

# GRI 202: Presenza sul mercato 2016

# GRI 202: Presenza sul mercato 2016

## Standard specifico

### Data di entrata in vigore

Il presente Standard è in vigore per i report o altri materiali pubblicati a partire dal 1 luglio 2018.

### Responsabilità

Il presente Standard è emesso dal [Global Sustainability Standards Board \(GSSB\)](#). Eventuali riscontri sui GRI Standards possono essere inviati all'indirizzo [gssbsecretariat@globalreporting.org](mailto:gssbsecretariat@globalreporting.org) perché siano presi in considerazione dal GSSB.

### Iter procedurale

Il presente Standard è stato sviluppato nel pubblico interesse e in conformità ai requisiti del GSSB Due Process Protocol. È stato sviluppato utilizzando le competenze di vari stakeholder e tenendo presenti le autorevoli disposizioni di enti intergovernativi e aspettative diffuse di molteplici organismi – imprese commerciali, organizzazioni sindacali, società di investimento, istituti di mediazione e altri ancora – riguardanti responsabilità sociali, ambientali ed economiche.

### Responsabilità legale

Il presente documento, progettato per promuovere la rendicontazione di sostenibilità, è stato sviluppato dal Global Sustainability Standards Board (GSSB) attraverso un processo consultivo multistakeholder unico che ha coinvolto rappresentanti di organizzazioni e utilizzatori delle informazioni contenute nei report, provenienti da tutto il mondo. Sebbene il Consiglio di amministrazione di GRI e il GSSB incoraggino l'uso degli standard di rendicontazione di sostenibilità GRI (Standard GRI) e interpretazioni correlate da parte di molteplici organismi – imprese commerciali, organizzazioni sindacali, società di investimento, istituti di mediazione e altri ancora – la responsabilità della preparazione e pubblicazione di report basati, in tutto o in parte, sugli Standard GRI e interpretazioni correlate fa capo agli organismi che li redigono. Né il Consiglio di amministrazione del GRI né il GSSB né la fondazione Global Reporting Initiative (GRI) si assumono la responsabilità di qualsiasi conseguenza o danno risultanti, direttamente o indirettamente, dall'uso degli Standard GRI e interpretazioni correlate nella preparazione di report o nell'uso di report basati sugli Standard GRI e interpretazioni correlate.

### Copyright e marchio commerciale

Il presente documento è protetto da copyright detenuto dalla Fondazione Global Reporting Initiative (GRI). La riproduzione e distribuzione di questo documento a scopo informativo e/o l'uso per la preparazione di una rendicontazione di sostenibilità sono permesse senza previa autorizzazione del GRI. Tuttavia, né il presente documento né un qualsiasi suo estratto può essere riprodotto, archiviato, tradotto o trasferito in qualsiasi forma e con qualsiasi mezzo (elettronico, meccanico, per fotocopie, registrazioni o altro) per qualsiasi altro scopo senza previa autorizzazione scritta del GRI.

Global Reporting Initiative, GRI e il logo, GSSB e il logo, e GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) e il logo sono marchi registrati della Fondazione Global Reporting Initiative.

# Indice

<b>Introduzione</b>	<b>4</b>
<b>1. Informativa per la gestione del tema</b>	<b>7</b>
<b>2. Informativa sul tema</b>	<b>8</b>
Informativa 202-1 Rapporti tra il salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale	<b>8</b>
Informativa 202-2 Proporzione di senior manager assunti dalla comunità locale	<b>10</b>
<b>Glossario</b>	<b>11</b>
<b>Bibliografia</b>	<b>14</b>

# Introduzione

*GRI 202: Presenza sul mercato 2016* contiene informative per le organizzazioni che devono rendicontare informazioni sui loro impatti correlati alla loro presenza sul mercato e come li gestiscono.

Lo Standard è strutturato come segue:

- La [Sezione 1](#) contiene un requisito, che fornisce informazioni su come l'organizzazione gestisce i propri impatti correlati alla presenza sul mercato.
- La [Sezione 2](#) contiene due informative sugli impatti dell'organizzazione correlati alla presenza sul mercato.
- Il [Glossario](#) contiene termini definiti con un particolare significato quando utilizzati negli Standard GRI. Tali termini sono sottolineati nel testo degli Standard GRI e collegati ipertestualmente alle loro definizioni.
- La [Bibliografia](#) elenca autorevoli strumenti di enti intergovernativi utilizzati per la preparazione del presente Standard.

Il resto della sezione Introduzione fornisce informazioni generali (background) sull'argomento, una descrizione generale del sistema degli Standard GRI e ulteriori informazioni sull'uso del presente Standard.

## Informazioni generali sul tema

Questo Standard tratta il tema della presenza sul mercato di un'organizzazione, relativamente al suo contributo allo sviluppo economico delle regioni e delle comunità in cui opera. Ad esempio, può includere l'approccio dell'organizzazione alla remunerazione dei dipendenti o all'assunzione di personale locale.

## Sistema degli Standard GRI

Il presente Standard fa parte degli standard sulla rendicontazione di sostenibilità GRI (Standard GRI), che consentono a un'organizzazione di rendicontare informazioni relative ai suoi impatti più significativi sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi quelli sui diritti umani, e a come gestisce tali impatti.

Gli Standard GRI sono strutturati come una serie di standard correlati tra loro, organizzati in tre serie: Standard GRI universali, Standard GRI di settore e Standard GRI specifici (vedere la [Figura 1](#) nel presente Standard).

### Standard universali: GRI 1, GRI 2 e GRI 3

[GRI 1: Principi di rendicontazione 2021](#) specifica i requisiti che devono essere soddisfatti dall'organizzazione ai fini della rendicontazione in conformità agli Standard GRI. L'organizzazione inizia a utilizzare gli Standard GRI consultando

*GRI 1.*

[GRI 2: Informativa generale 2021](#) contiene informative che l'organizzazione utilizza per fornire dati in merito alle prassi di reportistica e ad altri dettagli organizzativi, quali attività, governance e politiche.

[GRI 3: Temi materiali 2021](#) offre indicazioni su come determinare i temi materiali. Contiene anche informative di cui l'organizzazione si serve per rendicontare dati relativi al processo volto a determinare i temi materiali, il loro elenco e il modo in cui gestisce ciascuno di essi.

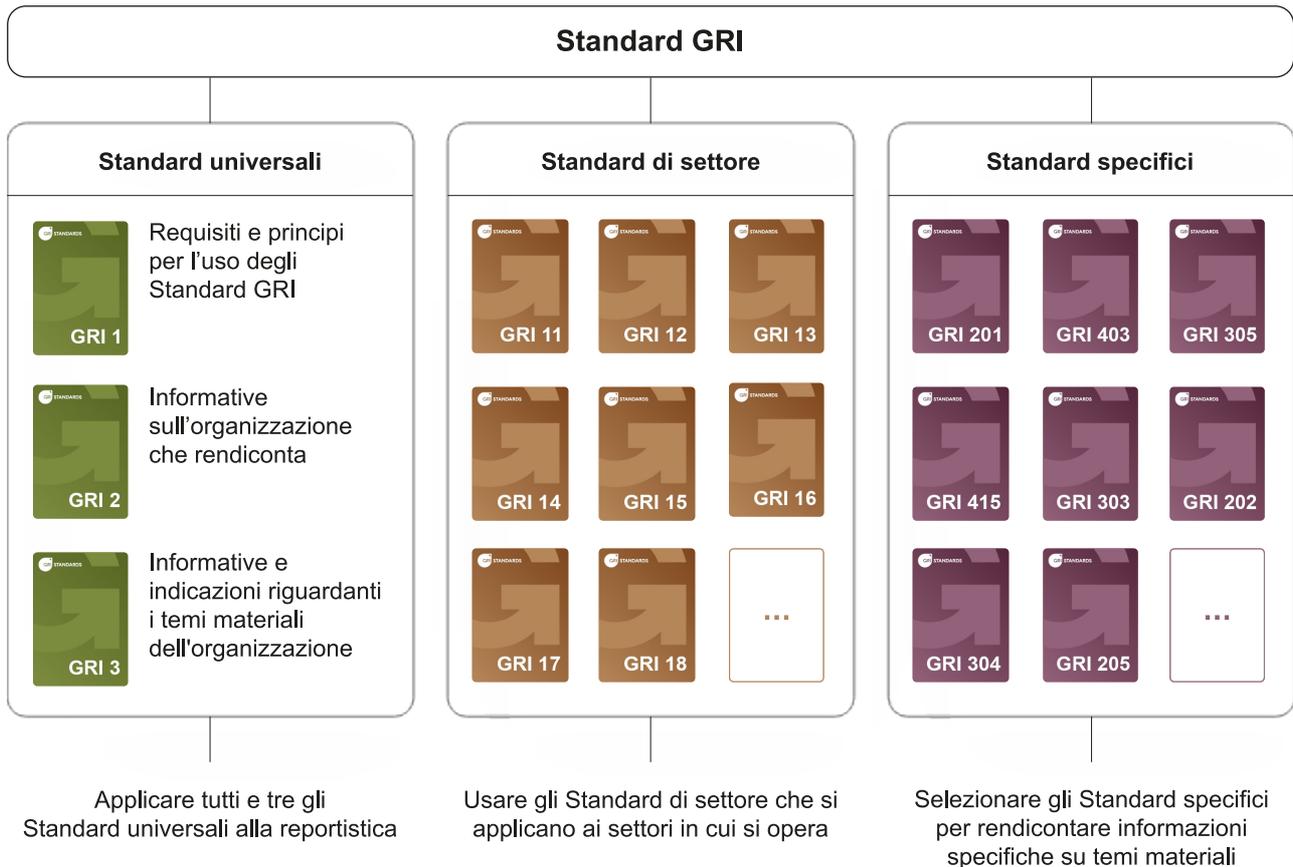
### Standard di settore

Forniscono informazioni per le organizzazioni sui loro temi potenzialmente materiali. L'organizzazione usa gli Standard di settore che riguardano l'ambito in cui opera quando stabilisce i temi materiali e per decidere quali informazioni comunicare in merito.

### Standard specifici

Contengono informative utilizzate dall'organizzazione per rendicontare informazioni sui suoi impatti in relazione a particolari temi. L'organizzazione usa gli Standard specifici in base all'elenco di temi materiali che ha stabilito tramite lo Standard *GRI 3*.

Figura 1. Standard GRI: Standard universali, di settore e specifici



## Uso del presente Standard

Questo Standard può essere utilizzato da qualsiasi organizzazione – indipendentemente dalle dimensioni, dalla tipologia di attività svolta, dal settore, dall'ubicazione geografica o dall'esperienza di reportistica – per rendicontare informazioni sui suoi impatti relativi alla sua presenza sul mercato.

Un'organizzazione che rendiconta in conformità agli Standard GRI è obbligata a fornire le seguenti informative se ha determinato che la presenza sul mercato è un tema materiale:

- [Informativa 3-3 in GRI 3: Temi materiali 2021](#) (vedere la clausola 1.1 in questo Standard);
- qualsiasi informativa da questo Standard specifico attinente agli impatti relativi alla presenza sul mercato dell'organizzazione (Informativa 202-1 sino alla 202-2).

Vedere [Requisiti 4 e 5 in GRI 1: Principi di rendicontazione 2021](#).

Per queste informative sono consentite ragioni di omissione.

Se l'organizzazione non può rendicontare un'informativa o soddisfare un requisito di un'informativa (per es., perché le informazioni obbligatorie sono confidenziali o soggette a divieti legali), deve specificare tale informativa o requisito e fornire una ragione dell'omissione insieme a una spiegazione nell'Indice GRI. Vedere il [Requisito 6 in GRI 1: Principi di rendicontazione 2021](#) per maggiori informazioni sulle ragioni alla base dell'omissione.

Se un'organizzazione non può rendicontare le informazioni necessarie in merito a una voce specificata in un'informativa perché tale voce (ad es., comitato, normativa, prassi, processo) non esiste, può soddisfare il requisito riportando questa ragione. L'organizzazione può spiegare i motivi per la voce mancante o descrivere eventuali piani per metterla in atto. L'informativa non impone all'organizzazione di attuare la voce in oggetto (ad es., sviluppando una normativa), ma solo di rendicontare che non esiste.

Se l'organizzazione intende pubblicare un report di sostenibilità a sé stante, non è necessario che ripeta informazioni già riportate pubblicamente altrove, come pagine web o nel report annuale. In questo caso, può comunicare le informative necessarie fornendo un riferimento nell'indice analitico GRI che indichi ove queste sono reperibili (ad es., tramite un link alla pagina web o menzionando la pagina della relazione annuale in cui sono state pubblicate).

**Requisiti, linee guida e termini definiti**

Quanto segue si applica a questo Standard:

I requisiti sono indicati in **grassetto** e caratterizzati dal verbo "deve". Un'organizzazione deve osservare i requisiti per presentare una rendicontazione in conformità agli Standard GRI.

I requisiti possono essere accompagnati da linee guida.

Tali linee guida comprendono informazioni generali, spiegazioni ed esempi per aiutare l'organizzazione a comprendere meglio i requisiti stessi. L'organizzazione non ha l'obbligo di seguire tali linee guida.

Gli Standard possono anche contenere raccomandazioni. Si tratta di casi in cui si invita a seguire una particolare linea di condotta, ma senza alcun obbligo.

Il verbo "dovrebbe" indica una raccomandazione, mentre "può" indica una possibilità o una scelta.

I termini definiti sono sottolineati nel testo degli Standard GRI e collegati ipertestualmente alle rispettive definizioni nel [Glossario](#). L'organizzazione deve applicare le definizioni del Glossario.

# 1. Informativa per la gestione del tema

Un'organizzazione che rendiconti in conformità agli Standard GRI deve specificare come gestisce ciascuno dei temi materiali.

Se un'organizzazione ha determinato che la presenza sul mercato è un tema materiale, deve rendicontare come lo gestisce utilizzando l'[Informativa 3-3 in GRI 3: Temi materiali 2021](#) (vedere la clausola 1.1 in questa sezione).

Questa sezione è quindi concepita per integrare – non sostituire – l'Informativa 3-3 in GRI 3.

---

<b>REQUISITI</b>	<b>1.1</b>	<b>L'organizzazione che rendicontra deve specificare come gestisce la presenza sul mercato utilizzando l'<a href="#">Informativa 3-3 in GRI 3: Temi materiali 2021</a>.</b>
------------------	------------	---

## 2. Informativa sul tema

Ci si aspetta che l'organizzazione compili informazioni per le informative economiche utilizzando cifre attinte dai suoi rendiconti finanziari verificati o dai suoi conti di gestione revisionati internamente, ogniqualvolta possibile. I dati possono essere compilati utilizzando, per esempio:

- i pertinenti International Financial Reporting Standards (IFRS), pubblicati dalla International Accounting Standards Board (IASB), e le interpretazioni sviluppate dall'IFRS Interpretations Committee (per alcune delle informative si fa riferimento a specifici IFRS);
- i Public Sector Accounting Standards (IPSAS) internazionali pubblicati dalla International Federation of Accountants (IFAC);
- standard nazionali o regionali riconosciuti a livello internazionale ai fini della reportistica finanziaria.

### Informativa 202-1 Rapporti tra il salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale

#### REQUISITI

L'organizzazione deve rendicontare le seguenti informazioni:

- Quando una percentuale significativa di dipendenti è retribuita secondo le regole del salario minimo, deve rendicontare il corrispondente rapporto tra il salario di un neoassunto per genere in sedi delle attività significative e il salario minimo.
- Quando una percentuale significativa di altri lavoratori (esclusi i dipendenti) presta servizio per l'organizzazione e riceve per esso una retribuzione basata sulle regole del salario minimo, l'organizzazione deve descrivere le azioni intraprese per determinare se tali lavoratori ricevano un salario superiore al minimo.
- Se un salario minimo locale è assente o variabile per genere in sedi delle attività significative. Nelle circostanze in cui è possibile usare salari minimi diversi come riferimento, deve rendicontare quale salario minimo viene usato.
- La definizione usata per 'sedi delle attività significative'.

#### RACCOMANDAZIONI

- Quando compila le informazioni specificate nell'Informativa 202-1-b, l'organizzazione che rendiconta dovrebbe:
  - usare i dati dalla [Informativa 2-8 in GRI 2: Informativa generale 2021](#) per determinare il numero di lavoratori non dipendenti e le cui mansioni sono controllate dall'organizzazione;
  - se pertinente, convertire il salario di un neoassunto nelle stesse unità utilizzate per il salario minimo (ad es. su base oraria o mensile);
  - quando una percentuale significativa di altri lavoratori (esclusi i dipendenti) che presta servizio per l'organizzazione a fronte del quale è retribuita con un salario basato sulle regole del salario minimo, rendicontare il corrispondente rapporto tra il salario di un neoassunto per genere in sedi delle attività significative e il salario minimo.

#### LINEE GUIDA

##### Background

Questa informativa si applica a quelle organizzazioni nelle quali la retribuzione di una percentuale sostanziale dei suoi dipendenti e di lavoratori (esclusi i dipendenti) che prestano servizio per l'organizzazione è strettamente riconducibile - per modalità o entità - alle leggi o regolamenti sul salario minimo.

Retribuzioni superiori al salario minimo possono contribuire al benessere economico dei lavoratori che prestano servizio per l'organizzazione. Gli impatti dei livelli salariali sono immediati e hanno effetto direttamente sugli individui, le organizzazioni, i Paesi e le economie. La corresponsione di salari equi è essenziale per eliminare le disuguaglianze, come la differenza salariale fra donne e uomini o fra cittadini di un Paese e immigrati.

Inoltre, il confronto fra i salari base corrisposti dall'organizzazione e i salari minimi locali evidenziano la competitività dell'organizzazione stessa e forniscono informazioni rilevanti per

valutare l'effetto dei salari sul mercato del lavoro locale. Parimenti, un simile confronto applicato ai generi dei collaboratori può essere un indice di valutazione dell'approccio di un'organizzazione alle pari opportunità sul luogo di lavoro.

## Informativa 202-2 Proporzione di senior manager assunti dalla comunità locale

---

**REQUISITI**

L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni:

- a. la percentuale di senior manager in sedi delle attività significative assunti attingendo dalla comunità locale;
- b. la definizione usata per 'senior manager';
- c. la definizione geografica dell'organizzazione per 'locale';
- d. la definizione usata per 'sedi delle attività significative'.

**Requisiti di compilazione**

- 2.2** Durante la compilazione delle informazioni specificate nell'Informativa 202-2, l'organizzazione deve calcolare questa percentuale basandosi sui dati relativi ai dipendenti a tempo pieno.

---

**LINEE GUIDA**

I senior manager assunti attingendo dalla comunità locale comprendono le persone nate nello stesso mercato geografico in cui ha sede l'attività dell'organizzazione, oppure coloro che hanno diritto a risiedervi a tempo indeterminato (come ad esempio i cittadini naturalizzati o i titolari di visto permanente). La definizione geografica di 'locale' può includere la comunità circostante alla sede delle attività, un'area geografica all'interno di un Paese o un Paese stesso.

**Background**

L'inclusione di membri della comunità locale tra i senior manager di un'organizzazione ne dimostra la presenza positiva sul mercato. L'inclusione di membri della comunità locale fra i dirigenti può rappresentare uno stimolo per il capitale umano. Inoltre può incrementare i benefici economici per la comunità locale e migliorare la possibilità per l'organizzazione di comprendere le necessità locali.

# Glossario

Questo glossario fornisce definizioni di termini utilizzati nel presente Standard. L'organizzazione deve applicare queste definizioni quando usa gli Standard GRI.

Le definizioni incluse in questo glossario possono contenere termini che sono ulteriormente definiti nel [Glossario degli Standard GRI](#) completo. Tutti i termini definiti sono sottolineati. Se un termine non è definito in questo Glossario e neppure nel *glossario dello Standard GRI completo*, si applicano definizioni comunemente utilizzate e comprese.

---

## C catena del valore

**C** Gamma di attività svolte dall'organizzazione e da entità a monte e a valle della stessa per portarne i prodotti o i servizi dalla fase di concepimento a quella di uso finale.

Nota 1: Le entità a monte dell'organizzazione (per es., fornitori) forniscono prodotti o servizi impiegati nello sviluppo dei prodotti o servizi dell'organizzazione stessa. Le entità a valle dell'organizzazione (per es., distributori, clienti) ricevono prodotti o servizi dalla stessa.

Nota 2: La catena del valore include la catena di fornitura.

### catena di fornitura

Gamma di attività svolte da entità a monte dell'organizzazione che forniscono prodotti o servizi impiegati nello sviluppo dei prodotti o servizi dell'organizzazione stessa.

---

## D dipendente

**D** Soggetto che intraprende un rapporto lavorativo con un'organizzazione, secondo la normativa nazionale o la sua applicazione.

### dipendente a tempo pieno

Dipendente le cui ore di lavoro alla settimana, al mese o all'anno sono definite in conformità a prassi o leggi nazionali riguardanti l'orario di lavoro.

### diritti umani

Diritti intrinseci di tutte le persone che includono perlomeno quelli definiti nella *Carta internazionale dei diritti umani delle Nazioni Unite (ONU)* e i principi concernenti i diritti fondamentali definiti nella *Dichiarazione sui diritti e principi fondamentali sul lavoro dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO)*.

Fonte: Nazioni Unite (ONU), *Principi guida su imprese e diritti umani: attuare il Quadro di riferimento delle Nazioni Unite "Proteggere, Rispettare e Rimediare"*, 2011; modificato

Nota: Si vedano le [Indicazioni per il punto 2-23-b-i in GRI 2: Informativa generale 2021](#) per maggiori informazioni su 'diritti umani'.

---

## F fornitore

**F** Entità a monte dell'organizzazione (ad es. presente nella sua catena di fornitura) che fornisce un prodotto o un servizio impiegato nello sviluppo dei prodotti o servizi dell'organizzazione stessa.

Esempi Broker, consulenti, appaltatori, distributori, titolari di un contratto in franchising, lavoratori da remoto, appaltatori indipendenti, licenziatari, fabbricanti, produttori primari, subappaltatori, grossisti.

Nota: Un fornitore può mantenere con l'organizzazione un rapporto di business diretto (e in tal caso viene detto fornitore di primo livello) o indiretto.

---

## I impatto

**I** Effetto che l'organizzazione ha o potrebbe avere sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compreso sui loro diritti umani, che a sua volta può indicarne il contributo (negativo o positivo) allo sviluppo sostenibile.

Nota 1: Gli impatti possono essere effettivi o potenziali, negativi o positivi, a breve o a lungo termine, intenzionali o non intenzionali, reversibili o irreversibili.

Nota 2: Si veda la sezione 2.1 in *GRI 1: Principi di rendicontazione 2021* per maggiori informazioni su 'impatto'.

---

## L lavoratore

Persona che esegue un lavoro.

Esempi: Dipendenti, lavoratori che si appoggiano a un ufficio di collocamento, tirocinanti, appaltatori, lavoratori da remoto, stagisti, liberi professionisti, subappaltatori, volontari e persone che lavorano per organizzazioni diverse da quella che rendiconta, come fornitori

Nota: Negli Standard GRI, in alcuni casi viene specificato se è obbligatorio ricorrere a un particolare sottoinsieme di lavoratori

---

## P partner aziendali

Ente con il quale l'organizzazione ha una certa forma di coinvolgimento diretto e formale allo scopo di conseguire i propri obiettivi di business.

Fonte: Shift and Mazars LLP, *UN Guiding Principles Reporting Framework*, 2015; modificato

Esempi: affiliati, clienti business-to-business, clienti, fornitori di primo livello, titolari di un contratto in franchising, partner di joint venture, società partecipate in cui l'organizzazione detiene una posizione azionaria

Nota: I partner aziendali non includono consociate e affiliate controllate dall'organizzazione.

---

## R rapporti di business

Rapporti che l'organizzazione intrattiene con i partner aziendali, con entità presenti lungo la sua catena del valore, comprese quelli oltre il primo livello, e con qualsiasi altra entità direttamente collegata ai suoi processi interni, ai suoi prodotti o ai suoi servizi.

Fonte: Nazioni Unite (ONU), *Principi guida su imprese e diritti umani: attuare il Quadro di riferimento delle Nazioni Unite "Proteggere, Rispettare e Rimediare"*, 2011; modificato

Nota: Esempi di altre entità direttamente collegate alle operazioni, ai prodotti o ai servizi dell'organizzazione sono un'organizzazione non governativa con cui l'organizzazione fornisce supporto a una comunità locale o le forze di sicurezza statali che proteggono gli impianti dell'organizzazione.

---

## S salario di un neoassunto

Salario a tempo pieno nella categoria di occupazione più bassa.

Nota: I salari degli stagisti o degli apprendisti non sono considerati salari di ingresso.

### salario minimo locale

Retribuzione minima oraria (o espresso in un'altra unità di tempo) per ciascun impiego, consentito dalla normativa vigente.

Nota: Alcuni Paesi hanno più salari minimi, ad esempio in base allo Stato, alla provincia o alla qualifica professionale.

### sviluppo sostenibile / sostenibilità

Lo sviluppo che è in grado di soddisfare i bisogni della generazione presente, senza compromettere la possibilità che le generazioni future riescano a soddisfare i propri.

Fonte: Commissione mondiale sull'ambiente e lo sviluppo, *Our Common Future*, 1987

Nota: I termini 'sostenibilità' e 'sviluppo sostenibile' sono utilizzati in modo intercambiabile negli Standard GRI.

---

**T****temi materiali**

Temì che rappresentano gli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi quelli sui loro diritti umani.

Nota: Si veda la [sezione 2.2 in GRI 1: Principi di rendicontazione 2021](#) e la [sezione 1 in GRI 3: Temi materiali 2021](#) per maggiori informazioni su 'temi materiali'.

## Bibliografia

La presente sezione elenca gli strumenti intergovernativi autorevoli e ulteriori riferimenti utilizzati per lo sviluppo del presente Standard.

### **Strumenti autorevoli**

1. Convenzione delle Nazioni Unite, Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne ('Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women', CEDAW), 1979



Casella postale 10039  
1001 EA Amsterdam  
Paesi Bassi

[www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)