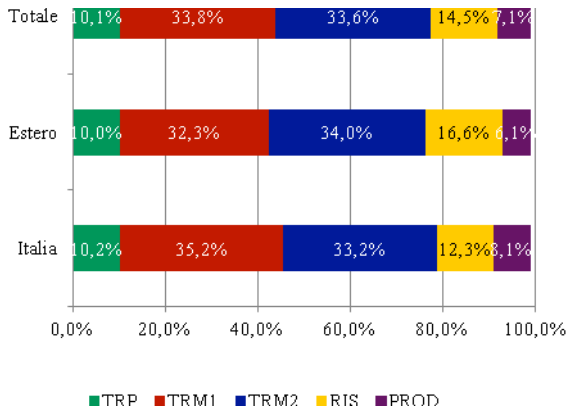
- delle performance ottenute in Italia e all'estero
- dell'andamento delle emissioni dell'azienda negli ultimi tre anni.

In aggiunta, per aumentare la semplicità di comprensione dei dati presentati si suggerisce di fare ricorso a due grafici.

Tabella 8 **Tonnellate di CO_2 da emissioni dirette ed indirette di gas ad effetto serra in Italia e all'estero (anno n; anno n-1; anno n-2)**

	Anno n			Anno n-1			Anno n-2		
	Totale	Italia	estero	Totale	Italia	estero	Totale	Italia	estero
DIRETTE	**711**	**570**	**141**	**1033**	**811**	**222**	**1682**	**1361**	**321**
Trasporto persone con automezzi delle flotte aziendali	70	45	25	89	58	31	132	89	43
Trasporto merci con automezzi delle flotte aziendali	188	153	35	302	233	69	504	387	117
Trasporto merci con mezzi pubblici (treno, aereo)	180	135	45	287	228	59	496	424	72
Riscaldamento sedi	240	215	25	307	264	43	455	405	50
Emissioni da ciclo produttivo	33	22	11	48	28	20	95	56	39
INDIRETTE	**1088**	**819**	**269**	**1642**	**1212**	**430**	**2015**	**1356**	**659**
Trasporto persone con automezzi non di proprietà	471	456	15	695	667	28	733	683	50
Trasporto merci con automezzi non di proprietà	218	153	65	330	238	92	412	250	162
Trasporto merci con mezzi pubblici (treno, aereo)	154	66	88	266	111	155	386	179	207
Riscaldamento sedi	155	99	56	193	107	86	259	109	150
Emissioni da ciclo produttivo	90	45	45	158	89	69	225	135	90
TOTALI DIRETTE E INDIRETTE	**1799**	**1389**	**410**	**2675**	**2023**	**652**	**3697**	**2717**	**980**
Trasporto persone	541	501	40	727	660	67	1167	1098	69
Trasporto merci con automezzi	406	306	100	770	606	164	878	640	238
Trasporto merci con mezzi pubblici (treno, aereo)	334	201	133	496	278	218	598	345	253
Riscaldamento sedi	395	314	81	533	427	106	869	748	121
Emissioni da ciclo produttivo	123	67	56	168	91	77	217	101	116

Figura 2 **Ton. di CO_2 da emissioni dirette ed indirette di gas ad effetto serra in Italia e all'estero (anno n)**



La metodologia di calcolo

L'analisi delle emissioni effettuate dall'azienda deve essere effettuata utilizzando come unità di misura le tonnellate di CO_2 equivalenti. Tutti i valori devono essere presentati al lordo di eventuali certificati verdi acquistati. Per il calcolo di tale indicatore la metodologia è di seguito illustrata.

Valore di CO_2 equivalente di un gas

Il valore di CO_2 equivalente si ottiene moltiplicando il peso complessivo del gas per il relativo potenziale di riscaldamento globale (GWP). Per la valutazione delle emissioni di CO_2 le aziende possono ricorrere a differenti modalità di misurazione:

- diretta, valutando in modo puntuale le singole emissioni;
- calcoli basati su dati specifici per sito;
- calcoli basati su dati standard;
- stime, indicando la base dati utilizzata.

È necessario che le aziende, nella presentazione delle proprie performance, specifichino quale modalità di misurazione sia stata adottata. Per un approfondimento delle modalità di calcolo e per la suddivisione delle voci tra scope 1, 2 e 3 si rimanda allo standard WRI/WBCSD GHG.

Emissioni totali dirette

La voce include tutte le emissioni da fonti di proprietà o controllate dall'organizzazione. Tale voce comprende, ad esempio:

- produzione di elettricità, riscaldamento, vapore;
- altri processi di combustione, come ad esempio la combustione di gas in torcia;
- processi fisici o chimici;
- trasporto di materiali, prodotti e rifiuti;
- emissioni di camino di gas a effetto serra;
- emissioni non controllate.

Le emissioni risultanti da processi e fonti di combustione corrispondono all'energia primaria diretta da fonti rinnovabili e non rinnovabili. Le emissioni totali dirette escludono le emissioni da combustione di biomasse che devono essere riportate separatamente secondo quanto previsto dal GHG *Protocol Corporate Standard* (versione revisionata).

Emissioni totali indirette

Emissioni per la produzione di elettricità, riscaldamento o vapore, acquistati e consumati dall'organizzazione per la propria attività, ma generate da fonti non di proprietà o controllate da altre organizzazioni. Sono escluse altre emissioni indirette (come, ad esempio, i viaggi di lavoro) in quanto considerate nell'Indicatore EN17 proposto dallo standard GRI.

Gli indicatori sintetici

Gli indici sotto riportati rapportano alcune delle voci espresse in valore assoluto nella tabella precedente ai ricavi conseguiti dall'azienda nell'anno e al numero totale dei dipendenti della stessa.

Indicatore 14 **Tonnellate di CO_2 emesse da trasporti (persone e merci) per migliaia di euro di valore economico generato (anno n)**

$$\frac{\text{Emissioni da trasporto persone con automezzi di proprietà anno n (t } CO_2\text{)}}{\text{Ricavi totali anno n (.000 €)}}$$

Indicatore 15 **Tonnellate di CO_2 emesse da riscaldamento delle sedi per migliaia di euro di valore economico generato (anno n)**

$$\frac{\text{Emissioni da riscaldamento sedi anno n (t } CO_2\text{)}}{\text{Ricavi totali anno n (.000 €)}}$$

Indicatore 16 **Tonnellate di CO_2 emesse da ciclo produttivo per migliaia di euro di valore economico generato (anno n)**

$$\frac{\text{Emissioni da ciclo produttivo anno n (t } CO_2\text{)}}{\text{Ricavi totali anno n (.000 €)}}$$

Indicatore 17 **Tonnellate di CO_2 emesse pro-capite (anno n)**

$$\frac{\text{Emissioni di } CO_2 \text{ totali anno n (t } CO_2\text{)}}{\text{Totale dipendenti anno n (n.)}}$$

Indicatore 18 **Tonnellate di CO_2 emesse per migliaia di euro di valore economico generato (anno n)**

$$\frac{\text{Emissioni di } CO_2 \text{ totali anno n (t } CO_2\text{)}}{\text{Ricavi totali anno n (.000 €)}}$$

Indicatore 19 **Tasso di variazione delle emissioni di CO_2 (anno n)**

$$\frac{\text{[Emissioni di CO2 totali anno n (t } CO_2\text{) – Emissioni di CO2 totali anno n-1 (t } CO_2\text{)]}}{\text{Emissioni di } CO_2 \text{ totali anno n-1 (t } CO_2\text{)}}$$

Le fonti delle informazioni

Sistema di gestione ambientale, funzione degli approvvigionamenti.

INDICATORE V: COMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI

VARIABILE ISTAT	Addetti alle imprese industriali e dei servizi. Addetti per tipo di contratto.
RIFERIMENTO ISTAT	Regolamento comunitario (EC) n. 295/2008 relativo alle statistiche strutturali sulle imprese (SBS – Structural Business Statistics); Censimento continuo sulle imprese/ Database occupazione ASIA.
RIFERIMENTO GRI	LA1 Totale occupati per tipo di impiego, contratto di impiego, regione suddivisi per genere.
OBIETTIVO	Dimostrare come l'organizzazione struttura le proprie risorse umane per implementare la strategia nel suo complesso.
DISAGGREGAZIONE DATI	Italia/estero. Forza lavoro complessiva/dipendenti Part time/full time. Tempo indeterminato/tempo determinato. Genere.
UNITÀ DI MISURA	Numero. Percentuale con un decimale.

I modelli di presentazione

Il modello di presentazione proposto recepisce le indicazioni del G3.1 che chiede di suddividere le informazioni relativamente agli occupati (dipendenti + lavoratori somministrati) e ai soli dipendenti. Per occupati e dipendenti vengono proposte le disaggregazioni seguenti: uomini/donne, tempo determinato/tempo indeterminato, part-time/full-time.

Tabella 9 **Dipendenti e occupati per genere (anno n; anno n-1; anno n-2)**

	Anno n		Anno n-1		Anno n-2	
	n.	%	n.	%	n.	%
TEMPO INDETERMINATO	**105**		**134**		**195**	
Donne	60	57,1	76	56,7	101	51,8
Uomini	45	42,9	58	43,3	94	48,2
TEMPO DETERMINATO	**243**		**326**		**489**	
Donne	120	49,4	171	52,5	184	37,6
Uomini	123	50,6	155	47,5	305	62,4
TOTALE DIPENDENTI	**348**		**460**		**684**	
Donne	180	51,7	247	53,7	285	41,7
Uomini	168	48,3	213	46,3	399	58,3
SOMMINISTRATI	**80**		**116**		**139**	
Donne	15	18,8	26	22,4	47	33,8
Uomini	65	81,3	90	77,6	92	66,2
TOTALE OCCUPATI	**558**		**759**		**1063**	
Donne	195	34,9	273	36,0	332	31,2
Uomini	363	65,1	486	64,0	731	68,8

Tabella 10 **Dipendenti e occupati full-time/part-time (anno n; anno n-1; anno n-2)**

	Anno n		Anno n-1		Anno n-2	
	n.	%	n.	%	n.	%
TEMPO INDETERMINATO	**105**		**171**		**236**	
Full-time	55	52,4	81	47,4	139	58,9
Part-time	50	47,6	90	52,6	97	41,1
TEMPO DETERMINATO	**243**		**314**		**503**	
Full-time	45	18,5	85	27,1	143	28,4
Part-time	198	81,5	229	72,9	360	71,6
TOTALE DIPENDENTI	**348**		**485**		**739**	
Full-time	100	28,7	166	34,2	282	38,2
Part-time	248	71,3	319	65,8	457	61,8
SOMMINISTRATI	**80**		**144**		**246**	
Full-time	55	68,8	99	68,8	189	76,8
Part-time	25	31,3	45	31,3	57	23,2
TOTALE OCCUPATI	**428**		**849**		**1399**	
Full-time	155	36,2	265	31,2	471	33,7
Part-time	273	63,8	584	68,8	928	66,3

Tabella 11 **Dipendenti e occupati per genere in Italia e all'estero (anno n)**

	Italia		estero	
	n.	%	n.	%
TEMPO INDETERMINATO	**105**		**134**	
Donne	60	57,1	76	56,7
Uomini	45	42,9	58	43,3
TEMPO DETERMINATO	**243**		**326**	
Donne	120	49,4	171	52,5
Uomini	123	50,6	155	47,5
TOTALE DIPENDENTI	**348**		**460**	
Donne	180	51,7	247	53,7
Uomini	168	48,3	213	46,3
SOMMINISTRATI	**80**		**116**	
Donne	15	18,8	26	22,4
Uomini	65	81,3	90	77,6
TOTALE OCCUPATI	**558**		**759**	
Donne	195	34,9	273	36,0
Uomini	363	65,1	486	64,0

Tabella 12 **Dipendenti e occupati full-time/part-time in Italia e all'estero (anno n)**

	Italia		estero	
	n.	%	n.	%
TEMPO INDETERMINATO	**105**		**171**	
Full-time	55	52,4	81	47,4
Part-time	50	47,6	90	52,6
TEMPO DETERMINATO	**243**		**314**	
Full-time	45	18,5	85	27,1
Part-time	198	81,5	229	72,9
TOTALE DIPENDENTI	**348**		**485**	
Full-time	100	28,7	166	34,2
Part-time	248	71,3	319	65,8
SOMMINISTRATI	**80**		**144**	
Full-time	55	68,8	99	68,8
Part-time	25	31,3	45	31,3
TOTALE OCCUPATI	**428**		**849**	
Full-time	155	36,2	265	31,2
Part-time	273	63,8	584	68,8

Figura 3 **Occupati suddivisa per genere, tipologia professionale, tipologia di contratto e area geografica (anno n)**

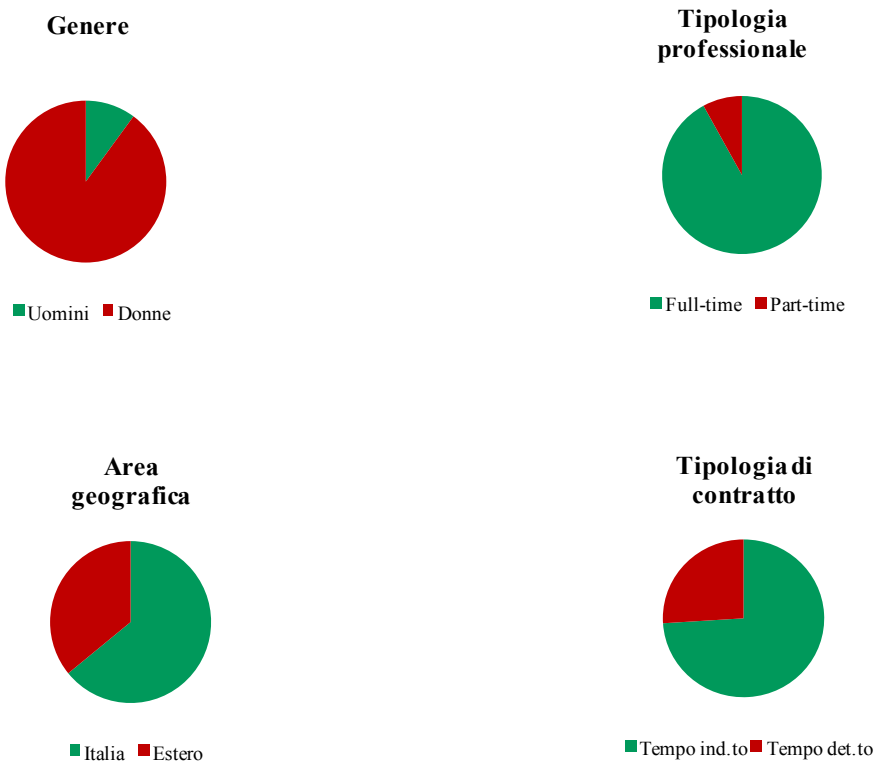
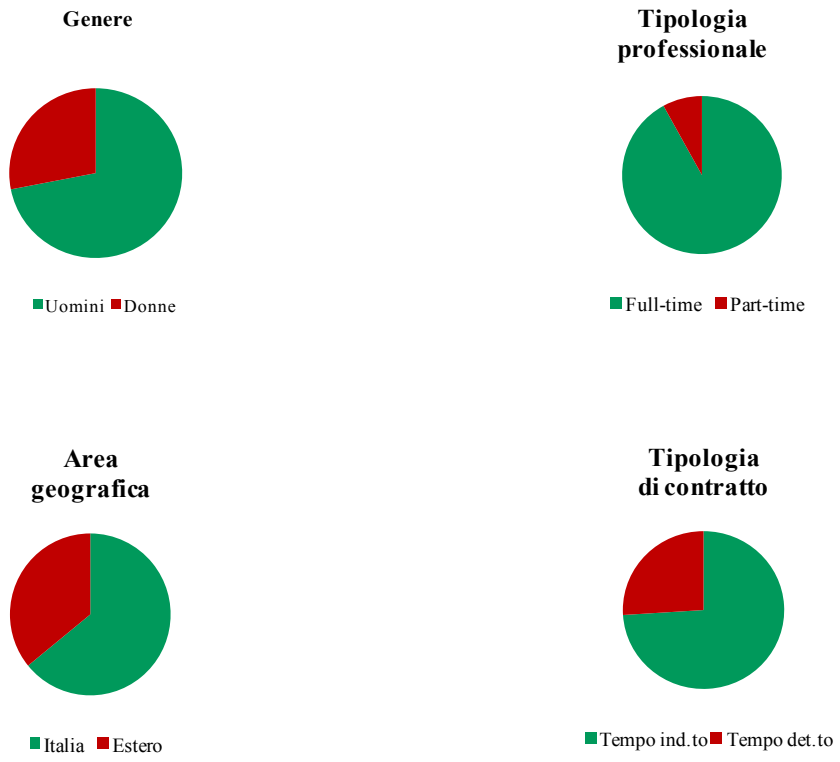


Figura 4 **Dipendenti suddivisi per genere, tipologia professionale, di contratto e area geografica (anno n)**



La metodologia di calcolo

Per il calcolo delle differenti voci incluse nelle tabelle precedenti di seguito si presentano alcuni chiarimenti di ordine metodologico.

Occupati

Indicare il totale degli occupati, ossia dipendenti e lavoratori che operano sotto la supervisione dell'organizzazione, impiegata dall'organizzazione alla fine del periodo di rendicontazione (normalmente al 31 dicembre). Sono compresi anche i lavoratori che operano sotto la supervisione dell'organizzazione (lavoratori somministrati[2]).
I lavoratori della catena di fornitura non sono inclusi in questo Indicatore.
(Istat) In caso di natura familiare dell'organizzazione, sono inclusi i proprietari che prestano lavoro e i coadiuvanti familiari non retribuiti ma che lavorano regolarmente nell'organizzazione stessa.
Sono inclusi:

- i lavoratori che operano al di fuori delle sedi dell'organizzazione ma ne fanno parte o sono da essa retribuiti come ad esempio: rappresentanti, personale addetto alle consegne, alle riparazioni, alla manutenzione;
- i lavoratori stagionali;
- gli apprendisti;
- i lavoratori a domicilio iscritti a libro paga;
- i lavoratori in Cassa Integrazione Guadagni.

[2] Si segnala che, allo stato, nelle definizioni Istat non figura tale voce. Inoltre, la definizione di occupato subirà ulteriori modifiche nel Censimento continuo delle imprese

Lavoratori autonomi

Sono esclusi ad eccezione che l'azienda ne motivi la presenza in azienda in una porzione consistente del lavoro dell'organizzazione.

Lavoratore a tempo pieno

Un lavoratore è definito tale in base alla legislazione o prassi nazionali sugli orari di lavoro.

Lavoratore a tempo parziale

Lavoratore le cui ore lavorative per settimana, mese o anno sono inferiori a quelle del "tempo pieno" come sopra definito.

Lavoratore con contratto a tempo indeterminato

Dipendente per un lavoro – a tempo pieno o parziale – per un periodo indeterminato. A questa categoria sono riconducibili anche i contratti di apprendistato.

Lavoratore con contratto a tempo determinato o a termine

Dipendente con un contratto di lavoro che termina dopo un periodo tempo stabilito, o quando uno specifico incarico, legato ad una tempistica stimata, è completato.

Lavoratori all'estero

Lavoratori che svolgono stabilmente (per più di un anno) l'attività all'estero.
Nel caso l'azienda/gruppo abbia dei dipendenti che operano in Paesi con legislazioni nazionali profondamente differenti rispetto all'Italia e non riconducibili a categorie esistenti l'azienda deve escludere tali lavoratori dal calcolo dell'indicatore. Nel caso di tale eventualità l'azienda deve fornire informazione sull'entità dei lavoratori esclusi perché soggetti a contratti non comparabili.

Gli indicatori sintetici

Gli indici proposti intendono dare una rappresentazione dell'incidenza delle donne, dei contratti part-time e dei contratti a tempo determinato sul totale degli occupati e sul totale dei dipendenti.

Indicatore 20 **Percentuale delle donne sul totale degli occupati (anno n)**

$$\frac{\text{Totale donne occupate anno n (n.)}}{\text{Totale occupati anno n (n.)}}$$

Indicatore 21 **Percentuale dei contratti part-time sul totale contratti degli occupati (anno n)**

$$\frac{\text{Totale occupati con contratti part-time anno n (n.)}}{\text{Totale degli occupati anno n (n.)}}$$

Indicatore 22 **Percentuale dei contratti a tempo determinato sul totale contratti degli occupati (anno n)**

$$\frac{\text{Totale occupati con contratto tempo determinato anno n (n.)}}{\text{Totale occupati anno n (n.)}}$$

Indicatore 23 **Percentuale delle donne sul totale dei dipendenti (anno n)**

$$\frac{\text{Totale donne dipendenti anno n (n.)}}{\text{Totale dipendenti anno n (n.)}}$$

Indicatore 24 **Percentuale dei contratti part-time sul totale contratti dei dipendenti (anno n)**

$$\frac{\text{Contratti part-time anno n (n.)}}{\text{Dipendenti anno n (n.)}}$$

Indicatore 25 **Percentuale dei contratti a tempo determinato sul totale contratti dei dipendenti (anno n)**

$$\frac{\text{Totale dipendenti con contratti tempo determinato anno n (n.)}}{\text{Totale dipendenti anno n (n.)}}$$

Indicatore 26 **Tasso di variazione degli occupati (anno n)**

$$\frac{\text{[Totale occupati anno n (n.) – Totale occupati anno n-1 (n.)]}}{\text{Totale occupati anno n-1 (n.)}}$$

Indicatore 27 **Tasso di variazione dei dipendenti (anno n)**

$$\frac{\text{[Totale dipendenti anno n (n.) – Totale dipendenti anno n-1 (n.)]}}{\text{Totale dipendenti anno n-1 (n.)}}$$

Le fonti delle informazioni

Le informazioni di libro paga disponibili a livello nazionale, amministrazione del personale, software di gestione delle risorse umane.

INDICATORE VI:
TURNOVER DEL PERSONALE

VARIABILE ISTAT	Turnover per qualifica professionale, tipologia di contratto, causa di cessazione del rapporto di lavoro e attività economica.
RIFERIMENTO ISTAT	Flussi occupazionali in entrata e in uscita nelle grandi imprese per tipologia di contratto. Indagine di approfondimento sulle grandi imprese: caratteristiche dell'occupazione e della contrattazione. Censimento continuo delle imprese.
RIFERIMENTO GRI	Indicatore LA2 Numero totale e tasso di nuovi dipendenti assunti, suddiviso per età, sesso e area geografica.
OBIETTIVO	Rilevare livello di soddisfazione/malcontento tra i dipendenti o cambiamenti fondamentali nella struttura delle principali attività dell'organizzazione.
UNITÀ DI MISURA	Numero. Percentuale con un decimale.

I modelli di presentazione

Il modello di presentazione proposto si avvale di due tabelle:

- la tabella relativa ai dipendenti neo assunti;
- la tabella inerente ai dipendenti che hanno lasciato l'azienda.

Nella prima vengono esposti i dati in valore assoluto e in percentuale riferiti all'anno n e all'anno n-1; nella seconda tabella si valorizza la disaggregazione Italia/estero. Entrambe le tabelle riportano i tassi di turnover, la suddivisione per genere e per fasce di età.

Tabella 13 **Dipendenti in entrata, uscita e tasso di turnover (anno n; anno n-1; anno n-2)**

	Anno n		Anno n-1		Anno n-2	
	N	%	n	%	N	%
NUOVI ASSUNTI	**168**	**100,0**	**135**	**100,0**	**116**	**100,0**
Età						
– < 30 anni	55	32,7	44	32,6	48	41,4
– 30-50 anni	65	38,7	56	41,5	45	38,8
– > 50 anni	48	28,6	35	25,9	23	19,8
Genere						
– Donne	24	14,3	53	39,3	27	23,3
– Uomini	144	85,7	82	60,7	89	76,7
DIPENDENTI CHE HANNO LASCIATO L'ORGANIZZAZIONE	**133**	**100,0**	**188**	**100,0**	**94**	**100,0**
Età						
– < 30 anni	55	41,4	78	41,5	15	16,0
– 30-50 anni	68	51,1	98	52,1	23	24,5
– > 50 anni	10	7,5	12	6,4	56	59,6
Genere						
– Donne	85	63,9	78	41,5	60	63,8
– Uomini	48	36,1	110	58,5	34	36,2
TASSO DI TURNOVER	**35**	**4,1**	**-53**	**-5,3**	**22**	**1,8**
Età						
– < 30 anni	0		-34		33	
– 30-50 anni	-3		-42		22	
– > 50 anni	38		23		-33	
Genere						
– Donne	-61		-25		-33	
– Uomini	96		-28		55	

Tabella 14 **Dipendenti in entrata, uscita e tasso di turnover in Italia e all'estero (anno n)**

	Italia		estero	
	N	%	n	%
NUOVI ASSUNTI	**103**	**100,0**	**65**	**100,0**
Età				
– < 30 anni	33	32,0	22	33,8
– 30-50 anni	45	43,7	20	30,8
– > 50 anni	25	24,3	23	35,4
Genere				
– Donne	18	17,5	6	9,2
– Uomini	85	82,5	59	90,8
DIPENDENTI CHE HANNO LASCIATO L'ORGANIZZAZIONE	**76**	**100,0**	**57**	**100,0**
Età				
– < 30 anni	24	31,6	31	54,4
– 30-50 anni	44	57,9	24	42,1
– > 50 anni	8	10,5	2	3,5
Genere				
– Donne	45	59,2	40	70,2
– Uomini	31	40,8	17	29,8
TASSO DI TURNOVER	**27**	**3,8**	**8**	**2,7**
Età				
– < 30 anni	9		-9	
– 30-50 anni	1		-4	
– > 50 anni	17		21	
Genere				
– Donne				
– Uomini	12		-73	

La metodologia di calcolo

Il calcolo del turnover deve avvenire considerando il flusso complessivo registrato durante l'anno, non è quindi possibile calcolare il turnover annuo come media del turnover registrato mensilmente.
Il calcolo dei flussi in entrata e in uscita deve essere effettuato al lordo dei passaggi di categoria professionale e al netto dei flussi originati da eventi di trasformazione infra-societaria e dei trasferimenti infragruppo. Il calcolo del turnover deve essere effettuato secondo la seguente formula

$$\textbf{Tasso di turnover} = \frac{[\text{Totale dipendenti entrati nell'anno (n.)} - \text{Totale dipendenti usciti nell'anno (n.)}]}{\text{Totale dipendenti all'inizio dell'anno (n.)}} \times 100$$

Gli indicatori sintetici

Si consiglia l'adozione di tre indici per comparare il dato percentuale riferito al turnover dei soli uomini, delle sole donne e del valore totale degli dipendenti (uomini + donne).

Indicatore 28 **Tasso di turnover degli uomini (anno n)**

$$\frac{\text{[Totale dipendenti uomini entrati nell'anno n (n.)} - \text{Totale dipendenti uomini usciti nell'anno n (n.)]}}{\text{Totale dipendenti uomini presenti all'inizio dell'anno n (n.)}}$$

Indicatore 29 **Tasso di turnover delle donne (anno n)**

$$\frac{\text{[Totale dipendenti donne entrati nell'anno n (n.)} - \text{Totale dipendenti donne usciti nell'anno n (n.)]}}{\text{Totale dipendenti donne presenti all'inizio dell'anno n (n.)}}$$

Indicatore 30 **Tasso di turnover totale (anno n)**

$$\frac{\text{[Totale dipendenti entrati nell'anno n (n.)} - \text{Totale dipendenti usciti nell'anno n (n.)]}}{\text{Totale dipendenti presenti all'inizio dell'anno n (n.)}}$$

Le fonti delle informazioni

Informazioni di libro paga disponibili a livello nazionale o di sito operativo; piani operativi dell'organizzazione, Amministrazione del personale.

INDICATORE VII:
ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUE PER DIPENDENTE

VARIABILE ISTAT Ore medie di formazione aziendale per partecipante.

RIFERIMENTO ISTAT Continuing Vocational Training Survey (CVTS)
Regolamento (CE) n.1552/2005
Regolamento (CE) n.198/2006

RIFERIMENTO GRI Indicatore LA10
Ore medie di formazione annue per dipendente, suddivise per categoria di lavoratori.

OBIETTIVO Fornire un quadro del livello degli investimenti dell'organizzazione nell'area formazione e del grado di distribuzione tra tutti i dipendenti.

UNITÀ DI MISURA Numero.
Percentuale con un decimale.
Numero assoluto.
Ore.

I modelli di presentazione

Le tabelle sottostanti riportano le informazioni riguardanti i dipendenti formati disaggregandole sulla base del genere, del livello di categoria professionale e di funzione di appartenenza.
I dati sono riferiti per gli anni n e n-1 e n-2, in valore assoluto e in percentuale.

Tabella 15 **Dipendenti formati per livello (anno n; anno n-1; anno n-2)**

	Anno n		Anno n-1		Anno n-2	
	n	%	n	%	n	%
DONNE	**1.091**	**100,0**	**1.045**	**100,0**	**1.014**	**100,0**
– Dirigenti (senior managers)	121	11,1	125	12,0	131	12,9
– Quadri (middle managers)	250	22,9	225	21,5	220	21,7
– Impiegati (functional managers)	300	27,5	285	27,3	265	26,1
– Operai	420	38,5	410	39,2	398	39,3
UOMINI	**807**	**100,0**	**822**	**100,0**	**773**	**100,0**
– Dirigenti	12	1,5	10	1,2	9	1,2
– Quadri	254	31,5	250	30,4	224	29,0
– Impiegati	133	16,5	121	14,7	118	15,3
– Operai	420	52,0	451	54,9	431	55,8
TOTALE	**1091**	**100,0**	**1045**	**100,0**	**1014**	**100,0**
– Dirigenti	133	12,2	135	12,9	140	13,8
– Quadri	504	46,2	475	45,5	444	43,8
– Impiegati	433	39,7	406	38,9	383	37,8
– Operai	840	77,0	861	82,4	829	81,8

Tabella 16 **Ore di formazione pro-capite (anno n; anno n-1; anno n-2)**

	Anno n	Anno n-1	Anno n-2
DONNE	**26**	**25**	**22**
– Dirigenti (senior managers)	25	24	20
– Quadri (middle managers)	24	23	22
– Impiegati (functional managers)	23	22	20
– Operai	31	30	24
UOMINI	**26**	**25**	**22**
– Dirigenti	25	24	20
– Quadri	24	23	22
– Impiegati	23	22	20
– Operai	31	30	24
TOTALE	**26**	**25**	**22**
– Dirigenti	25	24	20
– Quadri	24	23	22
– Impiegati	23	22	20
– Operai	31	30	24

Tabella 17 **Dipendenti formati e ore di formazione pro-capite Italia e estero (anno n)**

	Numero di dipendenti formati		Ore di formazione pro capite	
	Italia	Estero	Italia	Estero
DONNE	**790**	**301**	**22**	**22**
– Dirigenti (senior managers)	10	111	21	19
– Quadri (middle managers)	150	100	22	20
– Impiegati (functional managers)	220	80	20	22
– Operai	410	10	26	21
UOMINI	**543**	**264**	**22**	**22**
– Dirigenti	7	5	21	18
– Quadri	123	131	23	21
– Impiegati	88	45	22	19
– Operai	325	95	22	26
TOTALE	**1037**	**54**	**22**	**22**
– Dirigenti	75	58	21	18
– Quadri	307	197	23	20
– Impiegati	220	213	22	21
– Operai	435	405	24	23

La metodologia di calcolo

Nel calcolo delle ore di formazione vanno compresi:

- tutte le tipologie di formazione professionale e istruzione (inclusa quella obbligatoria per motivi legali);
- congedi retribuiti per motivi di istruzione concessi dall'organizzazione ai suoi dipendenti;
- formazione ed educazione svolta esternamente e pagata totalmente o in parte dall'organizzazione;
- formazione su temi specifici, come salute e sicurezza.

Nel calcolo non vanno incluse le ore di training on the job svolte dal supervisore. Possono esser incluse le ore di formazione on the job solamente laddove la stessa sia significativamente distinta dall'attività lavorativa e l'azienda possa identificare in modo puntuale l'inizio e la fine dell'attività di formazione. In tal senso non possono essere incluse le ore di affiancamento di persone esperte nei confronti di altri lavoratori.

Gli indicatori sintetici

Si ritiene utile fornire due indici che facciano emergere l'impegno nella formazione sostenuto dall'azienda riferito al numero totale dei dipendenti e relativamente al numero totale delle ore di formazione erogate e al numero totale di dipendenti formati.

Indicatore 31 **Ore di formazione pro capite (anno n)**

$$\frac{\text{Totale ore di formazione anno n (n.)}}{\text{Totale di dipendenti anno n (n.)}}$$

Indicatore 32 **Percentuale di dipendenti formati (anno n)**

$$\frac{\text{Totale dipendenti formati anno n (n.)}}{\text{Totale di dipendenti anno n (n.)}}$$

Le fonti delle informazioni

Cartelle personali dei dipendenti e i programmi di formazione.

INDICATORE VIII:
RAPPORTO DELLO STIPENDIO BASE DI UOMINI E DONNE

VARIABILE ISTAT	Salari e stipendi.
RIFERIMENTO ISTAT	Regolamento comunitario (EC) n. 295/2008 relativo alle statistiche strutturali sulle imprese (SBS – Structural Business Statistics): salari e stipendi; indagine Structural Earning Survey (SES).
RIFERIMENTO GRI	Indicatore LA14 Rapporto dello stipendio base degli uomini rispetto a quello delle donne per qualifica professionale
OBIETTIVO	Fornire un quadro dell'equità delle remunerazioni dei lavoratori presenti nella forza lavoro. Laddove esistessero dei disequilibri un'organizzazione è soggetta a rischi connessi ad atteggiamenti discriminatori.
UNITÀ DI MISURA	Percentuale con 1 decimale. Migliaia di euro.

I modelli di presentazione

Per la rendicontazione del presente indicatore le aziende possono avvalersi di tre tabelle: la prima intende evidenziare il rapporto tra la remunerazione di base delle donne e degli uomini per livello gerarchico; la seconda esplicita le remunerazioni dei lavoratori per livello in valore complessivo e come dato medio; la terza tabella riporta le medesime informazioni fornite dalla tabella 2, ma riferite al costo dei lavoratori per livello.

Tabella 18 **Rapporto tra remunerazione di base delle donne su uomini per livello (anno n; anno n-1; anno n-2)**

	Anno n			Anno n-1			Anno n-2		
	Totale	Italia	estero	Totale	Italia	estero	Totale	Italia	estero
RAPPORTO TRA REMUNERAZIONE DI BASE DELLE DONNE E UOMINI	**107,6**	**100,5**	**112,3**	**107,6**	**100,0**	**112,7**	**-0,0**	**0,5**	**-0,4**
Dirigenti (senior managers)	114,0	125,2	106,5	113,7	125,2	106	0,3	-	0,5
Quadri (middle managers)	112,3	112,3	112,3	110,0	111,1	109,3	2,3	1,2	3,0
Impiegati (functional managers)	119,5	125,4	115,5	115,3	120,0	112,1	4,2	5,4	3,4
Operai	99,5	98,5	100,2	99,4	98,1	100,2	0,2	0,4	-
RAPPORTO TRA REMUNERAZIONE DELLE DONNE E UOMINI	**102,8**	**103,5**	**102,3**	**102,4**	**103,1**	**102**	**0,3**	**0,4**	**0,3**
Dirigenti (senior managers)	122,8	123,9	122,1	122,5	123,2	122,1	0,3	0,7	-
Quadri (middle managers)	116,9	118,1	116,1	113,6	115,1	112,6	3,3	3,0	3,5
Impiegati (functional managers)	100,6	101,1	100,3	100,7	101	100,5	-0,1	0,1	-0,2
Operai	108,3	111,5	106,1	109,8	115	106,4	-1,6	-3,5	-0,3

Tabella 19 **Remunerazioni dei lavoratori per livello in migliaia di euro (anno n; anno n-1; anno n-2)**

	Anno n			Anno n-1			Anno n-2		
	Totale	Italia	estero	Totale	Italia	estero	Totale	Italia	estero
TOTALE	**4.035**	**4.170**	**3.945**	**3.940**	**4.085**	**3.843**	**95**	**85**	**102**
Dirigenti (senior managers)	484	490	480	476	485	470	8	5	10
Quadri (middle managers)	903	930	885	873	900	855	30	30	30
Impiegati (functional managers)	1.296	1.350	1.260	1.266	1.320	1.230	30	30	30
Operai	1.352	1.400	1.320	1.325	1.380	1.288	27	20	32
MEDIA	**43,7**	**45,2**	**42,8**	**42,7**	**44,3**	**41,7**	**1,0**	**0,9**	**1,1**
Dirigenti (senior managers)	96,8	98,0	96,0	95,2	97,0	94,0	1,6	1,0	2,0
Quadri (middle managers)	60,2	62,0	59,0	58,2	60,0	57,0	2,0	2,0	2,0
Impiegati (functional managers)	43,2	45,0	42,0	42,2	44,0	41,0	1,0	1,0	1,0
Operai	33,8	35,0	33,0	33,1	34,5	32,2	0,7	0,5	0,8

Tabella 20 **Costo dei lavoratori per livello in migliaia di euro (anno n; anno n-1; anno n-2)**

	Anno n			Anno n-1			Anno n-2		
	Totale	Italia	estero	Totale	Italia	estero	Totale	Italia	estero
TOTALE	**4.035**	**4.170**	**3.945**	**3.940**	**4.085**	**3.843**	**95**	**85**	**102**
Dirigenti (senior managers)	484	490	480	476	485	470	8	5	10
Quadri (middle managers)	903	930	885	873	900	855	30	30	30
Impiegati (functional managers)	1.296	1.350	1.260	1.266	1.320	1.230	30	30	30
Operai	1.352	1.400	1.320	1.325	1.380	1.288	27	20	32
MEDIA	**43,7**	**45,2**	**42,8**	**42,7**	**44,3**	**41,7**	**1,0**	**0,9**	**1,1**
Dirigenti (senior managers)	96,8	98,0	96,0	95,2	97,0	94,0	1,6	1,0	2,0
Quadri (middle managers)	60,2	62,0	59,0	58,2	60,0	57,0	2,0	2,0	2,0
Impiegati (functional managers)	43,2	45,0	42,0	42,2	44,0	41,0	1,0	1,0	1,0
Operai	33,8	35,0	33,0	33,1	34,5	32,2	0,7	0,5	0,8

La metodologia di calcolo

Per il calcolo delle informazioni introdotte nelle tabelle precedentemente illustrate è necessario identificare la retribuzione di base di uomini e donne per ognuna delle categorie individuate e successivamente è necessario calcolare la remunerazione di uomini e donne per ognuna delle categorie individuate. La remunerazione è data dalla somma di: retribuzione di base, retribuzione variabile, incentivazioni, gratifiche una tantum e controvalore dei benefit ricevuti. Per retribuzione di base si intende la retribuzione continuativa di un lavoratore per ogni categoria. Successivamente sarà necessario calcolare il rapporto tra la remunerazione media di donne su uomini per ogni categoria e, in un secondo momento, il rapporto tra la retribuzione di base media di donne su uomini per ogni categoria.

Gli indicatori sintetici

Si propongono alcuni indicatori sintetici da utilizzare come possibili indicatori parametrizzati per il confronto tra aziende di differenti dimensioni.

Indicatore 33 **Rapporto tra retribuzione delle donne e degli uomini (anno n)**

$$\frac{\text{Retribuzione media donne anno n (€)}}{\text{Retribuzione media uomini anno n (€)}}$$

Indicatore 34 **Tasso di variazione delle retribuzioni medie (anno n)**

$$\frac{\text{[Retribuzione media anno n (€) – Retribuzione media anno n-1 (€)]}}{\text{Retribuzione media anno n-1 (€)}}$$

Indicatore 35 **Costo del lavoro pro-capite (anno n)**

$$\frac{\text{Costo totale del lavoro anno n (€)}}{\text{Totale dei dipendenti anno n (n.)}}$$

Indicatore 36 **Tasso di variazione del costo del lavoro (anno n)**

$$\frac{\text{[Costo totale del lavoro anno n (.000 €) – Costo totale del lavoro anno n-1 (.000 €)]}}{\text{Costo totale del lavoro anno n-1 (.000 €)}}$$

Le fonti delle informazioni

Amministrazione del personale, amministrazione, finanza e controllo.

INDICATORE IX:
TASSO DI RIENTRO POST-MATERNITÀ

VARIABILE ISTAT	Variazione nella condizione professionale delle madri prima e dopo la nascita del figlio; Madri occupate con figli fino a 8 anni che nella settimana di riferimento si sono assentate dal lavoro per assenza facoltativa fino all'8° anno di vita del bambino; Donne occupate con figli piccoli che si sono assentate dal lavoro per almeno un mese per prendersi cura del figlio più piccolo.
RIFERIMENTO ISTAT	Fonte amministrativa INPS (modello Emens).
RIFERIMENTO GRI	Indicatore LA15 Tasso di rientro al lavoro e di ritenuta dopo il congedo parentale per genere.
OBIETTIVO	Indicare la capacità dell'azienda di assicurare la possibilità di utilizzare i congedi per maternità e di poter rientrare dopo la maternità.
UNITÀ DI MISURA	Unità.

I modelli di presentazione

Il presente indicatore utilizza due tabelle:

- una in cui mostra alcuni dati sul ritorno al lavoro e sul tasso di ritenzione suddiviso tra uomini e donne e riferito agli ultimi tre esercizi;
- l'altra in cui le medesime voci sono riferite solo all'ultimo esercizio e suddivise tra Italia ed estero.

Tabella 21 **Ritorno al lavoro e tasso di ritenzione (anno n; anno n-1; anno n-2)**

	Anno n				Anno n-1				Anno n-2			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	n.	tasso	n.	tasso	n.	tasso	n.	tasso	n.	tasso	n.	tasso
Lavoratori con diritto a congedo per maternità/paternità.	130	17,1	0	-	160	19,5	0	-	150	18,6	0	-
Lavoratori che hanno utilizzato il congedo per maternità/paternità negli ultimi 12 mesi.	20	2,6	0	-	12	1,5	1	0,7	7	0,9	1	0,7
Lavoratori rientrati al lavoro dopo il congedo per maternità/paternità.	5	0,7	0	-	1	0,1	1	0,7	4	0,5	1	0,7
Lavoratori ancora al lavoro dopo 12 mesi dal rientro dal congedo per maternità/paternità.	12	1,6	1	0,8	33	4,0	0	-	15	1,9	0	-
TOTALE LAVORATORI	**760**		**120**		**820**		**152**		**805**		**135**	

Tabella 22 **Ritorno al lavoro e tasso di ritenzione in Italia e estero (anno n)**

	Italia				Estero			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	n.	tasso	n.	tasso	n.	tasso	n.	tasso
Lavoratori con diritto a congedo per maternità/paternità.	85	37,0	0	-	45	8,5	0	-
Lavoratori che hanno utilizzato il congedo per maternità/paternità negli ultimi 12 mesi.	12	5,2	0	-	8	1,5	0	-
Lavoratori rientrati al lavoro dopo il congedo per maternità/paternità.	3	1,3	0	-	2	0,4	0	-
Lavoratori ancora al lavoro dopo 12 mesi dal rientro dal congedo per maternità/paternità.	4	1,7	1	1,4	8	1,5	0	-
TOTALE LAVORATORI	**230**		**70**		**530**		**50**	

La metodologia di calcolo

Poiché l'indicatore ha l'obiettivo di verificare la capacità di un'azienda di favorire il rientro dopo il congedo, le informazioni utilizzate per il calcolo devono includere sia i congedi obbligatori che quelli facoltativi.
Per il calcolo dell'indicatore è necessario identificare il numero di lavoratori che hanno diritto a utilizzare il congedo di maternità/paternità (identificati nei lavoratori con figlio di età inferiore ai 3 anni).
Quantificare il numero di lavoratori che hanno utilizzato un congedo di maternità/paternità negli ultimi 12 mesi (sono inclusi sia il congedo facoltativo sia quello obbligatorio). Vengono considerati lavoratori utilizzatori del congedo tutti quelli che ne hanno usufruito per un numero di giorni superiori a 29 durante l'anno.
Presentare il numero di individui rientrati al lavoro dopo il congedo per maternità/paternità.

Gli indicatori sintetici

Si propongono alcuni indicatori sintetici da utilizzare come possibili indicatori parametrizzati per il confronto tra aziende di differenti dimensioni.

Indicatore 37 **Numero medio di giorni di congedo facoltativo utilizzati (anno n)**

$$\frac{\text{Totale giorni di congedo facoltativo utilizzati anno n (n.)}}{\text{Totale giorni di congedo facoltativo disponibili anno n (n.)}}$$

Indicatore 38 **Tasso di rientro dalla maternità dopo i 12 mesi (anno n)**

$$\frac{\text{Lavoratori ancora al lavoro dopo 12 mesi dal rientro dal congedo anno n (n.)}}{\text{Lavoratori che hanno utilizzato il congedo di maternità/paternità nell'anno n-1 (n.)}}$$

Indicatore 39 **Tasso di rientro dalla maternità (anno n)**

$$\frac{\text{Lavoratori ancora al lavoro dopo il rientro dal congedo per maternità/paternità anno n (n.)}}{\text{Lavoratori che hanno utilizzato il congedo di maternità/paternità nell'anno n-1 (n.)}}$$

Le fonti delle informazioni

Amministrazione del personale, gestione delle risorse umane.

INDICATORE X:
NUMERO DI VIOLAZIONI PER DISCRIMINAZIONE[3]

VARIABILE ISTAT Persone che lavorano o hanno lavorato che negli ultimi 3 anni hanno sofferto di disagio lavorativo (vessazioni, dimensionamento, o privazione dei compiti).

RIFERIMENTO ISTAT Modulo ad hoc "Il disagio nelle relazioni lavorative" dell'indagine sulla Sicurezza dei Cittadini 2008-2009.

RIFERIMENTO GRI Indicatore HR4
Numero totale di episodi legati a pratiche discriminatorie e azioni intraprese.

OBIETTIVO Mostrare la gestione responsabile degli incidenti di discriminazione da parte delle aziende.

UNITÀ DI MISURA Numero.
Percentuale con un decimale.

I modelli di presentazione

Il numero di incidenti per discriminazione viene presentato in un'unica tabella che evidenzia il trend della voce negli ultimi tre esercizi, il valore assoluto e la percentuale, la suddivisione tra uomini e donne.

Tabella 23 **Incidenti per discriminazione (anno n; anno n-1; anno n-2)**

	Anno n				Anno n-1				Anno n-2			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%
In fase di analisi	1	25,0	2	33,3	0	-	5	55,6	1	-	- 3	- 60,0
In fase di rimedio	2	50,0	2	33,3	1	25,0	2	22,2	1	-	0	-
Rimediati	1	25,0	1	16,7	1	25,0	1	11,1	1	100,0	0	-
Non soggetti ad azioni	0	-	1	16,7	2	50,0	1	11,1	- 2	- 100,0	0	-
TOTALE INCIDENTI	**4**	**100,0**	**6**	**100,0**	**4**	**100,0**	**9**	**100,0**	**1**	**25,0**	**- 3**	**- 33,3**

La metodologia di calcolo

Identificare il numero di incidenti per discriminazione per motivi di razza, colore, genere, religione, opinione politica.
Con il termine incidente ci si riferisce ad azioni legali o lamentele presentate all'organizzazione o ad autorità competenti nonché le non conformità rilevate dalle procedure interne di controllo dell'azienda.
Suddividere il numero di istanze in funzione dello stato di avanzamento della pratica (in fase di analisi, in fase di rimedio, rimediata e non soggetta ad azioni).

[3] Il modulo ad hoc "Il disagio nelle relazioni lavorative" dell'indagine sulla Sicurezza dei Cittadini indicato come riferimento Istat indaga sui comportamenti vessatori e i demansionamenti nei luoghi di lavoro. Tale fonte permette di avere indicatori nazionali sui lavoratori che sono stati vittime di tali pratiche, non sugli incidenti per discriminazione. Allo stato non vi è una fonte Istat in grado di misurare esattamente l'indicatore GRI.

Gli indicatori sintetici

Si propone un unico indicatore da utilizzare per il confronto tra aziende di differenti dimensioni.

Indicatore 40 **Frequenza degli incidenti di discriminazione** ***(anno n)***

$$\frac{\text{Incidenti di discriminazione anno n (n.)}}{\text{Totale dipendenti anno n (n.)}} \times 1.000$$

Le fonti delle informazioni

Ufficio legale, internal audit, responsabile etico, ufficio legale, ufficio contenziosi.

CONCLUSIONI E PROSPETTIVE FUTURE

La rendicontazione volontaria delle performance di sostenibilità è una pratica divenuta parte della cultura di un ampio numero di aziende italiane, annualmente impegnate nella pubblicazione di un bilancio di sostenibilità. Nonostante le aziende sviluppino sforzi significativi per raccogliere, organizzare e comunicare le proprie performance sociali e ambientali, i destinatari di tali documenti sperimentano difficoltà rilevanti nella valutazione della sostenibilità delle singole aziende. In particolare tali difficoltà sono frutto della frequente impossibilità di comparare i risultati conseguiti dalle singole aziende con valori di riferimento. Nella maggior parte dei casi non esistono, infatti, termini di confronto per le singole performance sociali e ambientali conseguite dalle aziende a causa di problemi che impediscono la comparabilità delle performance, tanto che diviene difficile comprendere la qualità della performance di un'azienda.

Il progetto di ricerca intrapreso dal CSR manager network e da Istat intende favorire una immediata comparazione tra le performance di sostenibilità delle singole aziende e, in tal modo, accrescere il valore informativo dei bilanci di sostenibilità pubblicati volontariamente. Il presente documento è il risultato di un percorso di collaborazione volto a meglio definire un insieme di indicatori di sostenibilità tipicamente utilizzati nella rendicontazione di sostenibilità, proponendo per essi modalità di calcolo e di presentazione. Per raggiungere tale obiettivo è stato necessario un significativo sforzo di condivisione delle interpretazioni date agli indicatori (anche in relazione alle specificità del settore di appartenenza) e un'intensa attività di confronto. Il risultato finale del lavoro è la definizione dettagliata di dieci indicatori tipicamente presenti nei bilanci di sostenibilità.

Questo documento è quindi destinato ad essere utilizzato dalle persone che in azienda sono impegnate nella redazione dei bilanci di sostenibilità. Esse, utilizzando le modalità di calcolo dei dieci indicatori qui proposte, potranno accrescere il valore informativo dei documenti pubblicati. I protocolli di calcolo permetteranno il confronto delle performance sia con i propri concorrenti (nella misura in cui gli stessi utilizzeranno le medesime informazioni) sia con le medie nazionali calcolate da Istat mediante le proprie indagini periodiche. Sarà inoltre possibile, qualora le aziende lo ritenessero opportuno, riprodurre all'interno dei documenti pubblicati i valori di riferimento medi dell'anno precedente, registrati dalle statistiche dell'Istat, o i valori medi dei propri concorrenti diretti.

Sebbene gli utilizzatori del presente documento siano esclusivamente interni alle aziende, i benefici prodotti dalla possibilità di una migliore comparazione delle performance di sostenibilità saranno a favore di tutti gli stakeholder. Grazie al lavoro svolto, infatti, si potrà con maggior facilità esprimere un giudizio sulle performance di sostenibilità delle singole aziende, potendo ad esempio identificare quelle con risultati superiori alla media o ai propri concorrenti. Allo stesso tempo, i manager impegnati nella gestione della sostenibilità potranno meglio valutare la qualità dei risultati conseguiti e, grazie alla comparabilità delle performance, meglio orientare i propri sforzi per il complessivo avanzamento delle performance di sostenibilità.

Il progetto di ricerca qui illustratonon pretende di risolvere tutti i problemi esistenti di comparabilità delle performance di sostenibilità, ma si propone come un significativo contributo in tale direzione. Il progetto ha permesso di identificare possibilità di comparazione con riferimento a un ristretto numero di indicatori, suggerendo un rilevante sentiero di evoluzione della rendicontazione di sostenibilità. L'esperienza condotta ha permesso di apprezzare come il superamento dei problemi di comparabilità richieda un impegno nell'approfondimento dei singoli indicatori che può essere intrapreso con successo solo da persone che dispongono delle necessarie conoscenze tecniche e che, grazie alla loro esperienza diretta, possono condividere e scegliere le più opportune modalità di superamento delle problematiche esistenti.

Il lavoro svolto ha confermato la validità dell'idea di una stretta collaborazione tra aziende e Istituti Nazionali di Statistica. Alla luce di quanto realizzato emerge l'opportunità che esperienze analoghe possano essere sviluppate, anche a livello sovranazionale, progressivamente arricchendo il valore della rendicontazione di sostenibilità grazie a una sempre maggiore comparabilità dei risultati.

APPENDICE
CONFRONTARE LE PERFORMANCE DI SOSTENIBILITÀ: L'ESPERIENZA DI TERNA

di Fulvio Rossi*, Natalia Lourier e Cecilia Magnanelli**

Introduzione

A partire dall'edizione 2010, Terna ha inserito nel proprio Rapporto di sostenibilità una serie di confronti con altre aziende su alcuni indicatori di sostenibilità previsti dalle Sustainability Reporting Guidelines della Global Reporting Initiative (versione G3). I confronti sono stati costruiti sulla base delle informazioni quantitative reperibili nei rapporti di sostenibilità o in altri documenti prodotti dalle aziende relativi alle performance sociali e ambientali (ad esempio: Health Safety and Environmental Report, Annual Report) e resi disponibili sui rispettivi siti web.

La decisione di elaborare e pubblicare i confronti risponde alla convinzione che la comparazione delle performance ambientali, sociali e di governance, oltre a costituire un rilevante strumento di monitoraggio a fini interni per ciascuna impresa, possa interessare anche i suoi stakeholder, ai quali offre punti di riferimento per la valutazione dell'impegno per la sostenibilità.

L'esperienza di elaborazione dei confronti ha offerto molti spunti sul tema della comparabilità, centrale per la reportistica di sostenibilità, e ha permesso di mettere a punto una metodologia per la creazione di benchmark – qui presentata – che può risultare di qualche utilità per chi sia interessato a comparare le performance di sostenibilità delle imprese.

L'obiettivo del lavoro che qui presentiamo è duplice: illustrare il metodo seguito nella costruzione dei confronti (identificazione dei panel, criteri di valutazione dell'omogeneità dei dati) e formulare alcuni suggerimenti per migliorare la comparabilità degli indicatori (GRI) di sostenibilità.

Lo standard GRI, infatti, pur rappresentando un riferimento fondamentale, di per sé non garantisce – spesso a causa di un'incompleta applicazione da parte delle imprese – la piena comparabilità dei dati. In particolare, questa trova dei limiti sia nella presenza di margini di interpretazione dei protocolli di calcolo, sia nell'assenza di fattori di normalizzazione.

I confronti pubblicati sono relativi a sette indicatori: quattro ambientali (consumo di acqua, rifiuti, emissioni di CO_2, perdite di gas SF_6[4]) e tre sulle risorse umane (formazione, differenziali retributivi per genere, tasso di turnover in uscita).

Nella costruzione dei confronti sono emerse numerose difficoltà nella comparazione dei dati. Queste hanno ridotto il numero di imprese considerate e hanno impedito di realizzare analisi significative per un numero maggiore di indicatori, come era nelle intenzioni originarie. In alcuni casi – come ad esempio per gli indicatori sugli infortuni sul lavoro – esistono molte incertezze in merito all'effettiva omogeneità della formula di calcolo adottata dalle diverse imprese nell'elaborazione dei tassi di frequenza e di gravità. In altri casi – come nel caso degli indicatori sul consumo di acqua, sui rifiuti prodotti, sulle emissioni di CO_2 – i confronti, pur risultando praticabili, non aiutano a valutare le performance relative delle aziende in quanto le informazioni sono espresse come quantità fisiche in valore assoluto, assumendo così valori molto diversi in relazione al tipo di attività produttiva e alla dimensione d'impresa. In questi casi il confronto può solo fornire informazioni sulla diversa rilevanza degli aspetti ambientali considerati per le singole imprese.

---

* Responsabile funzione Corporate Social Responsibility di Terna; Presidente CSR Manager Network.

** Terna, funzione Corporate Social Responsibility.

4 Questo indicatore, pur non essendo un indicatore previsto dalla linee guida G3, è stato incluso per considerazioni di materialità relative alle attività di trasmissione dell'energia elettrica.

Organizzare un confronto: selezionare aziende e dati omogenei

La possibilità di effettuare un confronto significativo di indicatori di sostenibilità dipende dalla disponibilità di un numero sufficiente di dati omogenei. Sia la pubblicazione di dati da parte delle imprese, sia il riferimento a uno standard come il GRI, sia infine la trasparenza sulle modalità di applicazione dello stesso standard sono pertanto fattori decisivi. In particolare, l'approfondimento sull'effettiva omogeneità dei dati reperiti si è dimostrato l'aspetto più rilevante ai fini di garantire la comparabilità dei dati.

Fase 1 – Identificare le aziende utili per il confronto: i panel.

Per relativizzare le performance di Terna sono stati identificati tre panel di aziende: un panel settoriale, costituito dalle aziende di trasmissione – *Transmission System Operator (TSO)* – europee e dalle principali extraeuropee (per chilometri di linee gestite) per un totale di 55 aziende; un panel multisettoriale relativo a grandi aziende italiane individuate nelle 40 appartenenti al FTSE-MIB alla data del 12 gennaio 2012); un terzo panel delle aziende *best performer* internazionali di sostenibilità, riconosciute nelle 19 *Supersector Leaders* mondiali individuate dall'agenzia di rating di sostenibilità SAM, nel *SAM Sustainability Yearbook 2011*.
La scelta dei tre panel risponde allo scopo di garantire rispettivamente un confronto tra aziende con le stesse caratteristiche operative, un confronto italiano e uno con *top performer* internazionali.

La ricerca di dati pubblicati dalle aziende dei panel ha comportato una riduzione del numero di aziende considerate nelle analisi. In particolare, le aziende che rendono disponibili dati sono risultate:

- 24 su 55 nel panel TSO (43,6%);
- 27 su 40 nel Panel FTSE-MIB (67,5%);
- 19 su 19 nel panel SAM *Supersector Leader* (100%).

L'incrocio tra caratteristiche dei panel e tipo di indicatori ha determinato poi una selezione dei confronti praticabili. Poiché ciascuna azienda non rendeva disponibili necessariamente tutti gli indicatori oggetto di analisi, il numero dei casi utili per il confronto di ciascun specifico indicatore è nella maggior parte dei casi risultato inferiore al numero delle aziende del panel per le quali sono state reperite informazioni. La tabella seguente sintetizza il quadro dei confronti risultati possibili – ovvero quelli per i quali si dispone di un numero significativo di dati aziendali – in ciascun panel, per tutti gli indicatori da noi originariamente considerati per una valutazione comparata delle performance di Terna.

Tabella A1 **Panel e confronti possibili**

Codice GRI	Indicatore	Panel TSO	Panel FTSE-MIB	Panel SAM Supersector Leaders
LA2	Tasso di turnover	✓	✓	✓
LA7	Indice di frequenza infortuni	✓	✓	✓
LA7	Indice di gravità infortuni	×	✓	×
LA10	Ore di formazione pro capite	✓	✓	✓
LA14	Differenziale retributivo donna/uomo	×	✓	×
EN8	Consumo di acqua	✓	✓	✓
EN16	Emissioni di CO2	✓	✓	✓
EN22	Produzione di rifiuti	✓	✓	✓
EU12	Perdite di rete	✓	×	×
	Perdite di gas SF6	✓	×	×

Legenda: ✓ Confronto significativo; × Confronto non significativo

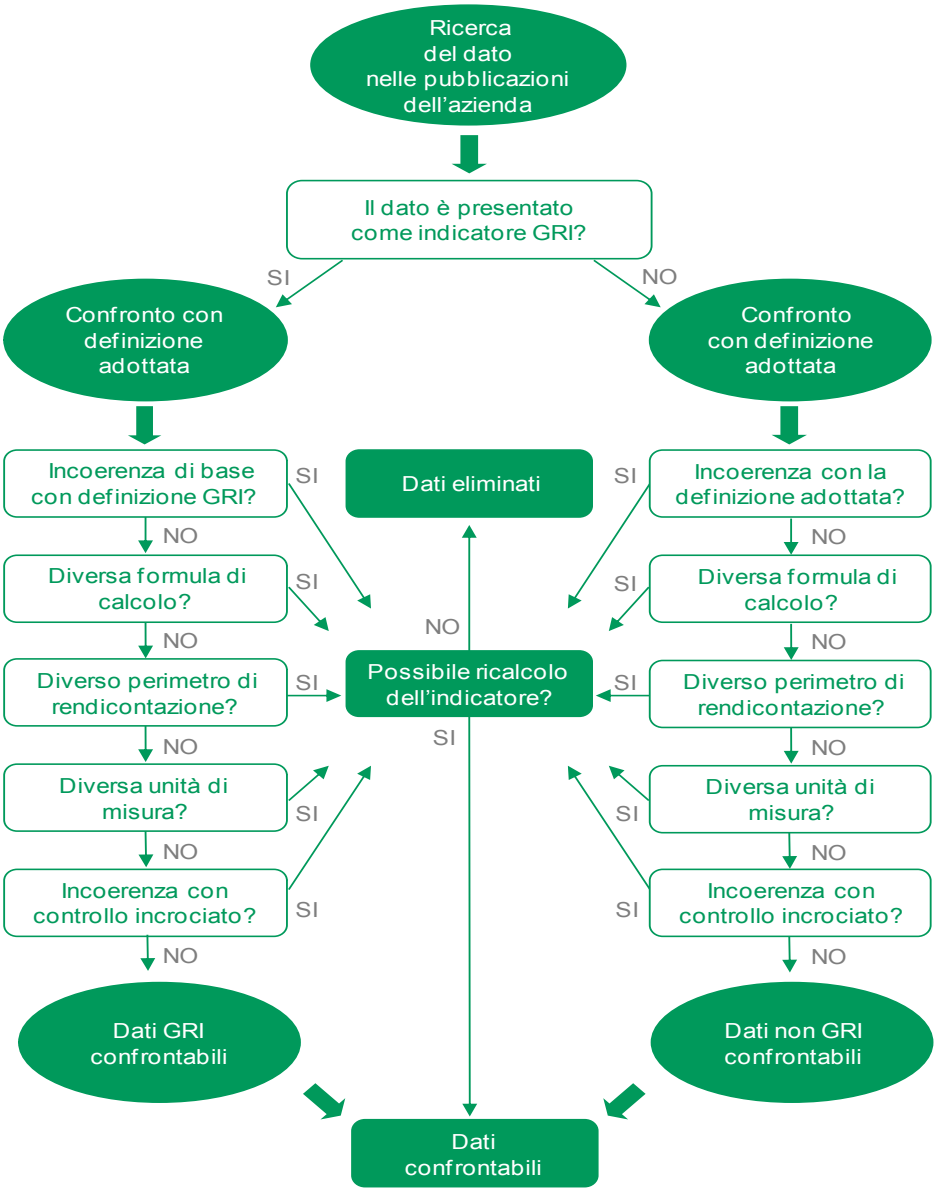
Fase 2 – Garantire l'omogeneità dei dati: il processo di verifica.

Il processo di valutazione dell'effettiva comparabilità dei dati disponibili per ciascun confronto praticabile ha ulteriormente ridotto il numero dei casi utili. Per valutare l'omogeneità dei dati disponibili si è fatto riferimento ai protocolli di calcolo del G3, che tuttavia lasciano talvolta spazio a legittimi margini interpretativi. In questi casi, la scelta effettuata è stata di privilegiare, sempre a condizione della compatibilità con le indicazioni dei protocolli GRI, la definizione e la modalità di calcolo cui corrispondeva il maggior numero di risposte utili nell'insieme dei tre panel (nel resto del testo faremo riferimento a questa definizione come "definizione GRI adottata"). Nel caso di confronti su indicatori diversi da quelli GRI (es. incidenza delle perdite di gas SF6 per il panel TSO), si farà riferimento alla "definizione adottata", individuata sempre con il criterio del maggior numero di risposte utili.
L'analisi dei dati e della loro rispondenza allo standard ha messo in luce alcuni motivi ricorrenti di non omogeneità, riconducibili a difformità relative a:

- incoerenza di base con la definizione GRI / con la definizione adottata;
- formula di calcolo utilizzata;
- perimetro di rendicontazione considerato;
- unità di misura utilizzata.

Nei casi di dubbio sulla rispondenza allo standard, nella misura in cui la disponibilità di altri dati lo ha reso possibile, si è proceduto anche a un supplemento di analisi, effettuando una verifica di coerenza incrociata per confrontare l'indicatore pubblicato con quello ottenibile mettendo in relazione altri dati pubblicati. Sia i singoli motivi di esclusione sia le verifiche incrociate sono trattate in dettaglio nel paragrafo seguente.
Le difformità riscontrate sono state considerate motivo di esclusione dal confronto. Tuttavia, in molti casi – ad esempio in presenza di difformità nell'unità di misura – è stato possibile correggere e quindi reinserire nel confronto il dato aziendale in prima battuta escluso. Talvolta, la disponibilità di altri dati ha permesso di calcolare un indicatore coerente con la definizione adottata, anche se non pubblicato.
L'intero processo di verifica di omogeneità, esclusione ed eventuale ricalcolo degli indicatori è illustrato in un diagramma di flusso presentato nella figura.

Figura A1 **Processo di verifica e selezione dei dati utili per i confronti**



Selezionare i dati: motivi di esclusione

Riportiamo, per ogni motivo di esclusione applicato nel processo di verifica di omogeneità, la definizione e un caso pratico.

Incoerenza di base con la definizione GRI (con la definizione adottata in caso di indicatori non GRI): l'indicatore non è direttamente disponibile nella forma prevista.

Talvolta le aziende segnalano (ad esempio nel GRI Content Index) la disponibilità dell'indicatore, che tuttavia si rivela diverso dalle attese. Consideriamo come esempio il confronto sul tasso di turnover (indicatore LA2 del GRI). Alcune aziende riportano solo numero dei dipendenti usciti, talvolta integrati dal numero totale dei dipendenti, senza però esplicitare il rapporto. Solo in alcuni casi – come quello appena citato - le informazioni riportate sono poi sufficienti per ricalcolare il valore secondo la definizione adottata. In tutti gli altri casi i dati vengono eliminati.

Diversa formula di calcolo:
l'indicatore è stato calcolato con una formula diversa rispetto a quella della definizione adottata.

Un esempio molto significativo è quello del confronto sull'indice di gravità infortuni (indicatore GRI LA7) per il panel FTSE-MIB. La definizione adottata è la seguente:

Indice di gravità infortuni = (n. giorni di assenza per infortunio/ore lavorate) x 200.000.

Delle 24 aziende per le quali sono state reperite informazioni sul tema, ben 14 sono state inizialmente eliminate perché utilizzavano una diversa formula di calcolo. Le principali formule di calcolo alternative sono le seguenti:

- (n. giorni assenza per infortunio /ore lavorate) x 1.000
- (n. giorni assenza per infortunio/ore lavorate) x 1.000.000

In questi casi, se la formula alternativa è esplicitata, è possibile ricalcolare il valore dell'indice di gravità secondo la definizione adottata.

Diverso perimetro di rendicontazione:
il perimetro di rendicontazione non si riferisce al perimetro totale dell'azienda ma soltanto ad una parte di esso.

Prendiamo come esempio il confronto sui rifiuti prodotti (indicatore GRI EN22) nel panel TSO. Tra le aziende analizzate sono 17 (14 con report GRI) quelle che rendicontano l'indicatore di performance connesso. Di queste 5 sono state eliminate dal confronto perché i dati disponibili comprendevano solo una parte dei rifiuti prodotti dall'azienda (per esempio solo i rifiuti di uno specifico processo produttivo) e non il totale.

Diversa unità di misura:
l'unità di misura associata all'indicatore è diversa da quella della definizione adottata.

In questo ambito rientrano principalmente i confronti sul consumo di acqua (indicatore GRI EN8) e la produzione di rifiuti (indicatore GRI EN22), nei quali le grandezze fisiche possono essere riportate con unità metriche differenti (per esempio ton o kg per i rifiuti, ton o m3 per l'acqua). Anche in questi casi risulta possibile ricalcolare il valore secondo la definizione adottata.

Incoerenza con controllo incrociato:

Questo motivo di esclusione dai confronti è stato adottato in particolare per l'indice di frequenza infortuni (indicatore GRI LA7). In questo caso la definizione che si è deciso di adottare è la seguente:

Indice di frequenza infortuni = (n. infortuni / ore lavorate) x 1.000.000

Nel caso di questo indicatore, le aziende fanno spesso riferimento a diverse formule di calcolo, solitamente perché già utilizzate nella reportistica interna o perché rispondenti a definizioni ufficiali internazionali (ILO) o nazionali (quelle dell'Inail nel caso dell'Italia). Altrettanto spesso le aziende non esplicitano la formula utilizzata. Poiché non è possibile inferire la formula di riferimento sulla base del valore dell'indicatore, si rende

necessario un supplemento di indagine, possibile nella misura in cui le aziende rendano al contempo disponibili altri dati, in particolare il numero degli infortuni e il numero dei dipendenti.
Si è pensato di rapportare, per ogni azienda per cui fosse possibile, il tasso calcolato attraverso la modalità INAIL [A = *Indice di frequenza infortuni = (n. infortuni/n. dipendenti) x 1.000*)] e il tasso pubblicato (B), per verificare se quest'ultimo è compatibile con la definizione adottata.
Considerato che le due formule produrrebbero lo stesso risultato se le ore lavorate per dipendente fossero 1.000, ci si attende che il rapporto A/B assuma normalmente un valore compreso tra 1,5 e 2, essendo le ore lavorate per dipendente tipicamente comprese tra 1.500 e 2.000. Tuttavia, per maggiore cautela si è stabilito di considerare il tasso pubblicato conforme alla definizione adottata, quindi utile per il confronto, se il rapporto A/B risulta compreso tra 1 e 3.
La tabella e la figura seguenti mostrano i risultati ottenuti con questo procedimento per il panel TSO. Il rapporto A/B mostra contenute variazioni (tra 1,51 e 2,72) tranne che in un caso. Il controllo incrociato suggerisce pertanto di non considerare tale caso ai fini del confronto o per il calcolo di medie di settore, in quanto sembra molto probabile che l'indice sia stato calcolato con una formula diversa dalla definizione adottata. Va da sé che i controlli incrociati evidenziano una potenziale non omogeneità, non potendo escludere che il dato anomalo sia invece stato calcolato proprio secondo la definizione adottata e che esistano altre spiegazioni della sua divergenza.

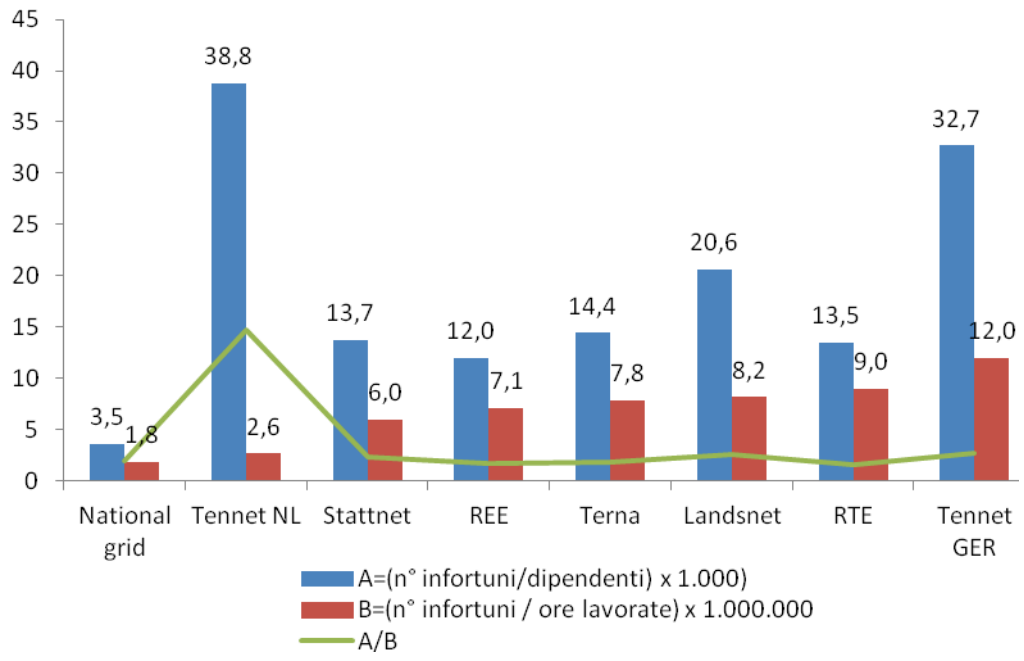
Tabella A2 **Indice di frequenza infortuni, panel TSO**

TSO	Formula INAIL (A) *(n. infortuni/n. dipendenti) x 1.000*)	Tasso pubblicato (B)	Rapporto A/B	Condizione per accettazione 1 < A/B <3
SSE		0,40		
National grid	3,54	1,80	1,97	✓
Tennet (Olanda)	38,75	2,64	14,68	×
AEP	n.a.	5,25	n.a.	n.a.
Stattnet	13,68	6,00	2,28	✓
REE	11,99	7,09	1,69	✓
Terna	14,42	7,80	1,85	✓
Landsnet	20,62	8,15	2,53	✓
RTE	13,51	8,95	1,51	✓
REN	n.a.	11,00	n.a.	n.a.
Tennet (Germania)	32,68	12,00	2,72	✓

Legenda: ✓ Condizione soddisfatta; × Condizione non soddisfatta

Le aziende sono ordinate in base al valore dei tassi di frequenza pubblicati (colonna B). La colonna A riporta l'indice calcolato secondo la definizione INAIL utilizzando i dati a disposizione. Per alcune delle aziende considerate non è stato possibile calcolare il tasso di frequenza infortuni secondo la definizione A per mancanza di informazioni.

Figura A2 **Indice di frequenza infortuni, panel TSO**



Risultati del confronto

Comparabilità: problemi prevalenti

Le analisi precedenti hanno messo in luce come vi siano motivi ricorrenti che conducono a una non omogeneità e alla non piena comparabilità dei dati pubblicati dalle aziende in merito alle performance sociali e ambientali. È interessante osservare la frequenza dei problemi (motivi di esclusione) in relazione al tipo di panel e al tipo di indicatore, nonché all'interazione tra questi due fattori. La tabella seguente fornisce le informazioni di dettaglio, sintetizzabili nei seguenti tre punti:

- *Tipo di pannel.*
  Rapportando, per ciascun panel, il numero totale di esclusioni al numero delle aziende incluse, emerge come i panel TSO e *SAM Supersector leaders* abbiano in media circa due indicatori esclusi per azienda, mentre il panel FTSE-MIB ha tre esclusioni in media per azienda. É possibile che una certa omogeneità operativa (di tipo settoriale per i TSO, di impegno per la sostenibilità per le sector leaders di SAM) faciliti l'uniformità delle risposte, che invece non sembra derivare dalla comune nazionalità del panel FTSE-MIB. Vedremo in seguito che un effetto "Paese" è riscontrabile su alcuni specifici indicatori, ma la varietà di settori senza una componente aggiuntiva (eccellenza di performance di sostenibilità) non sembra facilitare la comparabilità.
- *Tipo di indicatori.*
  In merito agli indicatori emergono due problemi ricorrenti. Il primo riguarda gli indicatori espressi in quantità fisiche (rifiuti, consumo di acqua), dove si segnalano difficoltà soprattutto relative all'unità di misura, potenzialmente fonte di errori nel confronto, ma risolvibili se le unità di misura adottate sono correttamente esplicitate. Il secondo riguarda gli indicatori composti, ovvero consistenti in un rapporto tra due grandezze, come il tasso di frequenza e di gravità degli infortuni, il tasso di turnover dei dipendenti in uscita e – in misura minore – le ore di formazione procapite. Questi indicatori composti generano problemi maggiori, relativi in prima battuta alla mancanza di rispondenza con le definizioni GRI, ma anche alla formula di calcolo e all'unità di misura.
- *Interazione tra panel e indicatori.*
  Dalle analisi effettuate emerge come il grado di comparabilità dei dati, ovvero la percentuale di dati utilizzati nel confronto rispetto al numero di informazioni reperite inizialmente, non sia uniforme all'interno di ciascun panel, ma dipenda dall'incrocio delle caratteristiche del panel e del tipo di indicatore selezionato. Il panel FTSE-MIB presenta un buon grado di comparabilità degli indicatori relativi alle pratiche di lavoro (tasso di turnover, differenziale retributivo donna/uomo), probabilmente influenzato dall'esistenza di un assetto normativo specifico del Paese, che favorisce l'adozione di modalità di calcolo comuni. Il panel SAM Supersector Leaders, composto da aziende di riconosciuta eccellenza internazionale in ambito di

sostenibilità, offre una buona comparabilità degli indicatori ambientali (consumo di acqua, rifiuti prodotti, emissioni di CO_2), tipicamente oggetto di scrutinio da parte di numerose istituzioni internazionali, anche in relazione agli obblighi derivanti dal Protocollo di Kyoto, ma mostra carenze di omogeneità in altri casi. In ambito settoriale invece, gli indicatori che risultano più confrontabili sono quelli legati a specifiche attività degli operatori di trasmissione. Per esempio l'incidenza delle perdite di gas SF6 (*Totale delle perdite/ Totale gas installato nelle apparecchiature*), essendo un aspetto peculiare delle attività dei TSO, è presente (o comunque facilmente calcolabile utilizzando i dati a disposizione) in molti dei rapporti/documenti degli operatori di trasmissione considerati.

Tabella A3 Esclusioni dal confronto per indicatore e motivo di esclusione

Indicatori	LA2	LA7(1)	LA7(2)	LA10	LA14	EN 8	EN 16	EN 22	EU 12	gas SF_6
Panel FTSE-MIB										
Incoerenza di base con definizione GRI	7	4	7	7	1	3	2	3	n.a.	n.a.
Formula di calcolo	6	5	14		4				n.a.	n.a.
Perimetro		1		2		1	1		n.a.	n.a.
Unità di misura				3			1	7	n.a.	n.a.
Incoerenza con controllo incrociato		3							n.a.	n.a.
Panel SAM Supersector Leaders										
Incoerenza di base con definizione GRI	4	1	n.a.	2	n.a.	1	1	4	n.a.	n.a.
Formula di calcolo	3	9	n.a.		n.a.				n.a.	n.a.
Perimetro			n.a.		n.a.				n.a.	n.a.
Unità di misura			n.a.	1	n.a.	6	1		n.a.	n.a.
Incoerenza con controllo incrociato			n.a.		n.a.				n.a.	n.a.
Panel TSO										
Incoerenza di base con definizione GRI	7	3	n.a.	1	n.a.		1		3	9
Formula di calcolo		6	n.a.		n.a.					
Perimetro	1		n.a.	1	n.a.	1		5		
Unità di misura			n.a.	3	n.a.	1		1		
Incoerenza con controllo incrociato		2	n.a.		n.a.					

(1) Tasso di frequenza infortuni; (2) Tasso di gravità infortuni

Due esempi di confronto

Riportiamo di seguito due esempi significativi dei risultati ottenuti nei confronti. Il primo è relativo alle ore di formazione per il panel FTSE-MIB e rappresenta il caso di massima comparabilità, sia pur in seguito al ricalcolo degli indicatori per riportarli a unità di misura comuni (gli indicatori espressi in giornate di formazione sono stati convertiti in ore di formazione assumendo che una giornata sia pari a 8 ore). Il secondo è invece relativo all'indice di frequenza infortuni nel panel Supersector Leaders e descrive il caso limite di minima comparabilità, dove non solo il numero delle aziende confrontabili è basso, ma gli stessi dati mostrano una varianza che – pur se certamente imputabile ai diversi settori di attività – potrebbe ancora nascondere disomogeneità non rilevate nelle definizioni, nelle formule di calcolo o nel perimetro di osservazione.
I confronti sono riferiti all'anno 2010 e 2011[5]: la ripetizione dei confronti nel tempo restituisce informazioni sull'affidabilità dei dati di partenza e del metodo di selezione illustrato. Nel caso relativo alle ore di formazione per dipendente (figura A3) il numero delle aziende rientrate nel confronto è lo stesso nei due anni considerati. Invece per quanto riguarda l'indice di frequenza infortuni (figura A4), si registra un incremento del numero di dati confrontabili, ma il campione di aziende da cui parte l'analisi è meno stabile: solo il 47 % delle aziende Supersector Leaders nel 2010 sono state riconfermate anche per l'anno 2011.

[5] I confronti relativi al 2011 si riferiscono ai dati disponibili entro settembre 2012.

Figura A3 **Ore di formazione pro capite, panel FTSE-MIB (anno 2010)**

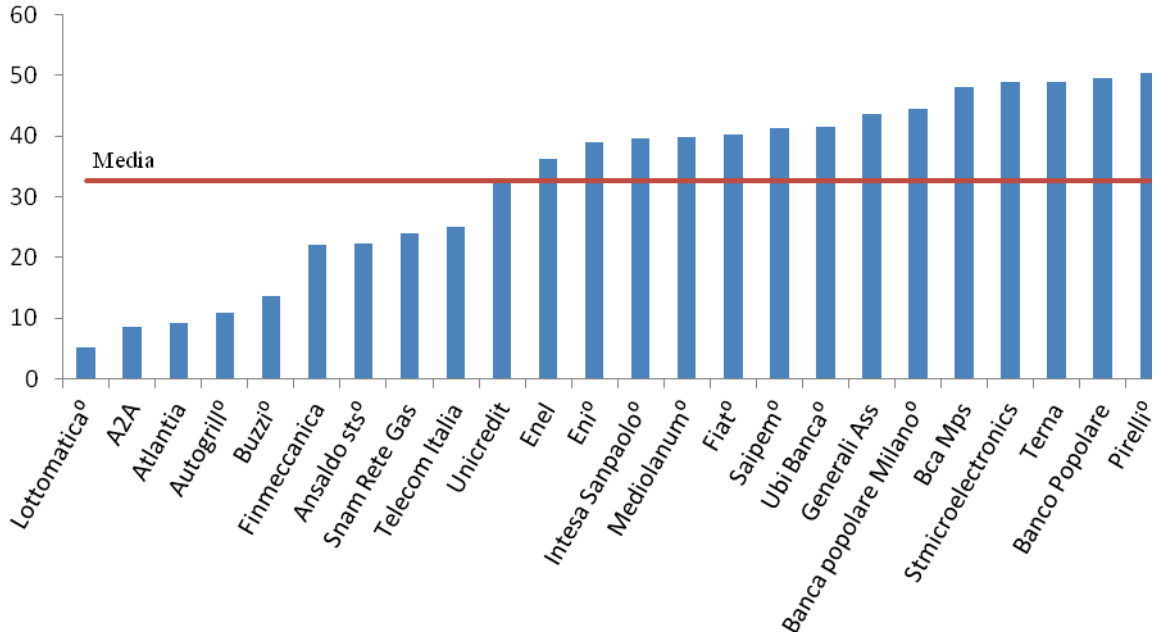
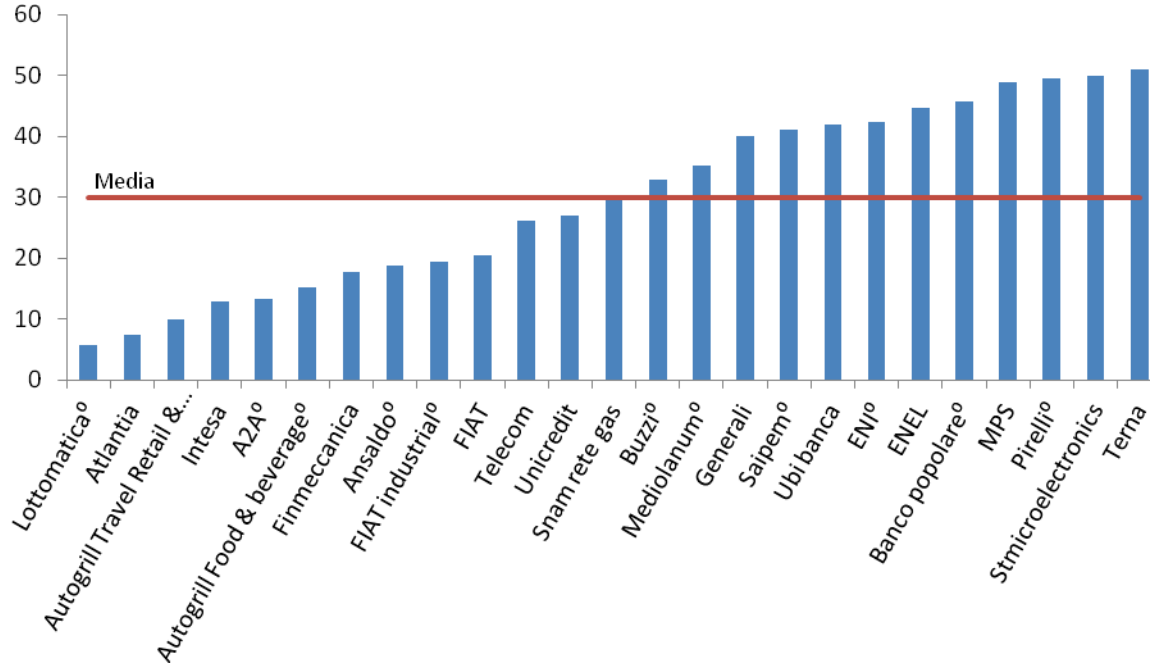


Figura A4 **Ore di formazione pro capite, panel FTSE-MIB (anno 2011)**



Legenda: [0] Le ore di formazione sono state calcolate in base ad altri dati pubblicati. Il passaggio dalle giornate di formazione pro capite alle ore pro capite è stato effettuato ipotizzando 8 ore/giorno.

Figura A5 **Indice di frequenza infortuni, panel SAM Supersector Leaders (anno 2010)**

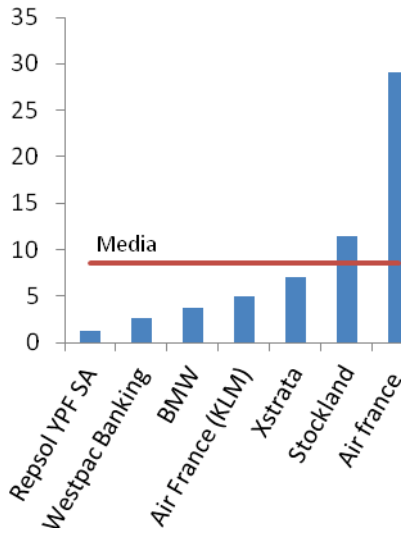
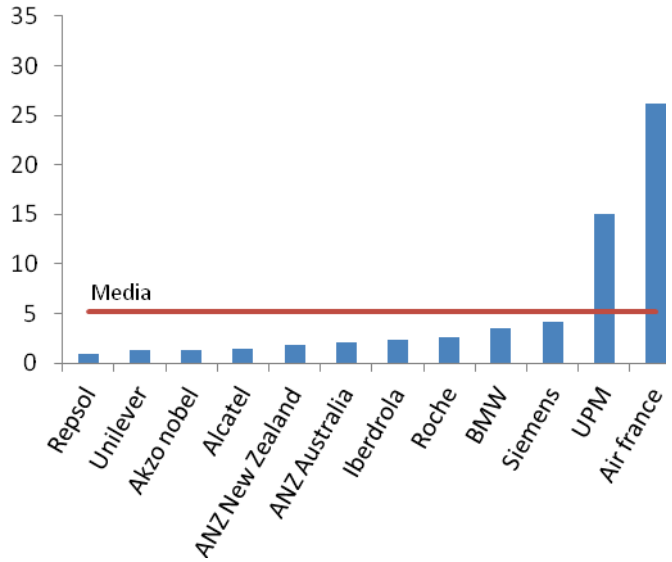


Figura A6 **Indice di frequenza infortuni, panel SAM Supersector Leaders (anno 2011)**



Conclusioni

I protocolli di calcolo del GRI costituiscono un imprescindibile punto di riferimento per poter confrontare le performance di sostenibilità delle imprese. Tuttavia, la concreta applicazione dei protocolli determina notevoli difficoltà di comparazione legate alla scarsa omogeneità effettiva di molti dati pubblicati.
L'esperienza maturata nella costruzione di confronti ha consentito di mettere a fuoco alcuni problemi ricorrenti e di conseguenza alcuni suggerimenti ai diversi attori coinvolti nel reporting di sostenibilità: lo stesso GRI, le società di revisione, le imprese. In particolare si segnala come per quanto riguarda il GRI, i protocolli di calcolo degli indicatori dovrebbero:

- prevedere una definizione dettagliata degli indicatori, che delimiti il più possibile in modo preciso la grandezza da misurare (che cosa è incluso, che cosa è escluso), le modalità di calcolo e le unità di misura. In

tal senso può risultare utile – se compatibile con gli obiettivi della misurazione a livello aziendale – il riferimento alle definizioni utilizzate dagli uffici nazionali di statistica, che normalmente sono già frutto di un coordinamento a livello internazionale;

- richiedere sempre, per gli indicatori espressi sotto forma di rapporto tra due grandezze (anch'esse da definire precisamente come illustrato al punto precedente), la pubblicazione anche del numeratore e del denominatore;
- a fronte di definizioni più stringenti, consentire alle imprese comportamenti del tipo *comply* or *explain*, per cui sarebbe possibile fornire informazioni non collimanti con lo standard spiegando però con esattezza le divergenze in termini di definizione, formula di calcolo e unità di misura;
- richiedere alle imprese di pubblicare comunque sempre, per ciascun indicatore, la definizione, la formula di calcolo e le unità di misura adottate, anche se coincidenti con lo standard GRI;
- mettere a punto fattori di normalizzazione settoriali degli indicatori espressi in quantità fisica, in modo da agevolare i confronti tra imprese e nel tempo.

Inoltre, le Reporting Guidelines del GRI dovrebbero richiedere che si evidenzi il metodo di revisione eventualmente adottato da verificatori esterni (es. standard ISAE 3000) e le sue implicazioni sull'aderenza degli indicatori ai protocolli GRI. In tale direzione le società di revisione dovrebbero sempre richiedere alle imprese, in caso di indicatori incoerenti con i protocolli di calcolo GRI, di esplicitare le divergenze.
È infine auspicabile che le aziende utilizzino maggiormente i confronti con *peers* per valutare le proprie performance di sostenibilità: questo favorirebbe, anche attraverso il confronto diretto tra CSR manager, un processo di convergenza verso standard di calcolo comuni.

INDICE DELLE TABELLE, DELLE FIGURE E DEGLI INDICATORI

Tabelle

Tabella 1 Valore economico diretto generato e distribuito (anno n; anno n-1; anno n-2) 9
Tabella 2 Valore economico diretto generato e distribuito in Italia e all'estero (anno n)..... 10
Tabella 3 Consumo diretto di energia per fonti primarie (anno n; anno n-1; anno n-2) 13
Tabella 4 Consumo diretto di energia per fonti primarie in Italia e all'estero (anno n)..... 14
Tabella 5 Fattori di conversione delle fonti di energia primaria in GJ 14
Tabella 6 Costi per la tutela dell'ambiente (anno n; anno n-1; anno n-2)..... 18
Tabella 7 Costi per la tutela dell'ambiente in Italia e all'estero (anno n) 19
Tabella 8 Tonnellate di CO_2 da emissioni dirette ed indirette di gas ad effetto serra in Italia e all'estero (anno n; anno n-1; anno n-2) 24
Tabella 9 Dipendenti e occupati per genere (anno n; anno n-1; anno n-2) 28
Tabella 10 Dipendenti e occupati full-time/part-time (anno n; anno n-1; anno n-2) 29
Tabella 11 Dipendenti e occupati per genere in Italia e all'estero (anno n)..... 29
Tabella 12 Dipendenti e occupati full-time/part-time in Italia e all'estero (anno n)..... 30
Tabella 13 Dipendenti in entrata, uscita e tasso di turnover (anno n; anno n-1; anno n-2) 36
Tabella 14 Dipendenti in entrata, uscita e tasso di turnover in Italia e all'estero (anno n)..... 37
Tabella 15 Dipendenti formati per livello (anno n; anno n-1; anno n-2) 39
Tabella 16 Ore di formazione pro-capite (anno n; anno n-1; anno n-2) 40
Tabella 17 Dipendenti formati e ore di formazione pro-capite Italia e estero (anno n)..... 41
Tabella 18 Rapporto tra remunerazione di base delle donne su uomini per livello (anno n; anno n-1; anno n-2) 44
Tabella 19 Remunerazioni dei lavoratori per livello in migliaia di euro (anno n; anno n-1; anno n-2) 44
Tabella 20 Costo dei lavoratori per livello in migliaia di euro (anno n; anno n-1; anno n-2) 45
Tabella 21 Ritorno al lavoro e tasso di ritenzione (anno n; anno n-1; anno n-2)..... 48
Tabella 22 Ritorno al lavoro e tasso di ritenzione in Italia e estero (anno n)..... 48
Tabella 23 Incidenti per discriminazione (anno n; anno n-1; anno n-2) 51

Figure

Figura 1 Valore economico diretto distribuito in Italia e all'estero (anno n) 10
Figura 2 Ton. di CO_2 da emissioni dirette ed indirette di gas ad effetto serra in Italia e all'estero (anno n) 25
Figura 3 Occupati suddivisa per genere, tipologia professionale, tipologia di contratto e area geografica (anno n)..... 30
Figura 4 Dipendenti suddivisi per genere, tipologia professionale, di contratto e area geografica (anno n) 31

Indicatori

Indicatore 1 Valore economico diretto generato pro-capite (anno n) ... 12
Indicatore 2 Percentuale del valore economico distribuito agli stakeholders (anno n) ... 12
Indicatore 3 Percentuale del valore economico generato in Italia (anno n) ... 12
Indicatore 4 Tasso di variazione del valore economico diretto generato (anno n) ... 12
Indicatore 5 Energia consumata pro capite in GJ (anno n) ... 15
Indicatore 6 Energia consumata in GJ per migliaia di euro valore economico diretto generato (anno n) ... 15
Indicatore 7 Percentuale di utilizzo di energia da fonti rinnovabili (anno n) ... 15
Indicatore 8 Tasso di variazione del consumo di energia (anno n) ... 15
Indicatore 9 Tasso di variazione del consumo di energia da fonti rinnovabili (anno n) ... 15
Indicatore 10 Percentuale dei costi di smaltimento, trattamento delle emissioni e ripristino ambientale sui ricavi (anno n) ... 21
Indicatore 11 Percentuale dei costi di gestione e protezione dell'ambiente sui ricavi (anno n) ... 21
Indicatore 12 Percentuale dei costi per la tutela dell'ambiente sui ricavi (anno n) ... 21
Indicatore 13 Tasso di variazione dei costi per la tutela dell'ambiente (anno n) ... 21
Indicatore 14 Tonnellate di CO_2 emesse da trasporti (persone e merci) per migliaia di euro di valore economico generato (anno n) ... 26
Indicatore 15 Tonnellate di CO_2 emesse da riscaldamento delle sedi per migliaia di euro di valore economico generato (anno n) ... 26
Indicatore 16 Tonnellate di CO_2 emesse da ciclo produttivo per migliaia di euro di valore economico generato (anno n) ... 26
Indicatore 17 Tonnellate di CO_2 emesse pro-capite (anno n) ... 26
Indicatore 18 Tonnellate di CO_2 emesse per migliaia di euro di valore economico generato (anno n) ... 26
Indicatore 19 Tasso di variazione delle emissioni di CO_2 (anno n) ... 26
Indicatore 20 Percentuale delle donne sul totale degli occupati (anno n) ... 33
Indicatore 21 Percentuale dei contratti part-time sul totale contratti degli occupati (anno n) ... 33
Indicatore 22 Percentuale dei contratti a tempo determinato sul totale contratti degli occupati (anno n) ... 33
Indicatore 23 Percentuale delle donne sul totale dei dipendenti (anno n) ... 33
Indicatore 24 Percentuale dei contratti part-time sul totale contratti dei dipendenti (anno n) ... 33
Indicatore 25 Percentuale dei contratti a tempo determinato sul totale contratti dei dipendenti (anno n) ... 33
Indicatore 26 Tasso di variazione degli occupati (anno n) ... 33
Indicatore 27 Tasso di variazione dei dipendenti (anno n) ... 33
Indicatore 28 Tasso di turnover degli uomini (anno n) ... 38
Indicatore 29 Tasso di turnover delle donne (anno n) ... 38
Indicatore 30 Tasso di turnover totale (anno n) ... 38
Indicatore 31 Ore di formazione pro capite (anno n) ... 42
Indicatore 32 Percentuale di dipendenti formati (anno n) ... 42
Indicatore 33 Rapporto tra retribuzione delle donne e degli uomini (anno n) ... 45
Indicatore 34 Tasso di variazione delle retribuzioni medie (anno n) ... 45
Indicatore 35 Costo del lavoro pro-capite (anno n) ... 45
Indicatore 36 Tasso di variazione del costo del lavoro (anno n) ... 45
Indicatore 37 Numero medio di giorni di congedo facoltativo utilizzati (anno n) ... 50
Indicatore 38 Tasso di rientro dalla maternità dopo i 12 mesi (anno n) ... 50
Indicatore 39 Tasso di rientro dalla maternità (anno n) ... 50
Indicatore 40 Frequenza degli incidenti di discriminazione *(anno n)* ... 52

Si ringraziano

AUTOGRILL
BUREAU VERITAS
Enel L'ENERGIA CHE TI ASCOLTA.
GENERALI
GRUPPO HERA
Holcim
OBIETTIVO Lavoro
PIRELLI
GRUPPO SANPELLEGRINO
Terna
Unipol GRUPPO
vodafone
GUCCI