

CAPITOLO III

Linee guida per la compilazione delle schede di rilevazione dati

III.1 Scheda di rilevazione dati sulle Imprese

III.1.1. Anagrafica

Gabriele Guglielmi

La prima parte della scheda di rilevazione, oltre a identificare chi, o coloro, che per la TNC hanno curato la compilazione, identifica le caratteristiche principali dell'azienda e getta le basi per i successivi collegamenti fra i dati. Come per quasi tutte le domande, a parte quelle che consentono la risposta fra un elenco pre-definito e quelle a compilazione libera, si può scegliere fra il non rispondere (che è di per sé un indicatore di scarsa trasparenza) oppure il sì o il no.

Il progetto ha privilegiato la selezione di aziende o gruppi che “controllano” altre aziende “sussidiarie”, in alcuni casi l'indagine ha però per oggetto imprese controllate; le **domande da 3 a 6** hanno la funzione di **identificare l'azienda** e i suoi collegamenti “sopra” e “sotto”. Dalla **7 alla 9** le domande per sapere a quali regimi particolari è sottoposta l'azienda; se deve rendere conto a specifiche autorità ad es. borsa, azionisti o istituzioni. Dalla **10 alla 12** le domande sono finalizzate a mostrare se **e come l'azienda si mette in gioco** partecipando a ranking e premi; e quanto è disponibile a rendersi trasparente pubblicando dati e informazioni facilmente accessibili ai più. Tali domande sono una premessa ad un approfondimento che sta particolarmente a cuore al progetto: se questa facilità di accesso ai dati è alle informazioni è destinata anche alle **persone con disabilità**; su questi aspetti insistono le domande **13 e 14**.

III.1.2. Governance

Giorgio Verrecchia

La sezione Governance comprende 10 domande finalizzate a conoscere e valutare il livello di democrazia in azienda. Infatti le informazioni richieste consentono di comprendere quanto il modello di impresa applicato in azienda sia vicino al modello di democrazia industriale. In particolare, la domanda n. 15 è volta a conoscere se la società è costituita come Societas Europaea (di seguito anche SE) che è un tipo di società per azioni disciplinata dal diritto dell'UE. La SE consente di riorganizzare le attività sotto un unico marchio europeo e di gestire l'impresa senza dover creare una rete di società affiliate. Permette, inoltre, una maggiore mobilità nel mercato unico (ad esempio, è possibile trasferire la sede legale della società da un paese dell'UE a un altro senza doverla sciogliere). Nel contempo, la SE offre un quadro per coinvolgere i lavoratori in più di un paese nella gestione dell'azienda. Questo

profilo costituisce un importante indice del livello di democrazia riconosciuto in azienda. La costituzione della società in SE comporta, infatti, il riconoscimento di adeguati diritti di informazione e di consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti e, in alcuni casi, anche diritti di partecipazione agli organi della società. La domanda n. 16 riguarda, invece, le dimensioni del consiglio di amministrazione. Questo è la cifra distintiva dell'estensione della base di governance. Segue, poi, la domanda n. 17 finalizzata a conoscere se la società include nel proprio organo di amministrazione degli amministratori indipendenti (p.e. un rappresentante dei lavoratori, un esperto ambientale, ecc.) e la domanda n. 18 nella quale si chiede di indicare il numero di donne che compongono i consigli di amministrazione e di gestione della società. Anche questo è un dato chiave circa l'inclusività della società e il rispetto del principio delle pari opportunità tra uomini e donne. La domanda n. 19 riguarda il numero delle riunioni del consiglio di amministrazione nell'ultimo anno. Questo dato aiuta a comprendere quanto sia discussa, partecipata e democratica la decisione adottata dall'impresa. La domanda n. 20 è volta a conoscere se nella stessa persona dell'amministratore delegato si concentrano le figure di controllo e di gestione dell'azienda, ovvero se questi ultimi due profili sono attribuiti a soggetti diversi. La domanda n. 21, invece, è direttamente collegata alla domanda n. 15 e finalizzata a conoscere il modello statutario della società e quindi se è strutturata con un sistema dualistico o monistico di governance. Le ultime tre domande (n. 22, n. 23, n. 24) riguardano la figura dell'amministratore delegato e sono volte ad acquisire informazioni se il salario ad egli riconosciuto è legato alla dimensione sociale o ambientale nella gestione dell'impresa. In altre parole, vogliamo conoscere se il compenso dell'amministratore è legato, oltre che al raggiungimento di obiettivi finanziari, anche al raggiungimento di obiettivi di carattere sociale o ambientale. La domanda sull'importo specifico del compenso dell'amministratore delegato è finalizzata a far emergere il rapporto tra quest'ultimo e i dipendenti della società.

III.1.3 Caratteristiche aziendali

Gabriele Guglielmi

L'utilizzo del Codice Nace ¹ consente la comparazione fra aziende che operano nel medesimo settore di attività. Le aziende multinazionali sono spesso anche multisettoriali, esiste la possibilità di rispondere alla **domanda 25** identificando fino a otto attività principali, attribuendo la risposta 1 a quella più rilevante. La **domanda 26** per identificare l'area operativa dell'azienda: se Globale o limitata ad alcuni paesi, mentre la **27** è fondamentale per sapere quale normativa è applicabile al **CAE**.

¹ Statistical Classification of Economic Activities in the European Community, Rev. 2 (2008)
http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM_DTL&StrNom=NACE_REV2&StrLanguageCode=EN&IntPcKey=&StrLayoutCode=HIERARCHIC

III.1.4 Occupazione

Gabriele Guglielmi

Dalla domanda **28 alla 33** si rileva l'occupazione, per singolo Paese UE, poi per gli ultimi anni in UE e Globale con l'evidenza di quella femminile e della tipologia di rapporto di lavoro.

III.1.5 Dialogo sociale, relazioni industriali e contrattazione collettiva

Gabriele Guglielmi

Le nove domande dalla **34 alla 43** focalizzano la pratica o meno del Dialogo sociale, della partecipazione e della contrattazione collettiva. Gli Accordi Transnazionali sottoscritti dalle GUFs sono l'esempio classico di contrattazione collettiva a livello globale. Gli accordi istitutivi del CAE lo sono a livello, di norma europeo², con una doppia distinzione: se tali accordi sono stati sottoscritti anche da ETUF e/o affiliati, oppure non lo sono; e se tali accordi sono pubblici oppure no.³

Importante è conoscere il tasso di sindacalizzazione; quello di copertura globale della contrattazione collettiva e anche se la TNC è rappresentata da una Associazione.

Attenzione! La domanda su eventuali **condanne giudiziali per motivi sindacali è la 95**, somministrata insieme ad ulteriori possibili condanne giudiziali subite. Come la domanda per le eventuali istanze ai punti di contatto **OCSE è la 52**. Queste sono ovviamente domande pesanti e lo sono anche le modalità di riposta; in questi casi l'omissione è peggiore del "sì" specie se sarà rilevata nella fase di "verifica" da parte della "sentinella sindacale".

III.1.6 Standard internazionali, certificazioni sociali e social reporting

Stefania Radici

La sezione Standard internazionali, certificazioni sociali e social reporting comprende 15 domande, finalizzate a comprendere il livello di trasparenza e di accuratezza nella divulgazione di informazioni di natura sociale ed economica, nonché la qualità e la

² ~~esistono~~-Esistono esempi di CAE Globali.

³ Ad es. di Ryanair <http://www.ewcdb.eu/company/3484> risulta un CAE costituito ma non vi è traccia né del testo né dei firmatari

pervasività nel tempo e nello spazio dei comportamenti che attengono alla dimensione della responsabilità sociale di un'impresa nel contesto sociale ed ambientale. La domanda n. 44 chiede all'impresa se pubblica un bilancio sociale; la successiva, la n. 45, chiede se pubblica un bilancio integrato al bilancio economico, ai sensi della direttiva comunitaria 2014/95/UE, e alla domanda seguente, la n. 46, è possibile indicare da quanto tempo. La domanda n. 47 chiede se e quali standard di sostenibilità vengono applicati, per comprendere se l'impresa aderisce a determinate norme tecniche, dunque si attiene a specifici standard di qualità riconosciuti a livello internazionale nella gestione dei processi e/o dei prodotti di cui si occupa. In particolare la domanda n. 47 fa riferimento a standard ISO particolarmente rilevanti: ISO 9000 – Sistemi di gestione per la qualità; ISO 14000 – Sistemi di gestione ambientale; ISO 26000 – Responsabilità sociale; ISO 50001 – Sistemi di gestione dell'energia; ISO 22000 – Sistemi di gestione per la sicurezza alimentare; ISO 20121 – Sistemi di gestione di eventi sostenibili; ISO 37001 – Sistemi di gestione per l'anticorruzione. Rispondendo alla domanda successiva, la n. 48 è possibile aggiungere ulteriori standard a cui l'impresa aderisce volontariamente: BS OHSAS 18001 standard (Sistemi di gestione per la salute e la sicurezza dei lavoratori); Carbon Trust Standard (per la riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra in atmosfera); Eco-Management and Audit Scheme – EMAS (schema creato dalla Comunità europea per valutare e migliorare le proprie prestazioni ambientali); Forest Stewardship Council – FSC (certificazione per la corretta gestione forestale e dei prodotti derivati); Environment Agency and Monitoring Certification Scheme – MCERTS (schema per il monitoraggio del proprio impatto ambientale). La domanda n. 48 lascia un ulteriore campo libero per indicare eventuali ulteriori standard applicati. La domanda n. 49 chiede quali certificazioni sociali e altri standard di responsabilità sociale tra i seguenti menzionati vengono applicati: SA8000 Social Accountability (Responsabilità sociale); Dichiarazione tripartita dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sui principi per le imprese multinazionali e la politica sociale; le Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali; i Principi di governance aziendale dell'OCSE; Il Global Compact delle Nazioni Unite; Il Global Reporting Initiative – GRI; Altro (da specificare).

Le domande successive approfondiscono il campo di applicazione di tali standard, qualora adottati. La domanda n. 50 approfondisce il tema delle modalità di rendicontazione sociale, chiedendo se si applica o meno lo standard GRI, ossia le Linee guida per la redazione di report di sostenibilità che abbiano un approccio multi-dimensionale e che declinino la sostenibilità sotto l'aspetto sociale, economico ed ambientale. La domanda n. 51 riguarda il livello di applicazione dello standard Global Compact (qualora si applichi), ossia l'iniziativa delle Nazioni Unite volta ad incoraggiare i leader dell'economia a convergere su una serie di principi e valori (in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e anti-corrruzione) che possano conferire "un volto umano all'economia globale", per dirla con Kofi Annan, ex segretario dell'ONU e promotore del Global Compact. La domanda n. 52 riguarda le Linee guida OCSE,

con l'obiettivo di capire se siano state rivolte ai punti di contatto nazionali istanze da parte di stakeholders che lamentassero un comportamento difforme dell'impresa rispetto ai principi e alle raccomandazioni enunciati dalle Linee Guida. La domanda n. 53 riguarda i temi trattati dal bilancio sociale, chiedendo in particolare se vi è una regolazione dei seguenti argomenti: trasparenza, rapporti coi fornitori; rapporti con i dipendenti; rapporti coi consumatori; riduzione dei rischi ambientali; molestie morali e sessuali. La domanda n. 54 esplora il coinvolgimento di attori sociali e stakeholders nella predisposizione del bilancio sociale e chiede se vi è stato un coinvolgimento/consultazione di organizzazione sindacali, amministrazioni locali, associazioni di consumatori, rappresentanze dei lavoratori, organizzazioni non governative, rappresentanti della società civile, cittadinanza allargata. La domanda n. 55 chiede all'impresa se le sue politiche di responsabilità sociale siano applicate a operazioni nazionali; operazioni internazionali; catena di subfornitura e outsourcing; catena di distribuzione; franchising; assistenza post-vendita, con l'obiettivo di esplorare il livello di impegno nella trasparenza e nella sostenibilità delle catene globali del valore. La domanda n. 56 chiede quali siano gli strumenti utilizzati per verificare il rispetto delle politiche di responsabilità sociale d'impresa lungo la filiera, per capire come, concretamente, al netto delle dichiarazioni di intenti o della proclamazione di impegni, si protegge la filiera da eventuali violazioni. La domanda n. 57 chiede se si adottino o promuovano pratiche di whistleblowing, letteralmente "soffio nel fischietto", metafora di un sistema che consenta ad un lavoratore di rivelare e/o denunciare condotte illecite o pericoli di cui sia venuto a conoscenza all'interno della sua impresa, avendo garanzia di riservatezza e protezione. La domanda n. 58 chiede se sì, quali.

III.1.7 Formazione, salute e sicurezza e welfare aziendale

Davide Dazzi

L'area tematica Formazione, salute e sicurezza e welfare aziendale si compone di 9 domande e 39 item complessivi, e quindi di informazioni potenzialmente reperibili nel caso di una completa compilazione. Gli argomenti riferiti all'interno dell'area tematica rispondono principalmente all'esigenza di delineare il contesto comportamentale della TNC rispetto a temi di prioritaria importanza in una logica sindacale, e quindi le politiche formative (finalizzate sia al reclutamento dei talenti che al loro trattenimento), l'esposizione al rischio infortunistico e il sistema di gestione di salute e sicurezza e le politiche, sempre più diffuse, di welfare aziendale.

Relativamente alla formazione, la struttura del questionario consente di raccogliere le informazioni sulle ore di formazione medie annue, indicatore orientato a rilevare l'investimento formativo dei singoli soggetti aziendali, disarticolato per qualifica

professionale (Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai) e per genere. La doppia disarticolazione per qualifica e genere consente di registrare fenomeni di polarizzazione o asimmetria formativa e comprendere, dunque, non solo la quantità dell'impegno formativo ma anche come questo si dispiega sulla forza lavoro aziendale. Alla stessa finalità risponde la domanda relativa allo sviluppo di programmi di skill management e lifelong learning, ovvero a cogliere se ed in quale misura la politica formativa risponde ad un accrescimento individuale, e alla occupabilità, o ad una declinazione strettamente funzionale alla performance aziendale.

Le domande relative alla salute e sicurezza propongono, in prima parte, degli indicatori standard di misurazione della esposizione delle imprese al rischio infortunistico e alla sua gravità: numero di infortuni registrati, numero di infortuni mortali (in questo modo sarà possibile calcolare l'incidenza degli infortuni mortali sul complesso degli infortuni occorsi nel corso dell'anno analizzato). Evidentemente, in fase di analisi, si favorirà una comparazione settoriale per evitare di porre a confronto attività lavorative con rischi infortunistici eccessivamente differenti. Se le prime domande raccolgono informazioni di natura quantitativa, la domanda sullo stress lavoro correlato mira a cogliere l'impegno rispetto ai rischi psicosociali e alla loro considerazione nel documento di valutazione dei rischi. Ovviamente queste informazioni dipendono anche, ma non solo, dal contesto normativo e legislativo nel quale le TNC si muovono ma un atteggiamento proattivo che superi i vincoli normativi ingenera sicuramente un effetto premiante. In termini di calcolo le domande sulla numerosità infortunistica hanno un segno negativo, ovvero, il punteggio relativo alla domanda è costruita in maniera tale da diminuire al crescere del fenomeno infortunistico.

La domanda sul welfare aziendale vuole raccogliere informazioni non solo sulle pratiche di welfare integrativo ma anche sul metodo attraverso cui tali pratiche sono state implementate nel tentativo di premiare quei percorsi che hanno saputo valorizzare la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti con la contrattazione collettiva. Le pratiche di welfare tengono conto sia di forme piuttosto diffuse e orientate ad una copertura assicurativa del lavoratore o lavoratrice, sia misure più strettamente organizzative volte ad un potenziamento delle politiche di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, sia interventi ad integrazioni al reddito, sia pratiche di welfare territoriale. La griglia di pratiche di welfare aziendale è costruita in maniera tale da permettere un confronto del posizionamento di ogni singola impresa rispetto a diversi report di analisi sulla diffusione ed applicazione del welfare occupazionale a livello nazionale ed internazionale.

In ultimo, la parte tematica accoglie una indicazione sulle politiche di accessibilità dei meeting aziendali, ovvero si vuole rilevare se nel codice comportamentale aziendale si rintracciano segnali di attenzione a pratiche inclusive nell'organizzazione di eventi/incontri.

III.1.8. Economia e finanza

Premessa⁴

Rispetto alla versione test sono state implementate alcune domande, ad es. chiedendo l'URL della pagina di pubblicazione dei dati di bilancio (**68**), della struttura del Gruppo (**71**) o delle associazioni caritatevoli finanziate dalla TNC (**78**); come sono state rese più stringenti le domande sull'ammontare del compenso del CEO (**24**) e sull'ottimizzazione fiscale (**75 e 76**).

Anna Maria Romano

Chiarezza nella reperibilità delle informazioni

Le informazioni contabili, anche se i bilanci sono obbligatori, non sono sempre facilmente reperibili. E la maggior/minore accessibilità ai dati costituisce di per sé un primo step di valutazione sulla trasparenza dell'impresa in analisi.

⁴ Con riguardo alla **dimensione finanziaria**, rivestono un ruolo importante i PRINCIPI DI REDAZIONE/VALUTAZIONE DEI BILANCI - IAS/IFRS: STANDARD AND INTERPRETATIONS. Tali principi sono un insieme di regole di contabilità emanate da comitati internazionali (IASB – International Accounting Standards Committee – sostituito nel 2001 da IASB - International Accounting Standards Board – parte della fondazione privata di diritto statunitense IASB Foundation) allo scopo di facilitare il confronto internazionale dei bilanci e di definire principi di trasparenza e corretta valutazione contabile comuni. In Europa l'introduzione degli *standard* internazionali si è concretizzata nel 2002 con il Regolamento (CE) n. 1606/2002 (e tutta una serie di altri regolamenti cosiddetti “omologativi”) emanati per disciplinare l'applicazione concreta degli IAS/IFRS nell'ordinamento comunitario. In particolare, con il regolamento n. 1606 del 2002 l'Unione europea ha reso obbligatoria l'adozione dei principi internazionali nei bilanci consolidati delle società quotate a partire dal bilancio dell'esercizio in corso al 1° gennaio 2005, nonché per banche e assicurazioni. L'Italia con successivo decreto legislativo n. 38 del 2005 ha esteso l'obbligo ai bilanci d'esercizio delle stesse società per l'anno 2006 e la facoltà per i soli bilanci consolidati di tutte le altre società a partire dal bilancio dell'esercizio 2005. Anche in questo settore sono molto importanti le LINEE GUIDA OCSE DESTINATE ALLE MULTINAZIONALI, soprattutto con riguardo ai principi relativi all'erosione della base imponibile e del trasferimento di utili (About Base Erosion and Profit Shifting (BEPS) e l'accordo Ocse contro l'elusione fiscale delle multinazionali (Multilateral competent authority agreement (Mcaa), sottoscritto da 31 paesi, in base al quale è previsto uno scambio di informazioni tra le varie amministrazioni fiscali: le multinazionali dovranno comunicare ai paesi in cui operano, quanto guadagnano e quante tasse pagano. S potrà così avere un'immagine globale degli indicatori chiave delle multinazionali. Infine, una fonte internazionale di rilievo è l'accordo OCSE: Country by Country.

Le imprese transnazionali, poi, devono presentare il bilancio consolidato, cioè un bilancio aggregativo delle informazioni contabili di tutte le aziende costituenti il gruppo (vedi fonti normative).

Informazioni importanti riguardano se il bilancio consolidato viene depositato nel paese dove risiede la Capogruppo o Holding; se è facile o meno reperirlo sul website dell'azienda? e con quale livello di dettaglio?

Il nostro obiettivo è quello non di descrivere o valutare questi documenti e la loro rispondenza a modelli internazionali, ma di cercare di evincere, laddove possibile, la reale politica aziendale in termini di quello che noi definiamo come la nostra scala di valori. Se e come viene prodotto e redistribuito il valore aggiunto in termini sociali.

La compilazione del questionario su questo punto sarà maggiormente pre-compilata se i dati saranno facilmente reperibili da fonte pubblica.

Altro fattore incidente è il grado di dettaglio nella presentazione dei bilanci consolidati.

Due esempi che danno un'idea della sostanziale differenza di informazioni e di volontà di mettere a disposizione i dati.

CONSOLIDATED INCOME STATEMENT		
<i>1st September 2014–31st August 2015</i>		
<i>(in millions of Euros)</i>	FY15	FY14
Revenue	32,658	29,293
Cost of sales	18,221	16,372
Gross profit	14,437	12,921
Operating cost	10,388	9,128
Operating income	4,049	3,793
Total financial income and expense	299	352
Income before minority interests and taxes	4,348	4,145
Tax	822	801
Income before minority interests	3,526	3,344
Minority interests	14	15
Net income	3,512	3,329

Conto economico consolidato

(milioni di €)

	ESERCIZIO		VARIAZIONE		
	2015	2014	ASSOLUTA	%	NORMALIZZATA ¹
Interessi netti	11.916	12.442	- 526	- 4,2%	- 2,5%
Dividendi e altri proventi su partecipazioni	829	794	+ 36	+ 4,5%	+ 19,8%
Commissioni nette	7.848	7.593	+ 255	+ 3,4%	+ 4,6%
Risultato netto dell'attività di negoziazione	1.644	1.536	+ 109	+ 7,1%	+ 7,0%
Saldo altri proventi/oneri	166	188	- 21	- 11,3%	+ 95,0%
MARGINE DI INTERMEDIAZIONE	22.405	22.552	- 147	- 0,7%	+ 1,6%
Spese per il personale	(8.339)	(8.201)	- 138	+ 1,7%	+ 2,9%
Altre spese amministrative	(5.159)	(5.244)	+ 86	- 1,6%	- 4,1%
Recuperi di spesa	808	834	- 25	- 3,0%	+ 2,0%
Rettifiche di valore su immobilizzazioni materiali e immateriali	(929)	(896)	- 33	+ 3,6%	+ 6,7%
Costi operativi	(13.618)	(13.507)	- 111	+ 0,8%	+ 0,4%
RISULTATO DI GESTIONE	8.787	9.045	- 258	- 2,9%	+ 3,4%
Rettifiche nette su crediti e su accantonamenti per garanzie e impegni	(4.114)	(4.292)	+ 178	- 4,1%	+ 1,5%
RISULTATO NETTO DI GESTIONE	4.672	4.753	- 80	- 1,7%	+ 5,0%
Altri oneri ed accantonamenti	(1.585)	(728)	- 856	+ 117,6%	+ 249,7%
Oneri di integrazione	(410)	(20)	- 390	n.s.	n.s.
Profitti netti da investimenti	(6)	87	- 93	n.s.	n.s.
RISULTATO LORDO DELL'OPERATIVITA' CORRENTE	2.671	4.091	- 1.419	- 34,7%	- 34,2%
Imposte sul reddito del periodo	(137)	(1.297)	+ 1.160	- 89,4%	- 85,6%
RISULTATO NETTO DELL'OPERATIVITA' CORRENTE	2.534	2.793	- 259	- 9,3%	- 11,8%
Utile (Perdita) delle attività in via di dismissione al netto delle imposte	(295)	(124)	- 171	+ 138,0%	+ 158,0%
RISULTATO DI PERIODO	2.239	2.669	- 431	- 16,1%	- 23,9%
Utile di pertinenza di terzi	(352)	(380)	+ 28	- 7,5%	- 5,5%
RISULTATO NETTO DI PERTINENZA DEL GRUPPO ANTE PPA	1.887	2.289	- 402	- 17,6%	- 26,7%
Effetti economici della "Purchase Price Allocation"	(193)	(281)	+ 89	- 31,5%	- 31,5%
Rettifiche di valore su avviamenti	-	-	-	n.s.	n.s.
RISULTATO NETTO DI PERTINENZA DEL GRUPPO	1.694	2.008	- 314	- 15,6%	- 26,1%

Note:

1. Variazioni a cambi e perimetri costanti

L'importanza dei numeri: non solo un'operazione matematica

I numeri di un bilancio non rappresentano solo cifre, ma contenuti. Un numero è la sintesi finale del percorso ottenuto per arrivare lì: delle scelte di politica aziendale; della governance e del rapporto con i propri stakeholders; di come si intende il rispetto della legge (in termini puramente formali); della redistribuzione della ricchezza prodotta; in estrema sintesi: di come vengono remunerati i fattori della produzione.

Il bilancio è un'istantanea dell'impresa ad un determinato momento: alcuni dati possono essere più significativi di altri, sia in termini assoluti che, soprattutto in termini comparativi nel tempo (per più anni: almeno 3) o nello spazio (per aziende similari per settore; area geografica).

Ci aiuta in questo senso la definizione di alcuni indici di bilancio, cioè indicatori sintetici, quozienti che rappresentano l'andamento economico, la situazione patrimoniale e finanziaria dell'impresa.

Alcuni indici

I seguenti indici possono sintetizzare i dati di bilancio in merito alle questioni poste sopra:

- Solidità (solvency): Posizione Finanziaria Netta, Indice di indebitamento, Rapporto tra Passività e Patrimonio netto
- Redditività (profitability): EBITDA (o MOL), EBIT (o Reddito Operativo), ROI, ROS, ROE
- Efficienza (efficiency): tasso di rotazione delle attività (Asset Turnover), Valore aggiunto su ricavi, Valore aggiunto su costo del personale
- Liquidità (liquidity): rapporti tra attività a breve e passività breve, cash flow
- Crescita: del fatturato, delle Attività, del Patrimonio Netto

IGNC	$\frac{\text{Reddito Netto}}{\text{Risultato Operativo}}$	<p>Definisce quanto del reddito prodotto deriva direttamente dall'attività caratteristica o da quanto è, invece, accessorio, cioè non strettamente necessario per l'attività tipica, ma realizzato per altre finalità; es: finanza; collegamenti con altre società ecc.</p> <p>Esprime in modo indiretto il peso esercitato sul risultato finale dall'attività finanziaria, dai componenti straordinari e dalle imposte.</p>
Indice (o grado) di indebitamento Debt ratio (or leverage or gearing ratio)	$\frac{\text{Passività Totali}}{\text{Attività Totali}}$	
Debt-to-equity ratio	$\frac{\text{Passività Totali}}{\text{Patrimonio netto}}$	<p>Definisce l'equilibrio tra le diverse fonti di finanziamento.</p> <p>Più è elevato, maggiore è l'indebitamento dell'azienda o del gruppo verso i terzi rispetto alle fonti provenienti dai soci e quindi tanto più i margini dell'attività economica possono essere erosi dagli oneri finanziari.</p>

		Questo indice non dovrebbe essere superiore a 4.
EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization), o MOL (Margine Operativo Lordo)	indicatore di redditività che evidenzia il margine di guadagno derivante dalla gestione caratteristica	<p>Valore ancora non influenzato da interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), deprezzamento di beni (svalutazioni), accantonamenti e ammortamenti.</p> <p>Quindi non è influenzato da eventuali «politiche di bilancio» (svalutazioni, accantonamenti, ammortamenti usati per sistemare il risultato finale)</p>

ROI (Return On Investment)	$\frac{\text{Risultato Operativo}}{\text{Attività totali}}$	Quota di remunerazione del capitale investito nell'impresa o nel gruppo prima di pagare gli oneri finanziari e le imposte, in rapporto al totale del capitale investito.
ROE (Return On Equity)	$\frac{\text{Utile netto}}{\text{Patrimonio netto}}$	<p>Misura il livello di redditività totale del capitale proprio (soci).</p> <p>Va confrontato con i rendimenti di diverse opportunità di investimento, simili sotto il profilo del rischio, a quello della società.</p>
ROS (Return On Sales)	$\frac{\text{Risultato Operativo}}{\text{Vendite}}$	<p>Misura il margine di guadagno conseguito con la vendita di beni e servizi sul mercato, prima degli oneri finanziari e delle imposte.</p> <p>Esprime quanto, ogni 100 euro di vendite, l'impresa riesce a trattenere come "reddito operativo" (ossia una volta coperti tutti costi operativi).</p>

<p>La rotazione del capitale investito (Asset Turnover)</p>	<p>Vendite <hr/> Attività totali</p>	<p>La velocità di rientro, tramite le vendite, del capitale investito. E' un indicatore dell'efficienza delle scelte gestionali per l'utilizzo della capacità produttiva (politica delle scorte, crediti verso la clientela) e delle scelte nella definizione della struttura produttiva.</p>
<p>Indicatore di «efficienza» basato sul Valore Aggiunto (Value Added)</p>		<p>Valore che l'azienda o il gruppo aggiunge, attraverso le proprie attività di trasformazione e vendita, alle risorse acquisite e trasformate con la produzione (consumi di materie prime, servizi, noleggi, ecc.)</p>
	<p>Valore aggiunto <hr/> Vendite</p>	<p>I fattori che possono influire sull'andamento dell'indicatore sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - cambiamenti qualitativi della produzione, - miglioramento o peggioramento della produttività, - strategie di integrazione (acquisizione di nuove fasi di attività) o disintegrazione verticale (esternalizzazione di fasi di attività), - diversa organizzazione interna dell'azienda o del gruppo (diverso rapporto tra parte industriale e parte commerciale), - cambiamenti nei prezzi relativi tra materie prime e prodotti finiti
	<p>Valore aggiunto <hr/> Costi del personale</p>	<p>Come sopra con indicatori specifici legati alla variazione del numero dei lavoratori e della remunerazione</p>

Indicatori di sviluppo		
	<p>Variazione delle vendite</p> <p>-----</p> <p>Vendite del periodo precedente</p>	<p>La variazione delle vendite può esprimere effettivamente l'andamento dei volumi di vendita, ma può anche essere il risultato di diversi fattori, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - acquisizioni di nuove aziende e consolidamento dei relativi fatturati, - variazione dei listini di vendita, - fluttuazioni dei tassi di cambio, - cambiamenti intervenuti nel mix dei prodotti, - mutamenti nelle politiche di commercializzazione, - diverse strategie di decentramento produttivo.
	<p>Variazione delle Attività</p> <p>-----</p> <p>Attività a inizio periodo</p>	<p>Esprime in forma sintetica la strategia dell'azienda o del gruppo, poiché evidenzia la scelta di espandere oppure di contrarre la dimensione del capitale investito.</p> <p>Dipende dal tasso di crescita delle "Attività Correnti" (crediti, rimanenze ecc.) e dal tasso di crescita delle "Attività Non Correnti" (impianti, macchinari, attività finanziarie ecc.).</p>
	<p>Variazione del Patrimonio Netto</p> <p>-----</p> <p>Patrimonio Netto iniziale</p>	<p>Esprime la capacità dell'impresa o del gruppo di accrescere i mezzi finanziari a disposizione senza ricorrere a capitali di terzi.</p> <p>A fronte di un aumento del Totale Attività, è necessario un aumento almeno pari del Patrimonio Netto se non si vuole aumentare l'indebitamento.</p>
<p>Grazie a Ermanno della Libera dell'istituto Poster</p>		

KPIs

Gli indicatori chiave di prestazione (Key Performance indicator, KPI) sono uno strumento informativo importante per determinare se e come un'organizzazione progredisce verso i suoi obiettivi di business e marketing. E' una misura quantificabile, un numero, che misura se gli obiettivi prefissati operativi e strategici vengono raggiunti.

Questo significa che diverse aziende hanno diversi KPI a seconda delle priorità o definizione di performance. Allo stesso tempo, gli indicatori di solito seguono standard del settore.

Bilancio Consolidato, Bilancio Sociale, Bilancio Integrato: note per l'evoluzione della specie.

Quello che ci interessa è definire dei KPIs capaci di sintetizzare la situazione di un'azienda multinazionale secondo parametri e valori condivisi, in grado di includere la gestione economica e quella sociale dell'impresa stessa.

Un obiettivo che il legislatore europeo stesso prova a percorrere attraverso l'integrazione della reportistica contabile e obbligatoria con quella del Bilancio Sociale.

Il Bilancio Sociale è un importantissimo strumento di comunicazione, un mezzo fondamentale per svolgere un'attività di relazioni pubbliche, per migliorare le relazioni sociali e industriali.

L'obiettivo che ci si pone è quello di rafforzare la percezione pubblica dell'impresa, in modo da accrescerne la legittimazione nell'ambito di riferimento e il consenso a livello sociale.

Il Bilancio Sociale è uno strumento conoscitivo importante, che però non ha, al momento, consentito di supplire al bisogno informativo sulle imprese, rischiando, spesso, di trasformarsi in una vetrina.

« Il bilancio sociale è l'esito di un processo con cui l'amministrazione rende conto delle scelte, delle attività, dei risultati e dell'impiego di risorse in un dato periodo, in modo da consentire ai cittadini e ai diversi interlocutori di conoscere e formulare un proprio giudizio su come l'amministrazione interpreta e realizza la sua missione istituzionale e il suo mandato »

(Ministero dell'Interno, 2007)

La relazione tra Bilancio Ordinario e quello Sociale è ancora troppo blanda. Nella seguente tabella una brevissima sintesi della relazione che esiste tra le due fattispecie.

Caratteristiche	Bilancio Ordinario	Bilancio Sociale
Obbligatorietà	Obbligatorio	Volontario
Modalità	Norme definite dal legislatore con standard internazionali, seguendo principi contabili per la definizione quantitativa dei fatti di gestione	Elaborazione di dati ed informazioni qualitative
Ottica	Unitarietà economica	Visione sociale
Tempo	Esercizio amministrativo	Periodo a cui fa riferimento il bilancio ordinario
Competenza	Economica	Al momento in cui gli eventi sociali si realizzano
Destinatari	Quasi esclusivamente a Stakeholder che hanno un interesse economico/finanziario	A tutti gli stakeholder che hanno un interesse sull'impresa
Informazioni	Dati di natura Contabile	Informazioni soprattutto qualitative che trovano una sintesi quantitativa.
I dati tra i due bilanci possono non avere relazione tra loro		

Il nuovo traguardo della reportistica, indicato dalla Direttiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo, è il **Bilancio Integrato, documento risultante dall'integrazione del Bilancio Consolidato e di quello di Sostenibilità**. Sotto la lente di ingrandimento i risultati finanziari, ambientali, sociali e di governance, analizzati in modo unitario, con l'obiettivo di generare un documento trasparente capace di coniugare le attività dell'impresa

e le esigenze informative della collettività, della comunità finanziaria e di tutti i portatori di interesse.

Il Bilancio Integrato si può definire come un Sistema di rendicontazione delle performance economiche, sociali, ambientali, sintetizzato all'interno di un'unica pubblicazione coincidente con il bilancio d'esercizio o il bilancio consolidato di una società, accresciuto ed integrato con i dati di impatto più qualitativamente sociale ed ambientale. Sintetizza, quindi, dati di natura contabile con aspetti non finanziari.

III.1.9. Diversità

Premessa

Le risposte sul capitolo “Diversità” vanno analizzate con i vari intrecci possibili, ad es. con la domanda **10** sui Ranking, la **18** “governance” sulle domande **30-32** “occupazione”, la **59** “formazione”.

Ornella La Tegola

Il principio di eguaglianza presuppone il **riconoscimento non meramente formale dei diritti fondamentali**. Si tratta, perciò, di utilizzare strumenti – sollecitati dalle normative o adottati spontaneamente dalle parti sociali – per indurre modifiche a una dinamica sociale che propone antiche e nuove discriminazioni. Questi strumenti sono le **azioni positive** (su cui vedi cap. II par. 3) che costituiscono uno strumento essenziale per la realizzazione delle pari opportunità e devono essere una **precisa prerogativa di tutte le imprese** al fine di rimuovere gli ostacoli e le discriminazioni che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Nella sezione dedicata alla Diversity della scheda TNC si è inteso, pertanto, identificare i principali strumenti che possono essere adottati per la promozione delle pari opportunità tra gli appartenenti a gruppi diversi. Si ritiene, infatti, che l’attuazione di azioni positive sia di per sé indice rivelatore della tendenza della multinazionale al rispetto della dignità e delle differenze tra i lavoratori. Pertanto, la risposta positiva alle domande formulate nella sezione in esame presuppone la compliance con la normativa applicabile.

Nella Scheda saranno sondati gli strumenti adottati dalle corporate per promuovere il rispetto della dignità umana dei lavoratori/trici e le loro pari opportunità, la diffusione delle suddette pratiche in tutti gli stabilimenti o sedi della multinazionale o solo in alcune di esse, nonché il coinvolgimento dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti,

In particolare:

80-81. Sono state adottate misure a sostegno della maternità e della genitorialità dei lavoratori?

Le domande mirano a comprendere se la multinazionale adotta strumenti volti ad agevolare la maternità e la funzione familiare dei lavoratori/trici attraverso l'identificazione delle principali azioni utilizzate (p.e. asili nido o ludoteche all'interno dell'azienda, banca delle ore, affiancamento lavorativo o formazione al rientro dal congedo di maternità).

82. È stato adottato il bilancio di genere?

Come noto, il bilancio di genere è il documento di bilancio che analizza e valuta in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari della multinazionale. La sua adozione palesa l'impegno politico, economico e finanziario della multinazionale nella valorizzazione e nel rispetto delle differenze di genere e comporta la presenza di un ambiente aziendale c.d. gender friendly.

83-84. Sono adottate misure specifiche per favorire l'occupazione e la progressione di carriera femminile?

Le azioni positive finalizzate a favorire l'occupazione e la progressione di carriera delle donne sono molteplici. Nella scheda sono inserite le più raccomandate dagli studiosi della materia che spaziano, per citarne solo alcune tra quelle comprese, dalla modifica dell'orario di lavoro ai fini della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al monitoraggio della situazione del personale, passando dalla formazione delle lavoratrici nei livelli e settori dove il genere è sottorappresentato.

85-86. Sono stati istituiti Organismi/Comitati di pari opportunità in azienda? Se sì, con budget di spesa finanziato dal datore di lavoro?

È evidente che una reale ed effettiva politica di pari opportunità può essere compiuta dall'impresa solo se viene previsto e costituito un organismo o un comitato di pari opportunità in azienda e se questo è dotato di un budget di spesa. Le domande sono, pertanto, finalizzate ad assumere queste informazioni.

87-88. Sono previste misure per l'inclusione di lavoratori/trici con differenza di razza, di origine etnica e/o per la professione dei credi religiosi?

Come noto, l'appartenenza a una determinata razza od origine etnica piuttosto che ad un determinato credo religioso comportano la conseguenza di adottare determinate scelte alimentari o religiose non compatibili con l'ordinaria organizzazione del lavoro e dei turni o con la disponibilità dei cibi nella mensa. Le domande mirano a capire il livello di flessibilità e di rispetto di tali peculiarità personali dei lavoratori.

89-90. Utilizza direttamente o indirettamente lavoro minorile? Se sì, sono condotte politiche attive per evitare il lavoro minorile?

Il rispetto del divieto di lavoro minorile costituisce un elemento molto importante, la cui violazione comporta un giudizio di valore negativo della multinazionale. Fatti salvi i casi in cui la possibilità di impiegare lavoro minorile è prevista dalla legge, si chiede di specificare se la multinazionale adotta strumenti a garanzia del rispetto del divieto in tutti gli stabilimenti e se sono previsti meccanismi di controllo (e di sanzione nel caso di non rispetto del divieto)

nelle aziende fornitrici e/o dell'indotto. Nei casi in cui viene utilizzato il lavoro dei minori perché consentito dalla legge, si chiede se vengono utilizzati strumenti idonei a verificare l'assolvimento dell'obbligo scolastico o se è affiancato da un tutor.

91-92. Sono organizzate misure per la diffusione della cultura delle differenze e dei diritti umani?

Si tratta di cicli formativi sulla cultura di genere e delle diversità finalizzati a far comprendere agli stessi lavoratori/trici la peculiarità della differenza di genere e al management il fatto che la diversità può costituire una opportunità per la stessa impresa.

93-94. Avete subito condanne giudiziali aventi ad oggetto casi di discriminazione e/o di molestie negli ultimi tre anni? Se sì, su quali tipologie di discriminazione.

Diviene, a questo punto, interessante verificare se l'impresa ha subito condanne in materia di discriminazioni o di molestie relative al genere, orientamento sessuale, età, disabilità, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali. La presenza di contenzioso è, infatti, indice di malessere dei lavoratori. Per condanne giudiziali si intendono quelle passate in giudicato ovvero non più impugnabili.

95. Avete subito condanne giudiziali per motivi sindacali negli ultimi tre anni?

L'importante funzione del sindacato come rappresentante dei lavoratori finalizzato alla tutela degli interessi collettivi in azienda deve essere riconosciuta dalla multinazionale. La presenza di contenzioso è indice del mancato rispetto dei diritti e delle prerogative sindacali. Anche in questo caso, per condanne giudiziali si intendono quelle passate in giudicato ovvero non più impugnabili.

96. Con riguardo alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, sono previste misure specifiche per la tutela della salute e della sicurezza in relazione al genere, all'età e alla provenienza?

Gli studi scientifici hanno dimostrato che l'appartenenza a un determinato genere e fascia d'età comporta rischi differenziati in relazione alla tutela della salute psico-fisica del lavoratore. Pertanto si chiede se la multinazionale valuta in modo specifico questi rischi nella predisposizione del Documento sulla sicurezza. In alcune realtà ambientali è importante anche valutare la conoscenza della lingua utilizzata in azienda. La mancata comprensione della lingua comporta infatti rischi nell'esecuzione di determinate attività lavorative.

97. Le misure adottate sul tema della diversità sono state decise con il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori?

La partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori ai livelli più appropriati garantisce la selezione di strumenti più aderenti alla realtà aziendale che rispecchiano il reale fabbisogno della popolazione aziendale. Inoltre, costituisce garanzia della promozione delle misure tra i lavoratori e le lavoratrici ai fini di una loro compiuta e cosciente partecipazione e comprensione delle ragioni della misura diseguale e del vantaggio della sua adozione per i lavoratori/trici e per l'azienda. Si ritiene, infatti, che l'adozione di azioni positive concertata

con il sindacato costituisce un punto di forza della stessa azione positiva poiché dà garanzia dell'effettività, della forza della stessa e della sua estensione a una platea il più ampia possibile di lavoratori. Di solito le azioni positive vengono adottate a livello aziendale. Tuttavia, quando vengono concertate a livello transnazionale (p.e. mediante accordi transnazionali) o a livello di CAE assumono una maggiore forza in quanto costringono la loro adozione generalizzata in tutte le filiali e gli stabilimenti dell'impresa e in tutte le imprese del gruppo.

III.1.10. Accessibilità per persone con disabilità

Premessa

Una delle attività principali del progetto è la check-list, per l'organizzazione di eventi e prodotti accessibili e a basso impatto ambientale, a cura degli esperti del progetto in materia di accessibilità per tutti, Anna Quartucci, presidente di TATA WITH CARE association, ed in materia di sostenibilità ambientale, Ennio Merlini, del WWF Ricerche e Progetti.

Inoltre, le risposte sul capitolo "Accessibilità" vanno analizzate con i vari intrecci possibili, ad es. con le domande **13 e 14** web e 98-105 sull'esistenza o meno di una policy aziendale che, nelle 200 aziende monitorate, non pare praticata nel 75% dei casi.

Anna Quartucci

Intendiamo fornire uno strumento informativo per la corretta compilazione del questionario:

14. Accessibilità sito web, quali interventi avete applicato?

dire se nella costruzione del sito web è stata presa in considerazione l'accessibilità per persone con disabilità:

- Inserimento di Tag Title e Alt nei contenuti media e ipertestuali (per non vedenti)

Dire se sono state inserite le descrizioni su materiale fotografico e media per permettere l'utilizzo di sintetizzatori vocali per non vedenti.

- Uso dei font corretti: Arial, Georgia, Times New Roman, San Serif, Verdana

Dire se sono stati usati questi caratteri nei testi del vostro sito web

- Sfondi colore e testi con contrasto

Dire se si è tenuto conto del contrasto colori corretto per essere letto anche da persone con problemi visivi

- Ingrandimento caratteri con posizionamento delle "3 A" in alto a destra

Dire se è stata inserita la possibilità di ingrandire i caratteri per facilitare la lettura.

- Sito web leggibile e adattabile a tutti i nuovi dispositivi, dagli smartphone ai tablet

Dire se il sito web è visibile da tutti i dispositivi.

98. Avete una politica specifica di inserimento lavorativo delle persone con disabilità?

Dite se la vostra azienda applicata la normativa vigente o se ha una politica aziendale migliorativa

99. Se Sì per quale tipi di disabilità?

Dite se esiste una politica di inserimento lavorativo specifica per le disabilità:

- Persone con disabilità motorie
- Persone con disabilità sensoriali

100. Se sì, come viene applicata?

Abbattimento barriere architettoniche per disabili motori in ogni locale dell'azienda per una piena fruizione e accesso ad ogni singolo servizio

Dite se esiste una totale accessibilità a tutte le strutture e i servizi presenti in azienda

Abbattimento barriere per disabili sensoriali con percorsi tattili, segnalazione sonora piani, percorsi ai piani

Fornitura cibi adatti alle differenti esigenze alimentari (intolleranze o allergie, celiachia, kosher, halal, vegetariano, vegano)

Adozione di smart working (1) per disabilità temporanee (2)

Dite se la vostra azienda prevede la possibilità di smart working in caso di impedimenti temporanei, come maternità, supporto alla genitorialità.

101. Avete inserito nei programmi di formazione/aggiornamento dei temi specifici per la disabilità?

Dite se nella formazione aziendale sono presenti temi legati all'integrazione delle persone con disabilità

102. Se sì, come?

Con personale qualificato sulle varie disabilità con il principio peer to peer

Con esperti esterni

Con corsi di aggiornamento e informazione a tutti i dipendenti

103. La vostra azienda ha una politica di accessibilità, facilitazione al lavoro, di strumenti informatici?

Dite se la vostra azienda mette a disposizione ausili per facilitare il lavoro a persone con disabilità

104. Se Sì, per quale tipi di disabilità?

Persone con disabilità motorie

Persone con disabilità sensoriali

105. Le misure adottate sul tema di accessibilità delle persone con disabilità sono state prese con il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori?

III.1.11. Ambiente

Premessa

Una delle attività principali del progetto è la check-list, per l'organizzazione di eventi e prodotti accessibili e a basso impatto ambientale, a cura degli esperti del progetto in materia di accessibilità per tutti, Anna Quartucci, presidente di TATA WITH CARE association, ed in materia di sostenibilità ambientale, Ennio Merlini, del WWF Ricerche e Progetti.

L'85% delle aziende monitorate dichiara di praticare una policy sull'ambiente. Tale dato va verificato, oltre che sull'applicazione delle normative internazionali (si veda il capitolo 1.2.1.) e nazionali; attraverso la combinazione con le risposte precedenti delle domande da 106 a 124.

Ennio Merlini

In linea di principio le informazioni necessarie alla compilazione del questionario dovrebbero essere pubbliche e disponibili sul sito o su altre pubblicazioni dell'azienda. Nella realtà è probabile che la ricerca di queste informazioni possa risultare difficile e insoddisfacente poiché non esistono indicazioni o obblighi generalizzati sulle modalità di pubblicazione di simili dati. Tale considerazione ci spinge a suggerire caldamente di sottoporre il questionario agli uffici competenti presso l'azienda. In considerazione di questa procedura, sarebbe estremamente utile che anche le rappresentanze dei lavoratori fossero chiamate a compilare il medesimo questionario, ciò permetterebbe di verificare che le informazioni rese dall'azienda siano veritiere e soprattutto a mettere in luce eventuali carenze nella condivisione di informazioni estremamente importanti quali quelle relative agli impegni ambientali assunti.

Tutti i dati forniti, oltre ad essere verificati attraverso la consultazione delle rappresentanze dei lavoratori, sono tali da dovere e potere essere accompagnati da documentazione di supporto. Potrà essere quindi utile verificare la corrispondenza dei dati forniti con quelle presenti su tali documenti.

Le domande da 108 a 114 mettono in evidenza l'eventuale assunzione di oneri e responsabilità da parte dell'azienda per mitigare i propri impatti sull'ambiente. Esse sole non ci permettono di fare una stima della rilevanza di tale impegno, né della coerenza nella sua applicazione, per tale motivo le domande da 115 a 121 permettono di verificare che alcune tra le politiche più diffuse ed efficaci siano applicate e al tempo stesso di valutare se l'impegno assunto dell'azienda interessa o meno tutte le sue sedi.

Di particolare importanza per la valutazione del profilo di rischio dell'azienda sono le domande da 122 a 124 le quali ci permettono di interagire con le attività principali della singola azienda e quindi di farne un profilo, per quanto sommario, personalizzato. La

domanda 122 presenta una lista di attività che non possono essere rese in alcun modo sostenibili: se l'azienda è operativa in uno o più di questi settori, la valutazione sulle sue performance ambientali non potrà che essere estremamente negativa. La domanda 123 riporta una lista di attività estremamente critiche, la valutazione su questa domanda deve essere fatta insieme alla successiva domanda 124 che richiede di indicare quali modalità di mitigazione del rischio specifiche sono state adottate. Solo la corrispondenza di misure adeguate al rischio evidenziato con la domanda 123 permetterà una valutazione positiva delle attività aziendali. La domanda 125 approfondisce i temi delle due precedenti e permette a un lettore competente di valutare se e fino a che punto le misure adottate possono essere considerate adeguate al rischio. La domanda 126 serve a verificare che l'azienda non sia stata coinvolta in illeciti ambientali.

III.2. Scheda di rilevazione dati sui CAE

Stefano Isgrò

La scheda si pone l'obiettivo di raccogliere informazioni sulla composizione dei CAE: ETUF di riferimento e relativi esperto, coordinatore e componenti, in primo luogo Presidente/Segretario.

La scheda è parzialmente pre-compilata alle domande da 3 a 7.

Al componente CAE si chiede di fornire le ulteriori risposte che sono di tipo informativo dalla 9 alla 19 e 24-25; sulla comunicazione, specie digitale, dalla 20 alla 23; sulla dimensione percettiva dalla 26 in avanti. Per concludere c'è la partecipazione a costruire il data base dei componenti CAE.

La compilazione della scheda di rilevazione da parte dei componenti CAE è altresì finalizzata ad aumentare il grado di trasparenza e accessibilità, al fine di migliorare i meccanismi di informazione, consultazione e partecipazione a beneficio di componenti CAE, delegati e funzionari sindacali, ma anche di tutti i lavoratori e le lavoratrici.