

# La sostenibilità in ottica di genere: le nuove sfide della disclosure aziendale

Prof.ssa PAOLA PAOLONI – Prof.ssa ANTONIETTA COSENTINO – Prof. MARCO VENUTI

**ABSTRACT: (THE SUSTAINABILITY FROM A GENDER PERSPECTIVE: THE NEW CHALLENGES OF CORPORATE DISCLOSURE).** *With the adoption of the Non-Financial Disclosure Directive (NFDD), followed by the Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) and the European Sustainability Reporting Standards (ESRS), significant shifts are taking place in sustainability disclosure by large European companies. This study aims to investigate the qualitative and quantitative changes in gender disclosure by comparing the relevant regulations and the recent standards; additionally, through the analysis of two case studies that adopted sustainability disclosure changes before their enforcement, the objective was to anticipate potential outcomes and challenges. A mixed-methods approach is employed to assess the impact of these developments. This paper demonstrates improvements in gender-related disclosure concerning fair treatment and gender equality across several dimensions, including equal pay for work of equal value, training and skills development, and employment. However, no changes were observed in gender disclosure at the board level. The case studies emphasize enhancements in both the quality and quantity of gender-related information provided by the companies analyzed. This is the first study to comprehensively examine the ongoing changes in gender disclosure. The paper provides insights into how the attention of regulators, standard setters, and companies towards gender disclosure is evolving and identifies potential reasons for this shift. It also anticipates the impact of current regulatory changes on the information to be provided in European companies' 2024 sustainability reports, highlighting expected benefits as well as potential implementation challenges.*

**KEYWORDS:** Sustainability Reporting, Gender disclosure, CSRD, NFDD, ESRS.

DOI: 10.17408/RIREPPACMV/010203042025 - ISSN: 1593-9154

Ricevuto: 19-10-2024 – Accettato: 05-03-2025

## 1. Introduzione

Il tema della sostenibilità è al centro dell'interesse di studiosi, *policy maker*, professionisti e, più in generale, dell'intera società. Questo interesse ha determinato una forte pressione sulle imprese tanto da indurle, in questi ultimi anni, a modificare le proprie strategie nella consapevolezza del ruolo centrale che esse hanno quali fautrici di un progresso non più solo economico e tecnologico (ZANDA, 2009), ma anche sostenibile (PAOLONI & COSENTINO, 2024).

La dottrina economico-aziendale, in particolare italiana, considera l'impresa come un sistema aperto e interattivo (BERTINI, 1977), ovvero una combinazione di parti o sub-sistemi che agiscono in mutua dipendenza, un sistema che intrattiene una fitta rete di relazioni con altri attori del mondo socio-economico in cui opera, rinnovandosi costantemente alla ricerca di un equilibrio dinamico (BERTINI, 1988). I vincoli e le opportunità che scaturiscono dalle relazioni con i sottosistemi ambientali, politico-legislativo, socio-culturale, tecnologico, economico e naturale – attraverso le relazioni instaurate – influiscono sulla competitività aziendale e si trasformano in valore (PAOLONI, 2011; 2021). Quanto maggiore è questo valore tanto maggiore è la capacità dell'impresa di sopravvivere e avere successo nel medio e lungo termine.

La dinamica di queste relazioni e un contesto sempre più attento alle problematiche ambientali, sociali e di *governance* (i c.d. fattori ESG – *Environment, Social and Governance*) hanno portato ad un'evoluzione nella *disclosure* aziendale. L'informativa esterna dell'impresa non è

più incentrata solo su aspetti di natura economico-finanziaria a beneficio essenzialmente degli investitori e dei creditori sociali, ma assume una valenza ulteriore divenendo strumento di rendicontazione delle diverse dimensioni aziendali a vantaggio degli interessi conoscitivi di una platea sempre più estesa di *stakeholder*. Da qui un'informativa che rendiconta le azioni intraprese dalle imprese e i risultati da esse conseguiti su temi ESG e, quindi, su aspetti quali – tra l'altro – il benessere dei lavoratori, la riduzione delle emissioni inquinanti e del consumo energetico, la valorizzazione delle diversità e l'inclusione. Tale evoluzione induce le imprese sempre di più, da un lato, ad adottare modelli di *business* fondati sul paradigma della responsabilità sociale, assunto a rango di condizione di esistenza nel medio-lungo termine; dall'altro lato, a riorganizzare il sistema delle rilevazioni come strumento di controllo economico-sociale, ai fini della predisposizione di un'adeguata reportistica, capace di interpretare la relazione tra i nuovi obiettivi aziendali (che includono i temi ESG) e gli strumenti utilizzati per conseguire tali obiettivi (PAOLONI & COSENTINO, 2024).

Il presente studio intende approfondire detti mutamenti focalizzandosi sulla sensibilità assunta dalle grandi imprese a livello di informativa su uno dei fattori ESG, quello sociale, in merito alle azioni e alle strategie intraprese per dare valore alle proprie risorse umane nella prospettiva di un'effettiva parità di genere.

L'uguaglianza di genere è un tema centrale del dibattito internazionale ed europeo. Si tratta di uno dei 17 obiettivi indicati per il 2030 dalle Nazioni Unite nell'*Agenda for Sustainable Development* (UN, 2015). L'Agenda indica l'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne, quale obiettivo da raggiungere a livello mondiale (*Goal 5*) al fine di eliminare ogni forma di discriminazione e riconoscere pari opportunità tra uomini e donne a tutti i livelli della vita sociale, economica e pubblica. Dal canto suo, l'Unione europea (UE) ha intrapreso una serie di iniziative legislative e politiche volte a raggiungere tale obiettivo nella consapevolezza che, come evidenziato dal World Economic Forum (2023), ancora oggi nessuno stato del mondo ha colmato il *gap* esistente in tema di genere.

La Commissione europea (CE) ha definito nel 2017 e riaffermato nel 2021 l'*European Pillar of Social Rights*, dove sono enunciati alcuni principi da realizzare nel campo dei diritti sociali, tra cui l'uguaglianza di genere e le pari opportunità. Ciò significa favorire l'uguaglianza di trattamento a livello di genere in tutte le aree della vita sociale, compresi la partecipazione al mercato del lavoro, i termini e le condizioni di impiego e la progressione di carriera.

In attuazione di questi principi, la CE ha definito la *Gender Equality Strategy 2020-2025* e la UE ha emanato varie direttive e raccomandazioni. Tra queste vi sono la Direttiva 2022/2381 sulle quote di genere nei *Board* e la Direttiva 2023/970 sulla parità di genere nel mercato di lavoro, nonché le direttive sulla rendicontazione di sostenibilità ovvero la Direttiva 2014/95 – *Non-Financial Disclosure Directive* (NFDD), sostituita ora dalla Direttiva 2022/2464 – *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD). Informazioni sui temi riconducibili alle questioni di genere sono richieste alle imprese anche dalle norme tecniche di regolamentazione emanate con regolamenti della CE in attuazione del Regolamento (UE) 2019/2088 sull'informativa di sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (*Sustainable Finance Disclosure Regulation* - SFDR).

In particolare, l'emanazione delle due direttive in tema di reportistica ha determinato un importante effetto in termini di *disclosure*. La NFDD ha introdotto l'obbligo da parte delle grandi imprese europee quotate di rendicontare temi ESG, lasciandole tuttavia libere di adottare le linee guida cui fare riferimento per rappresentare più in dettaglio le informazioni

non finanziarie richieste in termini generali. Le linee guida maggiormente utilizzate in ambito europeo e italiano sono quelle emesse dal GRI (KPMG, 2022).

La CSRD è intervenuta principalmente sotto due aspetti. Da un lato, ha ampliato il numero di società tenute a redigere un *report* di sostenibilità, dall'altro, ha disciplinato in modo puntuale le informazioni da fornire, imponendo l'adozione obbligatoria di *standard* di sostenibilità emessi dalla UE: gli *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS).

Ciò, nella sostanza, ha comportato il passaggio dalle linee guida volontarie del GRI agli *standard* obbligatori degli ESRS, al fine di realizzare una standardizzazione dell'informativa prodotta e, quindi, una maggiore omogeneità e comparabilità nelle informazioni sulla sostenibilità fornite dalle imprese europee (ACUNZO, 2022).

In questa prospettiva, un miglioramento nella qualità e quantità dell'informativa sugli aspetti relativi al genere fornita dalle grandi imprese europee, si potrebbe realizzare con la rendicontazione di sostenibilità che sarà pubblicata nel corso del 2025, a seguito dell'attuazione della nuova direttiva CSRD, con adozione obbligatoria degli ESRS. Si tratta di una nuova fase che può contribuire a realizzare un ulteriore miglioramento dell'informativa sul genere prodotta dalle imprese alla luce dell'obiettivo della CSRD di «*sviluppare ulteriormente gli obblighi di rendicontazione delle informazioni di carattere non finanziario*» (“Considerando 5” della direttiva).

Sulla base di tali premesse, il presente studio mira ad esaminare le modifiche nelle richieste quali-quantitative intervenute e in atto nella *disclosure* delle grandi imprese europee sul tema del genere, a seguito della CSRD e degli ESRS, attraverso la comparazione di norme e *standard* di rendicontazione oggetto di cambiamento e l'analisi di due casi studio costituiti da imprese che hanno anticipato il recepimento delle nuove disposizioni rispetto alla loro entrata in vigore. Scopo della ricerca è comprendere se effettivamente il cambiamento di normativa in atto è in grado di determinare un miglioramento nella *disclosure* sul genere fornita dalle società nella rendicontazione di sostenibilità e se, dai primi riscontri sul campo, la prassi si sta muovendo in modo coerente con tale obiettivo.

Da qui la formulazione delle seguenti domande di ricerca (DR):

- DR1: *Con il passaggio dalla NFDD alla CSRD si realizza un cambiamento nella qualità e quantità delle informazioni richieste sul tema “genere”?*
- DR2: *Con il passaggio dai GRI agli ESRS si realizza un cambiamento nella qualità e quantità delle informazioni richieste sul tema “genere”?*
- DR3: *A seguito dell'adozione dei nuovi standard di rendicontazione si sta riscontrando un effettivo miglioramento nella qualità e quantità dell'informativa sul tema “genere” fornita dalle imprese?*

Queste DR sono strumentali a valutare anche il grado di sensibilità di *policy maker*, *standard setter* e imprese sull'attuazione della *disclosure* sul genere.

Lo studio è condotto adottando una metodologia qualitativa di tipo misto articolata sulla base di un rigoroso protocollo di ricerca.

Per rispondere alle prime due domande di ricerca è stata utilizzata una metodologia qualitativa di tipo comparativo sviluppata attraverso l'utilizzo di una *content analysis* sul testo sia delle direttive NFDD e CSRD, che degli *standard* GRI e ESRS. Nello specifico sono stati confrontati le previsioni e i *key performance indicator* (KPI) sul genere contenuti in tali *corpus* normativi raggruppandoli in *cluster* omogenei al fine di rendere più agevole la loro analisi. I *cluster* utilizzati sono stati i seguenti: i) la parità di genere; ii) la diversità nei *board*; iii) le politiche di genere e loro attuazione.

Lo sviluppo di questa analisi ha consentito di evidenziare, da un lato, il ruolo propulsore della UE, in qualità di regolatore, nel favorire il raggiungimento della parità di genere delle imprese obbligate ad applicare la direttiva e, dall'altro lato, il cambiamento atteso nella *disclosure* sul genere, a seguito del passaggio dai principi GRI agli *standard* ESRS.

Per rispondere alla terza domanda di ricerca sono stati esaminati due casi studio. Ciò ha permesso di offrire un *input* iniziale, sulla base dei primi dati disponibili, sulla capacità/volontà delle imprese di rendicontare efficacemente le strategie attuate per raggiungere i risultati prefissati in tema di parità di genere.

Le risposte a queste domande forniscono, per quanto consta, le prime indicazioni a livello internazionale sull'evoluzione informativa in corso in tema di genere e sulle ragioni di tale cambiamento. Le ricerche successive potranno confermare se in effetti la prassi si orienterà in linea con il quadro normativo evolutivo attuale o se vi saranno altri sviluppi nonché le ragioni ad essi sottesi. Non va infatti dimenticato che attualmente vi è un dibattito in corso sull'eccesso di costi amministrativi associati soprattutto agli ESRS tanto che la UE ha deciso di posticipare di due anni sia l'obbligo generalizzato di adozione degli *standard* settoriali che la prima adozione degli ESRS da parte delle grandi imprese di paesi terzi operanti in Europa (Direttiva UE 2024/306). A ciò va aggiunto che in atto una riflessione a livello UE in merito all'introduzione di semplificazioni nel contenuto della regolamentazione soprattutto per le PMI (Consiglio Europeo, 2024)<sup>9</sup>,

## 2. Letteratura sull'informativa aziendale nella prospettiva di genere

La letteratura ha sviluppato diversi filoni di ricerca d'interesse ai fini del presente studio che attengono alla sostenibilità, alla rendicontazione di sostenibilità e alla reportistica di genere, di cui si riepilogano, pur senza pretesa di completezza, alcuni contributi che hanno determinato l'orientamento della letteratura sui temi in discorso.

La sostenibilità è diventata, nel corso degli anni, un tema centrale che influenza il modo in cui le imprese operano e comunicano con i propri *stakeholder* (EPSTEIN et al., 1976; LARRINAGA & BEBBINGTON, 2021; DHALIWAL et al., 2014; GAO et al., 2016). Questa tendenza è forte in Europa, guidata, da un lato, dalla tendenza delle aziende più grandi a redigere bilanci di sostenibilità (CAMILLERI, 2015; ADAMS & LARRINAGA, 2019; AMEL-ZADEH & SERAFEIM, 2017), dall'altro, indotta da un'intensa pressione normativa (CE, 2001; 2011; COSENTINO & VENUTI, 2023). Le informazioni e la loro elaborazione ai fini della comunicazione aziendale sono fondamentali per un'allocatione efficiente del capitale; pertanto, la domanda di *reporting* sulla sostenibilità da parte degli investitori è cresciuta enormemente.

Gli studiosi distinguono due percorsi principali per lo sviluppo della rendicontazione di sostenibilità. I teorici critici sostengono che la rendicontazione economico-finanziaria non è adatta a registrare e divulgare informazioni sugli impatti sociali e ambientali delle imprese

---

<sup>9</sup> Va segnalato che, a lavoro concluso, la Commissione Europea ha presentato il c.d. "primo pacchetto Omnibus" contenente (tra l'altro) la proposta di introdurre semplificazioni in tema di rendicontazione di sostenibilità. La proposta mira, da un lato, a posticipare di due anni l'entrata in vigore della CSRD da parte delle società diverse da quelle obbligate a pubblicare le prime rendicontazioni di sostenibilità a partire dal 2025 e, dall'altro lato, a ridurre il numero delle società obbligate a redigere tale rendicontazione. Sono inoltre previste semplificazioni da apportare alle previsioni degli ESRS. Le società non obbligate potranno redigere un *report* di sostenibilità adottando *standard* semplificati.

(GRAY & BEBBINGTON, 2000; GRAY, 2002, 2010), e spingono verso sistemi informativi interni tesi a contribuire allo sviluppo di una rendicontazione sulla sostenibilità. Secondo un approccio manageriale, invece, un sistema informativo interno, teso verso la reportistica di sostenibilità, fornisce soluzioni ai problemi gestionali e consente di indirizzare l'attenzione sugli strumenti a supporto delle decisioni che devono essere prese in un contesto caratterizzato da differenti circostanze, diversi attori, vari tipi di *manager* e molteplici *stakeholder* (BURRITT & SCHALTEGGER, 2010).

Entrambe le prospettive, ovvero la tensione verso l'*accountability* e la visione manageriale, devono essere tenute in debito conto se si vuole che la sostenibilità diventi qualcosa di più di un semplice esercizio di sensibilizzazione e di risoluzione dei problemi. Lo sviluppo di un sistema informativo interno, idoneo a sostenere la reportistica di sostenibilità, dovrebbe pertanto essere maggiormente orientato, da un lato, al miglioramento del processo decisionale gestionale, dall'altro, al processo di convergenza verso la standardizzazione dei *report* di sostenibilità. L'orientamento corrente dei *policy maker* europei si sta muovendo in tal senso.

Volgendo lo sguardo più specificatamente al tema investigato nel presente studio, è possibile evidenziare che la dottrina ha nel tempo approfondito il tema del genere come oggetto dell'informativa aziendale e si è focalizzata sulle modalità con cui tale informativa viene fornita dalle imprese nell'ambito della comunicazione esterna societaria. È un filone di ricerca su cui, tuttavia, vi è al momento una limitata attenzione da parte della letteratura.

### **2.1. Informativa sul tema genere nell'ambito della reportistica di sostenibilità**

Gli studi sui temi relativi alle questioni di genere si sono evoluti nel tempo. Le prime ricerche sul contenuto della *disclosure* sul tema "genere" sono state piuttosto sporadiche anche a causa delle limitate informazioni fornite dalle imprese nei loro rapporti annuali (ADAMS et al., 1995; ADAMS & HARTE, 1998). Successivamente, la crescente attenzione di studiosi, professionisti, *policy maker* e, più in generale dell'intera società, sulle questioni di genere ha portato progressivamente le imprese a migliorare la propria informativa su detti aspetti (García-Sánchez et al., 2022). Tale informativa viene veicolata all'esterno dalle imprese attraverso diversi documenti, quali i bilanci di sostenibilità, i bilanci di esercizio e anche (ma più raramente) documenti *ad hoc* come i bilanci di genere (PAOLONI et al., 2024a).

Le imprese possono pubblicare informazioni obbligatorie, richieste dalla normativa nazionale, e volontarie. Le ragioni che possono spingere le aziende a fornire informazioni volontarie sono essenzialmente di due tipi: ragioni reputazionali e di trasparenza in risposta a richieste degli *stakeholder* (BEAR et al., 2010; Miles, 2011; FIROOZI & KEDDIE, 2022).

Negli studi condotti è stato riscontrato un miglioramento dell'informativa sul genere in conseguenza dei migliori risultati aziendali in termini di parità di genere. Sussisterebbe, anche in questo ambito, un "effetto tra pari", in virtù del quale nel momento in cui un'entità produce una certa informazione, anche i concorrenti tenderebbero ad allinearsi (GARCÍA-SÁNCHEZ et al., 2022). Altri studi evidenziano un'associazione positiva tra la presenza di donne nel ruolo di presidente e l'implementazione e divulgazione delle politiche di genere attuate (FURLOTTI et al., 2019). Alcuni lavori si sono concentrati sull'informativa riguardante il genere e l'occupazione nelle relazioni finanziarie annuali delle principali società britanniche operanti nel settore bancario e della vendita al dettaglio, riscontrando che alcune imprese fanno semplici dichiarazioni generali sul tema dell'occupazione delle donne e che comunque riportano pochi riferimenti sui risultati ottenuti in tale ambito. Ciò fa ritenere

che la posizione delle donne nei due settori studiati, nei termini rappresentati dall'informativa prodotta, possa essere in parte spiegata dalle persistenti attitudini patriarcali presenti nella gestione delle imprese (ADAMS & HARTE, 1998). Risultati simili sono stati ottenuti in una ricerca incentrata sull'informativa fornita dalle imprese britanniche in materia di uguaglianza di genere sul posto di lavoro. Si è riscontrato come l'informativa in proposito prodotta sia idiosincratca e in gran parte non comparabile. Tale risultato si giustificerebbe per l'assenza di una forte domanda per una rendicontazione più dettagliata sul tema (GROSSER and MOON, 2008). Lo stesso può dirsi nel caso delle imprese finlandesi dove una ricerca evidenzia come le informazioni in tema di genere e pari opportunità risulti superficiale (VUONTISJARVI, 2006).

Altri studi hanno indagato le rappresentazioni di genere nelle relazioni finanziarie annuali attraverso testi, statistiche e immagini, evidenziando che le immagini stereotipate sono dominanti e che le pratiche di rappresentazione rafforzano la tradizionale divisione del lavoro per genere (BENSCHOP & MEIHUIZEN, 2002). Vi sono poi lavori più focalizzati sull'evoluzione dei metodi di rappresentazione dei temi di genere nelle immagini presenti nei bilanci aziendali (KUASIRIKUN, 2011).

In seguito, con l'affermarsi dell'informativa sulla sostenibilità a livello internazionale e, nel caso dell'Europa, con l'introduzione della direttiva NFDD, le ricerche hanno beneficiato di un aumento dell'informativa sul genere. Alla maggiore attenzione sul tema del genere non si è tuttavia accompagnato, a livello internazionale, lo sviluppo di un'informativa di elevata qualità. Una ricerca internazionale condotta su un *panel* di società incluse tra quelle di *Fortune Global 500* ha evidenziato come l'informativa fornita sia limitata e di natura prevalentemente narrativa (HOSSAIN, 2016). Analogamente altre ricerche condotte a livello internazionale hanno riscontrato che mediamente l'informativa sul genere prodotta dalle imprese è superficiale e di bassa qualità (GARCÍA-SÁNCHEZ et al., 2022; OLIVEIRA et al., 2018).

Ciò è particolarmente evidente fuori dall'Europa dove l'informativa di cui si discorre continua normalmente ad essere volontaria. Ad esempio, nel caso delle imprese brasiliane si è riscontrato un effetto positivo sul livello di informativa sul genere quando sia stata rilasciata un'*assurance* sui *report* di sostenibilità mentre l'effetto diventa statisticamente irrilevante se si prende in considerazione la quotazione della società su un *Corporate Sustainability Index* (da ROCHA GARCIA et al., 2021). Nel caso delle imprese indonesiane quotate, invece, si è riscontrato un livello di *disclosure* sulla parità di genere complessivamente soddisfacente, anche se limitata a pochi elementi. Si registra comunque una minore informativa sui temi della discriminazione sul genere e delle azioni correttive intraprese (FAISAL et al., 2024).

In ogni caso, le imprese più grandi sono quelle che forniscono un maggiore livello di informazioni sul tema del genere. Ciò in linea con precedenti studi che hanno dimostrato che le grandi società tendono a fornire più informazioni rispetto a quelle di minori dimensioni. La ragione di ciò è che vi è una pressione da parte degli *stakeholder* per soddisfare i requisiti informativi (BOWRIN, 2018).

Un miglioramento nella qualità e quantità dell'informativa sul genere si è realizzato in particolare in Europa con l'introduzione dell'obbligo da parte delle imprese europee di fornire tale informativa nelle dichiarazioni non finanziarie a seguito dell'implementazione della NFDD. Si tratta di un risultato che si pone sostanzialmente in linea con le analoghe evidenze riscontrate dagli studiosi con riguardo all'informativa sulla sostenibilità (CAPUTO et al., 2019).

Nello specifico, alcune recenti ricerche hanno evidenziato che, nel caso delle società quotate italiane, tale miglioramento ha riguardato principalmente le società che precedentemente alla direttiva fornivano un livello basso o medio di informazioni di genere (COSENTINO & VENUTI, 2023). Inoltre, l'attuazione della direttiva europea ha favorito un processo di convergenza delle società in termini di comportamenti isoformistici e miglioramento della qualità dell'informativa sul tema "gender" (PAOLONI et al. 2024a).

Questi risultati confermano il convincimento di quella parte della letteratura che riconosce alla regolamentazione un significativo ruolo nel miglioramento nella qualità della divulgazione delle informazioni sulla sostenibilità (BEETS & SOUTHER, 1999; DEGAN, 2007).

Va comunque osservato che in letteratura mancano ancora studi approfonditi sugli effetti della CSRD e degli ESRS sulla *disclosure* sul genere, presumibilmente, stantela novità che contraddistingue questo nuovo impianto normativo e la limitata documentazione al momento disponibile in termini di rendicontazioni prodotta dalle società.

### 3. Metodologia di ricerca e relativo protocollo

La ricerca è condotta adottando una metodologia qualitativa di tipo misto. Più specificatamente si è trattato di una metodologia comparativa tra assetti tecnico-normativi, sviluppata attraverso l'analisi dei contenuti della NFDD e della CSRD (DR1) nonché degli *standard* GRI e ESRS (DR2). Le evidenze sono state in seguito corredate dall'analisi di casi di studio (DR3).

La metodologia comparativa viene usata negli studi di *comparative accounting* per evidenziare i mutamenti in atto a livello di normativa e prassi in diversi contesti nazionali e internazionali (NOBES & PARKER, 2008).

L'analisi del contenuto è definita come un metodo che utilizza un insieme di procedure per trarre inferenze valide dai testi. Le regole per il processo inferenziale variano a seconda degli interessi dell'investigatore (WEBER, 1985). Nella presente ricerca è stata condotta un'analisi "orientata al significato" (soggettiva), che si concentra sull'analisi dei temi sottostanti i testi in esame (SMITH & TAFFLER, 2000).

L'analisi qualitativa di casi studio consente ai ricercatori di osservare le caratteristiche olistiche e significative degli eventi della vita reale (YIN, 2009).

La complessità dell'analisi e i vari livelli di approfondimento necessari per rispondere alle tre DR richiede di illustrare il protocollo di ricerca distintamente per ciascun livello di indagine. In distinte sezioni e tabelle saranno descritti metodologie, riferimenti bibliografici, sintesi delle evidenze ottenute.

Ad ogni livello, l'analisi è stata condotta separatamente dai ricercatori dopo aver condiviso gli elementi chiave e le regole decisionali al fine di ridurre il margine di discrezionalità e garantire l'affidabilità del risultato. Nello specifico, si è seguito un approccio manuale avvalendosi dell'*inter-rater method* (LINSLEY & SHRIVES, 2006) per testarne la validità. I risultati della *content analysis* condotta da ciascun ricercatore sono stati correlati per determinare il livello di accordo. L'esito ha mostrato che non vi era una diversità significativa tra i risultati ottenuti dai differenti ricercatori. La positiva conclusione di questa procedura conferma la coerenza del metodo (MICHELON et al., 2015).

### 3.1. Metodologia di ricerca applicata per rispondere alla DR1

Per rispondere alla DR1 (*Con il passaggio dalla NFDD alla CSRD si realizza un cambiamento nella qualità e quantità delle informazioni richieste sul tema genere?*) si è seguito il protocollo di ricerca indicato nella Tabella 1.

**Tabella 1 - Protocollo di ricerca applicato per la DR1**

Step della ricerca	Metodologia utilizzata	Reference utilizzate	Evidenze ottenute
DR1	(a) approccio comparativo tra assetti normativi (NFDD e CSRD)	Nobes & Parker, 2008; Gebhardt, 2000; Van der Tas, 1992; Adamo, 2001	individuazione di parole inerenti al tema di genere nel contesto delle direttive analizzate
	(b) analisi dei contenuti delle NFDD e CSRD	Krippendorff, 2018; Downe-Wamboldt, 1992; Harwood & Garry, 2003; Paoloni <i>et al.</i> , 2024b; 2024c	classificazione dei contenuti secondo <i>cluster</i> relativi al tema genere

La ricerca ha richiesto innanzitutto di approfondire i contenuti delle norme in tema di genere contenute nelle NFDD e CSRD. Attraverso la lettura approfondita dei testi delle due direttive sono state esaminate le parole sul tema “genere” all’interno delle frasi in cui sono collocate, così da individuare le previsioni ad esso relative, contenute nel preambolo e nel testo delle due direttive poste a confronto. A tal fine, è stata utilizzata una metodologia qualitativa di tipo comparativo tra assetti normativi (a) (NOBES & PARKER, 2008; GEBHARDT, 2000). L’approccio comparativo consente di individuare il cambiamento delle regole di rendicontazione europee e considerare il processo evolutivo in corso nonché i fattori che lo determinano (VAN DER TAS, 1992; ADAMO, 2001). Nello specifico, attraverso una *content analysis* (b) (KRIPPENDORFF, 2018; DOWNE-WAMBOLDT, 1992; HARWOOD & GARRY, 2003), la ricerca esamina la qualità, la quantità e le modalità di presentazione delle informazioni relative al genere confrontando, da un lato, i requisiti NFDD, dall’altro, i requisiti CSRD.

Sulla base della letteratura rilevante e taluni risultati di precedenti ricerche (PAOLONI *et al.*, 2024b), le parole analizzate nel contesto dei *framework* sono: donna, sesso, femminile, genere, parità di genere, pari opportunità, uguaglianza di genere, inclusione, discriminazione nonché eventuali varianti di tali parole e relativi plurali. È stato, quindi, esaminato il contesto in cui dette parole sono state collocate per valutare se, effettivamente, si riferiscano ad una previsione sul tema genere e se tale previsione è rilevante ai fini dell’analisi. Da qui l’individuazione delle “frasi” a cui risulta associata una previsione sul tema investigato.

Dopo aver individuato le specifiche previsioni relative al tema del genere contenute nelle direttive, si è proceduto al loro raggruppamento in *cluster* concettualmente omogenei. I *cluster* utilizzati si sostanziano in unità di ricerca che aggregano richieste normative ispirate ad una stessa logica così da assicurare un’omogeneità dell’informazione tematica all’interno dello stesso *cluster* e una differenziazione concettuale rispetto agli altri due *cluster* considerati. In linea con gli esiti di precedenti ricerche (PAOLONI *et al.*, 2024c) sono stati individuati tre *cluster*.

- i) parità di genere (ad esclusione dei *board*);
- ii) diversità nei *board*;
- iii) politiche di genere e loro attuazione.

### 3.2. Metodologia di ricerca applicata per rispondere alla DR2

Per rispondere alla DR2 (*Con il passaggio dal GRI agli ESRS si realizza un cambiamento nella qualità e quantità delle informazioni richieste sul tema genere?*) si è seguito il protocollo di ricerca riepilogato nella Tabella 2.

**Tabella 2 - Protocollo di ricerca applicato alla DR2**

Step della ricerca	Metodologia utilizzata	Reference utilizzate	Evidenze ottenute
DR2	(c) approccio comparativo tra <i>standard setter</i> (GRI, 2024 e ESRS, 2023)	Nobes & Parker, 2008; Gebhardt, 2000; Van der Tas, 1992;	analisi delle parole inerenti al tema di genere nel contesto degli <i>standard setter</i> analizzati individuazione dei KPI rilevanti sul tema genere (Tabelle 4 e 5)
	(d) analisi dei contenuti delle linee guida del GRI (2024) e degli <i>standard</i> ESRS (2023)	Krippendorff, 2018; Downe-Wamboldt, 1992; Harwood & Garry, 2003; Paoloni <i>et al.</i> , 2024b; 2024c	classificazione dei contenuti secondo <i>cluster</i> relativi al tema genere

Nel secondo *step* della ricerca (DR2) sono stati approfonditi i contenuti delle richieste in tema di genere previste dalle linee guida del GRI (2024) e degli *standard* ESRS (2023). Attraverso la lettura approfondita degli *standard* sono state esaminate le parole sul genere all'interno delle frasi in cui sono collocate, così da individuare le pertinenti richieste informative. Anche in questo caso è stata utilizzata una metodologia qualitativa di tipo comparativo (c) (NOBES & PARKER, 2008; GEBHARDT, 2000; VAN DER TAS, 1992), sviluppata attraverso una *content analysis* (d) in modo analogo a quanto fatto con il primo livello di indagine.

Nello specifico, sono state selezionate le previsioni sul tema del genere presenti nei 17 *standard* GRI e nei 4 *standard* ESRS di carattere generale che contengono specifici KPI sul tema in esame. Per omogeneità di confronto sono stati esclusi gli *standard* settoriali specifici del GRI, non essendo stati ancora emanati i corrispondenti *standard* ESRS. Nella Tabella 4 sono riportati gli *standard* e relativi KPI tratti dall'analisi dei contenuti delle linee guida del GRI, ritenuti pertinenti e rilevanti ai fini delle analisi.

**Tabella 3 - Gender KPIs secondo gli standard GRI**

<b>GRI Standard</b>	<b>Temi analizzati sull'informativa sul genere</b>
2-7	Informazioni sui dipendenti (numero totale dei dipendenti, suddivisi per tipologia e genere)
2-9	Composizione del massimo organo di governo e dei suoi comitati
2-23	Impegni assunti tramite <i>policy</i>
2-29	Approccio al coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>
3.3	Gestione dei temi materiali
202-1	Rapporti tra il salario <i>standard</i> di un neoassunto per genere e il salario minimo locale
401-1	Numero totale e tasso di <i>turnover</i> del personale e dei nuovi assunti, suddivisi per età, genere e area geografica
401-3	Congedi parentali
403-2	Tasso di infortuni sul lavoro, malattia, giornate lavorative perse, assenteismo e numero totale di decessi, suddivisi per area geografica e per genere
403-10	Malattie professionali
404-1	Ore medie di formazione annue per dipendente, suddivise per categoria di lavoratore e per genere
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono regolarmente valutazioni delle prestazioni e dello sviluppo della carriera
405-1	Composizione degli organi di governo societario e ripartizione dei dipendenti per genere, età, appartenenza a categorie protette e altri indicatori di diversità
405-2	Rapporto tra stipendio base e reddito delle donne e degli uomini
406-1	Episodi di discriminazione e azioni correttive intraprese
413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni di impatto e programmi di sviluppo
413-2	Attività con significativi impatti negativi potenziali e reali sulle comunità locali

Nella Tabella 4 sono riportati gli *standard* e relativi KPI tratti dall'analisi del contenuto degli ESRS, selezionati ai fini della presente ricerca poiché considerati pertinenti e rilevanti ai fini delle analisi.

**Tabella 4 – Gender KPIs secondo gli standard ESRS**

<b>ESRS Standard</b>	<b>Temi analizzati sull'informativa sul genere</b>
ESRS 2 – Informazioni generali	Gov1 – Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo
ESRS S1	S1-1 – Politiche relative alla forza lavoro propria
	S1-2 – Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti
	S1-6 – Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa
	S1-9 – Metriche della diversità
	S1-12 – Persone con disabilità
	S1-13 – Metriche di formazione e sviluppo delle competenze
	S1-15 – Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata
	S1-16 – Metriche di remunerazione
	S1-17 – Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani

ESRS S2 – Lavoratori nella catena del valore	Scopo – Parità di trattamento e di opportunità S2-4 – Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni
ESRS S3 – Comunità interessate	SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale 4 – Interventi su impatti rilevanti per le comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni

Dopo aver individuato le previsioni in tema di genere si è proceduto al loro raggruppamento nei tre *cluster* concettualmente omogenei identificati nel primo livello di analisi, in modo da assicurare un'uniformità di comparazione tra i due livelli di indagine (d). Successivamente è stata effettuata l'analisi sui risultati ottenuti dalla relativa comparazione.

### 3.3. Metodologia di ricerca applicata per rispondere alla DR3

Per rispondere infine alla DR3 (*A seguito dell'adozione dei nuovi standard di rendicontazione si sta riscontrando un effettivo miglioramento nella qualità e quantità dell'informativa sul tema genere fornita dalle imprese?*) è stata adottata la metodologia qualitativa dello studio di casi (YIN, 2009). Tale approccio consente di osservare le caratteristiche olistiche e significative degli eventi della vita reale. Ai fini del presente studio è stata condotta un'analisi di casi studio di tipo esplorativo in cui i ricercatori conducono un'indagine preliminare su come e perché vengono adottate determinate pratiche (INGRAM and FRAZIER, 1980; 1983).

Nello svolgere questa analisi preliminare ci si è mossi nella consapevolezza che, nel momento in cui una società fornisce per prima una certa informazione apprezzata dal mercato, anche i concorrenti tendono ad allinearsi (GARCÍA-SÁNCHEZ et al., 2022). Ciò nell'assunto che le società di solito confrontano le proprie attività e l'informativa prodotta con quelle di altre realtà, che rappresentano in quel momento le migliori pratiche riconosciute nel contesto sociale in cui operano (DACIN, 1997; HAVEMAN, 1993), soprattutto in presenza di cambiamenti normativi (MIZRUCHI & FEIN, 1999).

L'analisi è stata condotta secondo il protocollo di ricerca indicato nella Tabella 5.

**Tabella 5 - Protocollo di ricerca applicato alla DR3**

Step della ricerca	Metodologia utilizzata	Reference utilizzate	Evidenze ottenute
DR3	(e) analisi esplorativa di caso	Yin, 2009; Ingram and Frazier, 1980; 1983	individuazione di almeno due casi studio
	(f) analisi dei contenuti dei <i>report</i> di sostenibilità 2022 e 2023 di due società italiane quotate	Paoloni <i>et al.</i> , 2024b	analisi delle parole inerenti al tema di genere nel contesto dei <i>report</i> di sostenibilità pubblicati prima e dopo l'utilizzo degli ESRS

(g) elaborazione di uno <i>scoring model</i> per misurare la qualità dell'informativa sul tema genere	Morhardt <i>et al.</i> , 2002; Gümrah <i>et al.</i> , 2019; Schreier, 2012; Paoloni <i>et al.</i> , 2024c	attribuzione di un punteggio relativo alla qualità dell'informativa sul tema genere nei report di sostenibilità pubblicati prima e dopo l'applicazione degli ESRS
---	---	---

L'analisi di casi studio di tipo esplorativo ha richiesto di individuare almeno due società quotate che hanno iniziato ad utilizzare, nel bilancio di sostenibilità 2023, i principi ESRS ancorché la loro adozione divenga obbligatoria nei *report* di sostenibilità 2024 (e). Attraverso l'analisi dei contenuti dei *report* di sostenibilità pubblicati nel 2022 e nel 2023 è stato valutato il miglioramento/peggioramento della qualità dell'informativa resa dalle imprese in conseguenza dell'adozione degli ESRS, in sostituzione degli *standard* GRI (f).

I casi analizzati sono quelli di **due società di dimensioni diverse**:

- una multinazionale *leader* nel settore dell'energia, quotata sulla Borsa Italiana, all'interno del mercato *Euronext Milan* (caso studio A);
- una società di dimensioni significativamente più ridotte, attiva nella produzione di vetrine espositive professionali, quotata sul mercato *Euronext Growth Milan* (caso studio B).

La **scelta dei casi studio** è avvenuta sulla base dei seguenti criteri:

- *analisi del contesto italiano*: nella fase iniziale, gli autori hanno scelto di limitare il campo di osservazione al contesto italiano, di cui hanno un'approfondita conoscenza, per disporre di un *dataset* più affidabile ed omogeneo (YIN, 2009; INGRAM & FRAZIER, 1980; 1983; FRAZIER *et al.*, 1984). L'utilizzo di un singolo paese europeo consente, infatti, di ottenere una comprensione più approfondita e contestualizzata del fenomeno studiato, facilitando la comparazione tra i casi pilota esaminati. In tal modo, si tengono in debita considerazione le peculiarità culturali, economiche e sociali che influenzano il fenomeno in esame;
- *bias dei ricercatori*: l'individuazione iniziale dei casi da analizzare è stata fatta in modo casuale per evitare il *bias* dei ricercatori (Yin, 2009);
- *identificazione di almeno due casi studio*: sono state identificate due società, diverse per dimensione e settore produttivo, che: i) avevano adottato i GRI nel bilancio di sostenibilità precedente e ii) avevano anticipato l'adozione degli ESRS, potendo essere considerate, per tale aspetto, "*best practice*" rispetto alle concorrenti nell'applicazione dei nuovi principi (YIN, 2009). Ciò significa che queste società potrebbero essere considerate, nell'ambito di riferimento dimensionale in cui operano, un esempio da seguire. Le imprese tendono infatti ad allinearsi alle società più performanti nel loro contesto di riferimento, anche in relazione alle dimensioni che le contraddistinguono (TUTTLE & DILLARD, 2007).

In merito a tale vincolo, stabilito dai ricercatori nella fase di impostazione della ricerca, in sede operativa sono state riscontrate talune criticità. Innanzitutto, sebbene gli *standard* GRI siano quelli maggiormente utilizzati dalle imprese (KPMG, 2022), non tutte li hanno sinora adottati. Un ulteriore ostacolo è dipeso dalla scelta di includere nei casi studio pilota società di diverse dimensioni. Talune di quelle selezionate, che hanno adottato in via anticipata gli ESRS, si trovavano a redigere il primo bilancio di sostenibilità.

Le difficoltà suindicate, impedendo di disporre di risultanze relative all'esercizio precedente, unitamente a quella di individuare casi studio di imprese che anticipassero l'adozione degli ESRS, hanno reso più complessa l'identificazione dei casi studio.

Per verificare l'impatto sull'informativa relativamente al tema genere prodotto da questa prima applicazione degli ESRS, con i limiti che derivano dal fatto che tali *standard* non sono di fatto ancora cogenti nelle loro previsioni, sono stati posti a confronto i bilanci di sostenibilità 2022 e 2023 della due società: il primo redatto in conformità ai GRI e il secondo che invece tiene conto degli ESRS, nella loro prima e limitata applicazione.

Si è quindi provveduto a *costruire uno scoring model* (g) basato su alcune variabili in tema di informativa sul genere selezionate sulla base della pertinente dottrina (MORHARDT *et al.*, 2002; GÜMRAH *et al.*, 2019). Queste variabili riguardano, rispettivamente, il numero di citazioni correlate al tema del genere e tre differenti tipologie di informativa fornita: narrativa, tabellare e comparativa.

La Tabella 6 riassume le caratteristiche dello *scoring model* elaborato dagli autori sulla base di quanto sviluppato in un precedente studio (PAOLONI *et al.*, 2024b).

**Tabella 6 – Scoring model (DR3)**

<b>Variabile rilevata</b>	<b>Descrizione della variabile</b>	<b>Assegnazione punteggio</b>	<b>Score</b>	<b>Rilevanza della variabile</b>	<b>Fattore di correzione (<math>\omega</math>)</b>
Riferimento all'argomento (V1)	Numero di volte in cui ricorrono determinati termini	1 all'esercizio con maggior numero parole	1 0	debole	0.5
Informativa qualitativa sul genere (V2)	Informazione di tipo: qualitativo/narrativo	Se presente	1 0	medio	1
Informativa quantitativa sul genere (V3)	Informazione di tipo: quantitativo/tabellare	Se presente	1 0	alto	2
Evoluzione (V4)	Presenza di dati comparativi	Se presente	1 0	alto	2

Lo *scoring model* si focalizza su queste variabili in quanto ritenute in grado di esprimere un cambiamento nella qualità e quantità dell'informativa prodotta nei due bilanci di sostenibilità oggetto di confronto (SCHREIER, 2012). A ciascun indicatore è stato assegnato un punteggio.

La prima variabile selezionata (V1) verte sul numero di parole associabili alla descrizione degli indicatori di genere basati sulle previsioni del GRI e degli ESRS. In questo caso, l'analisi del contenuto applicata è di tipo orientato al significato (HELFAYA *et al.*, 2019). Alla

variabile V1 viene assegnato il punteggio 1 nell'esercizio (tra i due) in cui il conteggio delle parole risulta maggiore e zero nell'esercizio in cui invece risulta minore.

Le altre tre variabili sono volte a verificare se e come vengono forniti alcuni KPI in tema di genere nei due bilanci di sostenibilità (2022 e 2023) posti a confronto. I KPI sono stati selezionati dagli autori prendendo in considerazione i KPI previsti da almeno uno dei due *set* di *standard* sulla sostenibilità (GRI e/o ESRS), cioè selezionando quei KPI presenti in tali *standard* che contengono riferimenti al genere. Da questa disamina sono stati selezionati 18 KPI riportati nella Tabella 7.

**Tabella 7 – KPI selezionati ai fini dell'analisi dei contenuti dei report di sostenibilità (DR3)**

Numero progressivo	KPI
1	Informazioni sui dipendenti (numero totale dei dipendenti, suddivisi per tipologia e genere)
2	Composizione del massimo organo di governo e dei suoi comitati
3	Impegni sul genere assunti tramite policy
4	Approccio al coinvolgimento degli <i>stakeholder</i> sul genere
5	Identificazione della questione del genere come tema materiale
6	Rapporti tra il salario <i>standard</i> di un neoassunto per genere e il salario minimo locale
7	Numero totale e tasso di <i>turnover</i> del personale e dei nuovi assunti, suddivisi per età, genere e area geografica
8	Congedi parentali
9	Tasso di infortuni sul lavoro, malattia, giornate lavorative perse, assenteismo e numero totale di decessi, suddivisi per area geografica e per genere
10	Malattie professionali per genere
11	Ore medie di formazione annue per dipendente, suddivise per categoria di lavoratore e per genere
12	Percentuale di dipendenti che ricevono regolarmente valutazioni delle prestazioni e dello sviluppo della carriera
13	Composizione degli organi di governo societario e ripartizione dei dipendenti per genere, età, appartenenza a categorie protette e altri indicatori di diversità
14	Rapporto tra stipendio base e reddito delle donne e degli uomini
15	Episodi di discriminazione e azioni correttive intraprese
16	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni di impatto e programmi di sviluppo
17	Attività con significativi impatti negativi potenziali e reali sulle comunità locali
18	Lavoratori nella catena del valore

Le variabili V2, V3 V4 vertono sulla modalità con cui viene fornita l'informativa, distinguendo tra informativa di tipo qualitativo/narrativo (V2), informativa di tipo quantitativo/tabellare (V3) e informativa di tipo comparativo/*trend* (V4). Il punteggio è uno se tale informativa viene fornita e zero se non viene fornita.

Nel modello viene introdotto un fattore di correzione per inesattezze metodologiche ( $\omega$ ), considerando la diversa significatività di ciascun indicatore osservato (De Villiers et al.,

2014). I correttori introdotti sono rispettivamente 0,5; 1 e 2 a seconda del grado di rilevanza debole, medio e alto della variabile analizzata.

Si considera che la variabile V1 abbia una debole rilevanza poiché analizza solo l'uso ricorrente delle parole rispetto al contesto cui si relaziona (CARUNGU et al., 2021). Un'impresa potrebbe aumentare il volume delle informazioni fornite replicando contenuti standardizzati, senza apportare un reale contributo alla conoscenza delle questioni di genere da parte degli *stakeholder* (HOPWOOD, 2009; MICHELON et al., 2015), anziché fornire agli *stakeholder* elementi conosciuti realmente utili.

Alla variabile V2 viene riconosciuta una rilevanza media perché, se da un lato il linguaggio discorsivo potrebbe prestarsi a comportamenti opportunistici, oscurando attraverso frasi vaghe e generiche eventuali risultati negativi (CHO et al., 2015), dall'altro, non si è in presenza del conteggio di mere parole, ma di frasi che vanno contestualizzate e che possono completare e talora anche sostituirsi all'informazione quantitativa, soprattutto quando quest'ultima può non essere utilizzabile in modo efficace (come, ad esempio, nel caso della descrizione delle politiche aziendali).

Alle variabili V3 e V4 viene riconosciuta una forte rilevanza considerati i minori margini di discrezionalità che numeri, tabelle e comparazioni numeriche consentono alle imprese in sede di rappresentazione dei risultati ottenuti.

## 4. Risultati e discussione

### 4.1 Comparazione tra le direttive NFDD e CSRD (DRI)

Dal confronto dei “Considerando” e degli “Articoli” delle due direttive emergono tre *cluster* concettualmente omogenei, su cui fondare le necessarie comparazioni, riconducibili ai seguenti temi:

- i) la parità di genere (ad esclusione dei *board*);
- ii) la diversità nei *board*;
- iii) le politiche di genere e la loro attuazione.

Le risultanze dell'analisi comparativa sui contenuti, classificate secondo i tre *cluster* individuati sono distintamente trattate nei sottoparagrafi che seguono.

#### 4.1.1 Cluster (i): la parità di genere

Quanto al primo *cluster*, emerge che il tema è solo richiamato nella NFDD senza fornire dettagli applicativi. Nel Considerando 7 della direttiva si afferma, in termini del tutto generali, che “le informazioni fornite nella dichiarazione possono riguardare le azioni intraprese per garantire la parità di genere”.

Diversamente, nella CSRD il tema è trattato in modo più dettagliato, richiamando anche i principali componenti che lo caratterizzano. Il considerando 49 della direttiva indica che “tra le informazioni che le imprese devono divulgare su fattori sociali” vi sono quelle riguardanti “l'uguaglianza, la non discriminazione, la diversità e l'inclusione, e i diritti umani”, mentre il successivo

art. 19-bis richiede che siano fornite specifiche informazioni sulle “*pari opportunità per tutti, inclusa la parità di genere e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore*” (c.d. *gender pay gap*).

Il concetto generale viene dunque declinato in concetti applicativi più specifici e, come tali, dai contorni meno sfumati. Si realizza così uno specifico aumento nelle richieste di informativa nella CSRD, in conformità con il principio di parità di trattamento di genere che ha ispirato la legislazione europea (CE, 2020). A questo proposito, i requisiti della CSRD sono coerenti con la direttiva sulla trasparenza retributiva, che mira a rafforzare l'applicazione del principio di parità di retribuzione tra uomini e donne e il divieto di discriminazione, anche attraverso meccanismi di trasparenza retributiva. Entrambe le direttive contribuiscono al raggiungimento della parità di genere e all'emancipazione di tutte le donne a livello mondiale, come previsto dall'obiettivo 5 dell'Agenda 2030 dell'ONU (PAOLONI et al., 2023; UN, 2015). Si noti che la richiesta di informazioni sul divario retributivo di genere riflette anche quanto previsto dalle norme tecniche emanate in attuazione del regolamento SFDR.

#### **4.1.2 Cluster (ii): la diversità nei board**

Il secondo cluster rilevato riguarda il tema della diversità nei *board*. Sul punto non si riscontrano significative differenze nei testi delle due direttive. Entrambe richiedono informazioni sulla politica di diversità in tema di genere applicata agli organi amministrativi, di gestione e di sorveglianza dell'impresa. Ciò presumibilmente è dovuto al fatto che le informazioni richieste nella NFDD tenevano già conto dell'orientamento politico presente nella proposta della direttiva sul miglioramento dell'equilibrio di genere tra i *board member* delle società quotate, emessa nel 2012 e convertita solo di recente con la Direttiva 2022/2381. Le previsioni della CSRD sono coerenti anche con la richiesta di informazioni sulla composizione dei *board* presente nelle norme tecniche al regolamento SFDR.

#### **4.1.3 Cluster (iii): le politiche di genere e loro attuazione**

Il terzo *cluster* riguarda l'informativa sulle politiche di genere e sulla loro attuazione. Sul punto le previsioni delle due direttive sono sostanzialmente analoghe. L'unica differenza tra le due direttive è che la CSRD enfatizza l'importanza di queste informazioni nel Considerando 58, ove afferma: “*Per avanzare verso una partecipazione più equilibrata tra i generi nel processo decisionale economico, è necessario garantire che le imprese i cui titoli sono ammessi alla negoziazione su un mercato regolamentato nell'Unione riferiscano sempre sulle loro politiche di diversità di genere e sulla loro attuazione*”.

#### **4.2. Comparazione tra le linee guida del GRI e gli ESRS (DR2)**

L'esame è condotto mettendo a confronto le previsioni presenti nei 17 *standard* GRI (2024) e 4 *standard* ESRS (2023) che trattano il tema del genere. Le previsioni selezionate sono quelle che richiedono che vengano forniti specifici KPI. I KPI sono raggruppati sulla base degli stessi *cluster* concettuali utilizzati nel confronto delle previsioni delle direttive e, quindi, esaminati rispetto alle categorie precedentemente individuate.

### **4.2.1. Cluster (i): la parità di genere**

Per quanto riguarda le informazioni sulla parità di genere, dal confronto dei KPI previsti dal GRI e dagli ESRS emerge che i due *set* prevedono che vengano forniti contenuti di carattere generale simili. Tuttavia, se si passa dal generale allo specifico, risulta che gli ESRS richiedono, in taluni casi, informazioni più puntuali e fanno un più ampio ricorso a forme tabellari.

Il maggior dettaglio dell'informazione si può spiegare nella logica di favorire una omogeneità dei contenuti nella prospettiva di agevolarne comparazioni e interpretazione (CAPALDO, 1995). L'utilizzo di modelli di tabelle quantitative si pone in linea con questa prospettiva. D'altro canto, i dati quantitativi danno una più immediata percezione dei risultati ottenuti evitando che si forniscano su temi rilevanti *boiler-plate information* di limitata utilità per gli *stakeholder* (HOPWOOD, 2009).

Un esempio in tal senso riguarda l'informativa sul *gender pay gap*. Questa diversità di dettaglio nell'informativa emerge chiaramente ponendo a confronto, da un lato, il GRI 405-2 - Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini e il GRI 405-1 - Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti (nella parte richiamata dal GRI 405-2) e, dall'altro lato, l'ESRS S1 - Forza lavoro propria.

Il GRI 405-2 richiede che l'entità rendiconti *“Il rapporto fra il salario di base e la retribuzione delle donne rispetto agli uomini per ciascuna categoria di dipendenti, per sedi significative di attività”*.

L'ESRS S1, oltre a fornire indicazioni puntuali sulla metodologia di calcolo del divario retributivo di genere, prevede che si possano fornire informazioni aggiuntive di carattere generale (*salary gap* per paese o segmento di attività) ma anche di dettaglio (ripartizione del *salary gap* tra componenti retributive di base e componenti complementari o variabili). Il par. 98 dello *standard* prevede infatti che *“l'impresa può comunicare una ripartizione del divario retributivo di genere (...), per categoria di dipendenti e/o per paese/segmento. L'impresa può anche comunicare il divario retributivo di genere tra dipendenti per categorie di dipendenti ripartite in base allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili”*. Il successivo par. R99 precisa che *“l'impresa fornisce tutte le informazioni contestuali necessarie a comprendere i dati e le relative modalità di compilazione (metodologia). Può anche comunicare informazioni sul modo in cui fattori oggettivi quali il tipo di lavoro e il paese di impiego”* mentre il par. R100 stabilisce che *“La misura del divario retributivo di genere dell'impresa è comunicata per il periodo di riferimento attuale e, se indicata in precedenti relazioni sulla sostenibilità, per i due periodi di riferimento precedenti”*.

La maggiore attenzione sul tema della parità retributiva da parte degli ESRS si pone in linea – come già evidenziato in sede di confronto tra NFDD e CSRD – con le disposizioni della Direttiva 2023/970 sulla parità di genere nel mercato di lavoro e le norme tecniche di regolamentazione associate al regolamento SFDR. Si tratta quindi di un allineamento con un orientamento consolidato sul tema da parte della UE.

### **4.2.2. Cluster (ii): la diversità nei board**

Per quanto riguarda le informazioni sulla composizione dei *board*, dal confronto emerge che i due *set* richiedono informazioni sostanzialmente analoghe. Il risultato è coerente con quello già emerso dal confronto delle direttive. Ciò può essere spiegato considerato che si tratta di un tema da lungo tempo dibattuto non solo in Europa, ma anche a livello internazionale; in questo senso, dunque, gli ESRS fanno proprie delle richieste informative ormai consolidate nella prassi internazionale, di cui la già menzionata direttiva sul

miglioramento dell'equilibrio di genere tra i *board member* delle società quotate ne rappresenta una consacrazione a livello europeo.

#### **4.2.3. Cluster (iii): le politiche di genere e la loro attuazione**

Per quanto riguarda le informazioni sulle politiche di genere e sulla loro attuazione può osservarsi che le informazioni richieste in proposito dagli ESRS e dal GRI sono abbastanza simili, a parte un'enfasi particolare negli ESRS sulle politiche riguardanti la parità retributiva in linea con le previsioni specifiche di cui al *cluster* precedente. Gli ESRS prevedono che il tema del genere sia uno degli argomenti su cui le imprese sono tenute a fornire informazioni sul dialogo in atto con la propria forza lavoro e con i rappresentanti dei lavoratori, in merito agli impatti delle iniziative intraprese. In linea di massima, anche nel caso delle politiche di genere e loro attuazione, si può affermare che il risultato conseguito è, nel suo complesso, sostanzialmente analogo a quello ottenuto confrontando le direttive.

Vi è tuttavia un elemento di novità, tale da determinare una forte discontinuità tra ESRS e GRI. Si tratta della richiesta di informazioni sui lavoratori nella catena di valore. Tale richiesta trova la sua genesi in una previsione di carattere generale contenuta nella CSRD non specificatamente riferita al tema del genere. È una norma non presente nella NFDD che, proprio per la sua portata generale, all'atto della sua applicazione pratica riverbera i suoi effetti su tutte le previsioni sulla sostenibilità e quindi anche sul genere. Da qui la discontinuità che tale norma genera nei KPI sul genere previsti dagli ESRS anche rispetto al GRI dove, al momento, manca previsione di analoga portata.

Gli ESRS definiscono la catena del valore come le attività, le risorse e le relazioni connesse al modello aziendale dell'impresa e il contesto esterno in cui questa opera. Rientrano nella catena di valore sia coloro che forniscono i prodotti o i servizi usati nello sviluppo di prodotti o servizi dell'impresa, sia coloro che li ricevono (c.d. attori della catena di valore). Con riguardo all'informativa sul genere, l'ESRS 2 richiede indicazioni sull'approccio generale dell'impresa nell'identificare e gestire gli impatti rilevanti, effettivi e potenziali, sui lavoratori della catena del valore in relazione (tra l'altro) all'accesso alle pari opportunità (comprese la parità di genere e la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore) e alle misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro e la diversità. A livello generale, può osservarsi come tale richiesta appaia coerente con l'impegno previsto dall'obiettivo 5 dell'Agenda 2030 di favorire l'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne in conseguenza delle pressioni che l'impresa, tenuta a fornire questa informazione, può esercitare sugli attori della catena di valore, inducendoli ad allinearsi a certi valori condivisi dall'impresa stessa.

Se da un lato detta richiesta di informativa sulla catena di valore può essere vista favorevolmente nella prospettiva della realizzazione dell'uguaglianza di genere a livello globale, la sua applicazione pratica può prestarsi a criticità, soprattutto nei primi tempi. Ciò deriva dal fatto che l'utilizzo normativo di una definizione di catena di valore di ampia portata e dal contenuto vago potrebbe determinare criticità interpretative e di raccolta di informazioni su previsioni obbligatorie oggetto di *assurance* (OIC, 2022). È chiaro che c'è il rischio di disomogenee applicazioni e di contenziosi.

### 4.3. La qualità della disclosure in tema di genere: una prima applicazione dei principi ESRS nel report di sostenibilità 2023 (DR3)

La Tabella 8 presenta i risultati dello *scoring model* applicato ai bilanci delle due società quotate italiane esaminate.

Tabella 8 – Qualità informativa rilevata nei report di sostenibilità relativi agli esercizi 2022/2023

Casi studio	Dimensioni aziendali	Punteggio 2022	Punteggio 2023	Variazione % 2022/2023
A	grande	53	55	+ 3,77%
B	media	29	35	+ 20,69%

I casi studio esaminati evidenziano un miglioramento nell'informativa sul genere fornita da entrambe le società nell'esercizio in cui iniziano ad adottare gli ESRS. Questo risultato è sintomatico di una maggiore attenzione al tema dell'informativa sul genere da parte di entrambe le imprese. Ciò è in linea con la complessiva maggiore attenzione al tema del genere che, come evidenziato al punto precedente, è riscontrabile negli ESRS rispetto al GRI.

Questo primo risultato conferma quell'approccio dottrinale che riconosce alla regolamentazione un significativo ruolo nel miglioramento dell'informativa sulla sostenibilità (CARUNGU et al., 2021; DEGAN, 2007), con particolare riguardo a quella di genere (PAOLONI et al., 2014a). È plausibile attendersi che la cogenza degli ESRS, unitamente al loro elevato grado di dettaglio, possano contribuire ad un miglioramento generalizzato nella qualità e quantità dell'informativa prodotta dalle società italiane ed europee già a partire dal bilancio di sostenibilità 2024, il primo obbligatoriamente redatto secondo gli ESRS.

Esaminando i risultati ottenuti, emerge che il miglioramento risulta particolarmente rilevante nel caso della società quotata di minori dimensioni caratterizzata da un punteggio iniziale più basso. Il risultato ottenuto si pone sulla falsariga di ricerche precedenti che hanno documentato come l'introduzione della NFDD abbia determinato un miglioramento dell'informativa sul genere principalmente da parte delle società che precedentemente alla direttiva fornivano un livello basso o medio di informazioni di genere (COSENTINO & VENUTI, 2023). È ragionevole attendersi che un analogo risultato si verifichi anche con il passaggio alla CSRD.

Il miglioramento da parte di società con una minore qualità dell'informativa potrebbe essere indotto dall'obbligo di conformarsi alla nuova normativa di riferimento (gli ESRS), ma anche dall'esigenza di uniformarsi alle migliori prassi adottate dalle società *leader* di settore, alla luce della crescente attenzione degli *stakeholder* sul tema e delle pressioni sociali che si generano in tal senso (DE VILLIERS & ALEXANDER, 2014).

Sebbene la società più piccola segni un miglioramento più rilevante nell'informazione, quella di maggiori dimensioni ottiene un punteggio complessivo più alto, sia prima che dopo l'introduzione dei nuovi *standard*. Ciò conferma l'idea che le società più grandi sono, di norma, quelle che forniscono informazioni più dettagliate al mercato, alla luce delle maggiori pressioni che subiscono dalla più ampia platea di *stakeholder* interessati alle loro vicende societarie (BOWRIN, 2018).

Una notazione specifica merita la variabile V1, relativa al numero di parole associabili alla descrizione degli indicatori di genere, i cui risultati sono riportati nella tabella 9.

**Tabella 1 – Riferimento all'argomento (V1)**

<b>Casi studio</b>	<b>V1 - Conteggio parole 2022</b>	<b>V1 – Conteggio parole 2023</b>	<b>Variazione percentuale 2022/2023</b>
A	414	311	-24,88%
B	91	86	-5,49%

Da tale tabella si evidenzia che, in controtendenza rispetto al risultato ottenuto per le altre variabili, la V1 registra, per entrambe le società, un peggioramento nel 2023 rispetto al 2022. Nello specifico si riduce del 5,49% il numero delle parole usate dalla società B e del 24,88% dalla più grande società A.

Se tale dato rappresenta un peggioramento nella quantità dell'informativa prodotta, non è detto che esso costituisca anche un peggioramento nella qualità dell'informazione. Non va dimenticato che la ripetizione delle stesse parole in più parti del documento può anche essere il frutto di comportamenti opportunistici, volti a fornire una rappresentazione non appropriata del fenomeno oggetto di comunicazione (BOIRAL, 2013). La ridondanza tende, infatti, ad oscurare i concetti da fornire, a danno della chiarezza dell'informazione. Sicché, un uso più ponderato delle parole potrebbe anche essere la conseguenza di un'informativa più efficace e puntuale, con conseguente miglioramento nella qualità dell'informazione fornita. Il punto andrà comunque riconsiderato alla luce delle evidenze che emergeranno in sede di piena adozione degli ESRS, inclusi cioè quelli settoriali.

Questo aspetto comunque appare particolarmente rilevante se si considera l'opposto risultato di V2. Entrambe le società sono contraddistinte, infatti, da un significativo miglioramento nella qualità dell'informazione, come si evince dalla tabella 10.

**Tabella 10 – Informativa qualitativa sul genere (V2)**

<b>Casi studio</b>	<b>V2 –score 2022 (max 18)</b>	<b>V2 – score 2023 (max 18)</b>	<b>Variazione percentuale 2022/2023</b>
A	9	11	+22,22%
B	7	9	+28,57%

Si riscontra, quindi, una maggiore informativa narrativa (V2) a fronte di una minore ridondanza delle parole in tema di genere. Il che potrebbe far ipotizzare l'utilizzo di un linguaggio più appropriato con minore ricorso ad un *boiler plate information* (HOPWOOD, 2009).

Quanto ai risultati delle altre due variabili esaminate (relative ad informazioni di natura quantitativa), si osserva che esse denotano un miglioramento solo nel caso della società quotata di medie dimensioni (B), come si desume dalle tabelle 11 e 12.

**Tabella 11 – Informativa quantitativa sul genere (V3)**

<b>Casi studio</b>	<b>V3 –score 2022 (max 36)</b>	<b>V3 – score 2023 (max 36)</b>	<b>Variazione percentuale 2022/2023</b>
A	22	22	0%
B	14	16	+14,29%

Tabella 12 – *Evoluzione (V4)*

Casi studio	V4 –score 2022 (max 36)	V4 – score 2023 (max 36)	Variazione percentuale 2022/2023
A	22	22	0%
B	8	10	+25%%

Detto risultato tuttavia non deve ingannare. Nonostante non si registri un miglioramento delle variabili V3 e V4 per l'impresa di maggiori dimensioni (A), il *gap* esistente tra le due società rimane elevato, maggiore rispetto a quello riscontrato per la variabile V2, come risulta confrontando i punteggi degli *score* 2023 e 2022 rilevati per le due società analizzate (tabelle 10, 11 e 12).

Ciò potrebbe discendere da un'elevata attenzione all'informativa quantitativa da parte della società più grande già prima del cambiamento di regole, presumibilmente dovuta alle richieste in tal senso da parte degli *stakeholder* (AGGARWAL & VERMA, 2019).

In questa prospettiva il miglioramento del punteggio dell'informativa qualitativa dell'impresa di maggiori dimensioni fa sì che anche tale risultato raggiunga per detta impresa un livello medio-alto, al pari delle altre due variabili. Nel 2023 il punteggio della V2 è 11 su un massimo di 18, cioè il 61,11% del punteggio raggiungibile. Si tratta dello stesso risultato percentuale delle variabili V3 e V4 (22 su 36, cioè il 61,11% del punteggio massimo).

Diversamente, nel caso della società di medie dimensioni, il cambiamento di regole serve da stimolo per colmare una carenza informativa in tema di genere che appare nel caso delle variabili V3 e V4, nel 2022, complessivamente basso.

Nel loro insieme, i risultati ottenuti permettono di prefigurare quella che potrebbe essere l'evoluzione informativa in termini di *disclosure* sul genere da parte delle imprese, a seguito dell'attuazione delle previsioni della CSRD e quindi dell'adozione degli ESRS. Da ciò potrebbe discendere, inoltre, un possibile complessivo miglioramento dell'informativa prodotta dalle imprese, in linea con le indicazioni che in questo studio sono state tratte dall'analisi delle modifiche intercorse nella normativa europea e negli *standard* di sostenibilità di riferimento.

## 5. Conclusioni

La presente ricerca mira ad analizzare le modifiche quali-quantitative intervenute e in atto nella *disclosure* delle grandi imprese europee in tema di parità di genere, alla luce delle novità introdotte in proposito dalla CSRD e dagli *standard* ESRS e della loro applicazione pratica, osservazione operata attraverso l'analisi di due casi studio. Il lavoro è basato su una metodologia di ricerca qualitativa di tipo misto, sviluppata attraverso un protocollo di ricerca articolato su tre livelli di indagine, corrispondenti ciascuno ad una distinta, seppur correlata, domanda di ricerca.

Nei primi due livelli di indagine è stata impiegata una metodologia qualitativa di tipo comparativo, realizzata attraverso l'utilizzo di una *content analysis* delle direttive NFDD e CSRD, da un lato, degli *standard* GRI e ESRS, dall'altro. A tale livello di analisi lo studio mira a determinare se il cambiamento di *set* di regole adottato determina una modifica nella qualità e nella quantità di informazioni sul genere richieste.

Nel terzo livello di indagine è stata impiegata un'analisi esplorativa di casi studio. A tale livello di osservazione lo studio mira a verificare se, a seguito di una prima adozione degli ESRS, si sta riscontrando un effettivo miglioramento nella qualità e quantità dell'informativa sul genere fornita dalle imprese esaminate.

Per quanto riguarda i primi due livelli di indagine, la ricerca condotta riscontra un miglioramento nella qualità e quantità delle informazioni richieste sul tema "genere", sia nel passaggio dalla NFDD alla CSRD che dal GRI agli ESRS. Nello specifico, si realizza un miglioramento nella divulgazione delle informazioni sull'equità di trattamento e sull'uguaglianza di genere in varie dimensioni, tra cui assume particolare importanza la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore. Non sono stati osservati cambiamenti nella divulgazione dell'uguaglianza di genere a livello di *board*.

Per quanto riguarda il terzo livello di indagine, la ricerca evidenzia un complessivo miglioramento nell'informativa sul genere fornita da entrambe le società osservate nell'esercizio in cui iniziano ad adottare (volontariamente) gli ESRS. Il miglioramento nell'informativa sul genere è più accentuato nell'impresa di minori dimensioni, tenuto conto che, già prima di questo cambiamento di regole, la società più grande mostrava una significativa attenzione al tema.

Il presente lavoro offre numerosi contributi alla letteratura sulla *disclosure* aziendale in tema di genere.

In primo luogo, colma una lacuna nella letteratura, affrontando un ambito ancora inesplorato: il cambiamento nei requisiti tecnico-normativi relativi alla divulgazione di genere, sia in termini di quantità, qualità e modalità delle informazioni richieste, sia rispetto alla quantità e qualità delle informazioni effettivamente prodotte dalle aziende. Questo cambiamento è conseguenza della revisione del quadro di *reporting* di sostenibilità, avvenuta con il passaggio dalla NFDD alla CSRD e, di conseguenza, dagli *standard* GRI agli *standard* ESRS.

In secondo luogo, il presente studio anticipa il potenziale impatto delle modifiche normative in corso sulle informazioni prodotte nei bilanci di sostenibilità 2024 delle imprese europee, evidenziando benefici attesi e possibili criticità applicative.

In terzo luogo, fornisce indicazioni evolutive su come cambia l'attenzione di *policy maker*, *standard setter* e imprese ai fini dell'attuazione e, conseguentemente, della divulgazione di azioni e politiche sul tema della parità di genere, evidenziando le ragioni di tale cambiamento.

Nonostante gli spunti di riflessione offerti dal presente studio sui cambiamenti nella divulgazione di genere a seguito del cambiamento nei quadri di rendicontazione della sostenibilità, la ricerca presenta alcune limitazioni. Mentre l'analisi comparativa delle direttive può dirsi completa, va senz'altro approfondita quella sugli *standard* giacché devono essere ancora emanati gli ESRS settoriali. Analogamente deve dirsi per l'impatto delle nuove richieste sui *report* di sostenibilità delle imprese.

Per giungere a conclusioni più definitive, è necessario attendere la piena adozione degli ESRS da parte delle imprese europee e, quindi, il 2025. Disponendo di un maggior numero di evidenze, si potrà meglio indagare il reale impatto delle modifiche introdotte sull'informativa delle imprese europee. Ulteriori analisi potrebbero poi essere riferite a *data set* classificati a seconda della composizione dei *board*, per verificare se una maggiore/minore presenza di donne nelle posizioni apicali influenzi o meno la qualità della *disclosure* sul genere. Occorrerà, inoltre, considerare gli eventuali ulteriori sviluppi normativi che potrebbero impattare sulla CSRD e sugli ESRS, alla luce della preannunciata intenzione delle istituzioni

europee di introdurre semplificazioni alla regolamentazione sulla sostenibilità (Consiglio Europeo, 2024).

Le evidenze fornite in questo studio preliminare, fornendo indicazioni evolutive su come cambia l'attenzione sulla divulgazione di genere e anticipandone gli effetti sulle informazioni prodotte nei *report* di sostenibilità 2024 delle imprese europee, possono essere di supporto ai ricercatori interessati al tema.

PAOLA PAOLONI

*Ordinario di Economia Aziendale*

Università degli Studi di Roma "La Sapienza"  
Dipartimento di Diritto ed Economia dell'Impresa

ANTONIETTA COSENTINO

*Associato di Economia Aziendale*

Università degli Studi di Roma "La Sapienza"  
Dipartimento di Diritto ed Economia dell'Impresa

MARCO VENUTI

*Associato di Economia Aziendale*

Università Telematica "Universitas Mercatorum"  
Dipartimento di Economia, Statistica e Impresa

## Bibliografia

Acunzo G. A. (2022), "Sulle proposte per la definizione globale di regole comuni di informativa sulla sostenibilità", *Rivista Italiana di Ragioneria e di Economia Aziendale*, 3, pp. 373-376

Adamo, S. (2001). *Problemi di armonizzazione dell'informazione contabile. Processi-Attori-Strumenti, Un modello interpretativo* (pp. 1-164). Giuffrè.

Adams C.A., Coutts A., Harte G. (1995). "Corporate Equal Opportunities (Non-) Disclosure", *The British Accounting Review*, 27(2), 87-108.

Adams C.A., Harte G. (1998). "The changing portrayal of the employment of women in British banks and retail companies corporate annual reports", *Accounting, Organizations and Society*, 23(8), 781-812

Adams, C. A., & Larrinaga, C. (2019). "Progress: Engaging with organisations in pursuit of improved sustainability accounting and performance". *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 32(8), 2367-2394.

Aggarwal, K., & Verma, A. (2019). "Effect of company characteristics on human resource disclosure index: Empirical evidences from Indian corporates", *Management and Labour Studies*, 45(1), 85-117.

Amel-Zadeh, A. and Serafeim, G., 2017. "Why and how investors use ESG information: evidence from a global survey". *Harvard Business School Working Paper*, No. 17-079. Disponibile su: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=292531](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=292531).

Bear, S., Rahman, N., & Post, C. (2010). "The impact of board diversity and gender composition on corporate social responsibility and firm reputation". *Journal of Business Ethics*, 97(2): 207-221.

Bebbington, J., & Gray, R. (2000). "Accounts of sustainable development: the construction of meaning within environmental reporting". *Aberdeen Papers in Act, Finance and Mgmt Working Paper No. 00-18*.

Beets, S.D., & Souther C.C. (1999). "Corporate Environmental Reports: The need for standards and an environmental assurance service". *Accounting Horizon*, 13, 129-145.

Benschop, Y., & Meihuizen, H. E. (2002). "Keeping up gendered appearances: representations of gender in financial annual reports. *Accounting, Organizations and Society*, 27(7), 611-636

Bertini, U. (1977). *Il sistema d'azienda. Schema d'analisi*, Giappichelli, Torino.

- Bertini, U. (1988). *Creatività e gestione strategica dell'azienda*, in AA.VV., *Scritti in onore di Luigi Guatri*, Bocconi Comunicazione, Milano.
- Boiral, O. (2013). "Sustainability reports as simulacra? A counter-account of a and A+ GRI reports". *Auditing & Accountability Journal*, 26(7), 1036–1071.
- Bowrin, A. R. (2018). "Human resources disclosures by African and Caribbean companies". *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 8(2), 244–278.
- Burritt, R.L. and Schaltegger, S. (2010). "Sustainability accounting and reporting: fad or trend?", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 23 (7), 829–846.
- Camilleri, M.A., 2015. "Environmental, social and governance disclosures in Europe". *Sustainability Accounting, Management & Policy Journal*, 6 (2), 224–242.
- Capaldo, P. (1995). *Reddito, capitale e bilancio d'esercizio*, Giuffrè, Milano.
- Caputo, F., Leopizzi, R., Pizzi, S., & Milone, V. (2019). "The non-financial reporting harmonization in Europe: Evolutionary pathways related to the transposition of the Directive 95/2014/EU within the Italian context". *Sustainability*, 12(1): 92.
- Carungu, J., Di Pietra, R., & Molinari, M. (2020). "Mandatory vs voluntary exercise on non-financial reporting: Does a normative/coercive isomorphism facilitate an increase in quality?" *Meditari Accountancy Research*, 29(3), 449–476.
- Cho, C. H., Laine, M., Roberts, R. W., & Rodrigue, M. (2015). "Organized hypocrisy, organizational façades, and sustainability reporting". *Accounting, Organizations and Society*, 40, 78–94.
- Commissione Europea (2001), *Libro verde*, [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366\\_it.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_it.pdf)
- Commissione Europea (2011). Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, *Strategia rinnovata dell'UE per il periodo 2011-14 in materia di responsabilità sociale delle imprese*, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:IT:PDF>
- Consiglio europeo (2024). *Budapest Declaration on the New European Competitiveness Deal*, <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/11/08/the-budapest-declaration>
- Cosentino A., Venuti M. (2023). "The Issue of Gender Inequalities in the Non-Financial Statements. An empirical analysis", in Paoloni, P., Lombardi, R., eds., *When the Crisis Becomes an Opportunity: The Role of Women in the Post-Covid Organization*. Springer: 193-215.
- de Villiers, C., & Alexander, D. (2014). "The institutionalisation of corporate social responsibility reporting". *The British Accounting Review*, 46(2), 198–212.
- de Villiers, C., Rinaldi, L., & Unerman, J. (2014). "Integrated reporting: Insights, gaps and an agenda for future research". *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 27(7)
- Deegan, C. (2007). "Insights from legitimacy theory". In J. Unerman, J. Bebbington, & B. O'Dwyer (Eds.), *Sustainability accounting and accountability*. New York, NY: Routledge.
- Dacin, M. T. (1997). "Isomorphism in context: The power and prescription of institutional norms". *Academy of Management Journal*, 40(1), 46–81.
- da Rocha Garcia, E. A., Araujo, I. A., & Albuquerque Filho, A. R. (2021). "Level of social disclosure of Brazilian companies regarding the sustainable development objectives of United Nations (UN): A study of the dissemination of the objective of gender equality". *Contextus—Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 19, 217-230.
- Dhaliwal, D., Li, O. Z., Tsang, A., & Yang, Y. G. (2014). "Corporate social responsibility disclosure and the cost of equity capital: The roles of stakeholder orientation and financial transparency". *Journal of accounting and public policy*, 33(4), 328-355.
- Downe-Wamboldt, B. (1992). "Content analysis: method, applications, and issues". *Health care for women international*, 13(3), 313-321.
- Ellili, N.O.D. (2023). "Impact of corporate governance on environmental, social, and governance disclosure: Any difference between financial and non-financial companies?" *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 30(2), 858–873
- Epstein, M., Flamholtz, E., & McDonough, J. J. (1976). "Corporate social accounting in the United States of America: State of the art and future prospects". *Accounting, Organizations and Society*, 1(1), 23–42.
- Faisal, F., Hapsari, M. A., Joseph, C., & Pramono Sari, M. (2024). "Sustainable development goals on gender equality disclosure practices of Indonesian companies". *Cogent Business & Management*, 11(1), 2362423.
- Firoozi, M., & Keddie, L. (2022). "Geographical diversity among directors and corporate social responsibility". *British Journal of Management*, 33(2): 828–863.
- Frazier, K. B., Ingram, R. W., & Tennyson, B. M. (1984). "A methodology for the analysis of narrative accounting disclosures". *Journal of Accounting Research*, 318-331.

- Furlotti, K., Mazza, T., Tibiletti, V., & Triani, S. (2019). "Women in top positions on boards of directors: Gender policies disclosed in Italian sustainability reporting". *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(1), 57-70.
- Gao, F., Dong, Y., Ni, C., and Fu, R., 2016. "Determinants and economic consequences of non-financial disclosure quality". *European Accounting Review*, 25 (2), 287–317.
- García-Sánchez, I. M., Minutiello, V., & Tettamanzi, P. (2022). "Gender disclosure: The impact of peer behaviour and the firm's equality policies". *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(2): 385–405.
- Gebhardt, G. (2000). "The evolution of global standards in accounting". *Brookings-Wharton Papers on Financial Services*, 1, 341-368.
- Gray, R. (2002). "The social accounting project and Accounting Organizations and Society Privileging engagement, imaginings, new accountings and pragmatism over critique?". *Accounting, organizations and society*, 27(7), 687-708.
- Gray, R. (2010). "A re-evaluation of social, environmental and sustainability accounting: An exploration of an emerging trans-disciplinary field?". *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 1(1), 11-32.
- Gümrah, A., Güngör Taç, Ş., & Taç, A. (2019). "Scoring of sustainability reports with gri-g4 economic, environmental, and social performance indicators: A research on the companies preparing sustainability report in turkey". *Ethics and Sustainability in Accounting and Finance, Volume I*, 133-151.
- Haveman, H. A. (1993). "Follow the leader: Mimetic isomorphism and entry into new markets". *Administrative Science Quarterly*, 38(4), 593–627.
- Harwood, T. G., & Garry, T. (2003). An overview of content analysis. *The marketing review*, 3(4), 479-498.
- Helfaya A., Whittington M., Alawattage C. (2019). "Exploring the quality of corporate environmental reporting: Surveying preparers' and users' perceptions". *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 32(1), 163
- Hossain, D. M., Ahmad, N. N. N., & Siraj, S. A. (2016). Marxist feminist perspective of corporate gender disclosures". *Asian Journal of Accounting and Governance*, 7, 11–24. <https://doi.org/10.17576/AJAG-2016-07-02>
- Hopwood, A. G. (2009). "Accounting and the environment". *Accounting, Organizations and Society*, 34(3-4), 433-439.
- Ingram, R. W., & Frazier, K. B. (1980). "Environmental performance and corporate disclosure". *Journal of accounting research*, 614-622.
- Ingram, R. W., & Frazier, K. B. (1983). "Narrative disclosures in annual reports". *Journal of Business Research*, 11(1), 49-60.
- KPMG (2022). Grandi cambiamenti, piccoli passi. Sondaggio sul reporting di sostenibilità, disponibile su <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/se/pdf/komm/2022/Global-Survey-of-Sustainability-Reporting-2022.pdf>
- Krippendorff, K. (2018). *Content analysis: An introduction to its methodology*. Sage publications.
- Kuasirikun, N. (2011). "The portrayal of gender in annual reports in Thailand". *Critical Perspectives on Accounting*, 22(1), 53-78
- Larrinaga, C. and Bebbington, J. (2021). "The pre-history of sustainability reporting: a constructivist reading". *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 34(9), 162-181.
- Linsley, P. M., & Shrivies, P. J. (2006). "Risk reporting: A study of risk disclosures in the annual reports of UK companies". *The British Accounting Review*, 38(4), 387-404
- Michelon, G., Pilonato, S., & Ricceri, F. (2015). "CSR reporting practices and the quality of disclosure: An empirical analysis". *Critical Perspectives on Accounting*, 33, 59–78.
- Miles, K. (2011). "Embedding gender in sustainability reports". *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 2(1): 139–146.
- Mizruchi, M. S., & Fein, L. C. (1999). "The social construction of organizational knowledge: A study of the uses of coercive, mimetic, and normative isomorphism". *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 653-683.
- Morhardt, J. E., Baird, S., & Freeman, K. (2002). "Scoring corporate environmental and sustainability reports using GRI 2000, ISO 14031 and other criteria". *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 9(4), 215-233.
- Nobes, C., & Parker, R. H. (2008). *Comparative international accounting*. Pearson Education.
- Oliveira, M. C., Júnior, M. S. R., de Oliveira Lima, S. H., & De Freitas, G. A. (2018). "The influence of the characteristics of the national business system in the disclosure of gender-related corporate social responsibility practices". *Administrative Sciences*, 8(2): 1-17.
- Organismo Italiano di Contabilità – OIC (2022). *Commenti letter. Re: EFRAG Consultation on Exposure Drafts of the European Sustainability Reporting Standards (ESRSs)*. <https://www.fondazioneoic.eu/?p=15966&lang=en>
- Paoloni P., Cosentino, A., & Venuti, M. (2024b). "Institutional isomorphism and quality of gender disclosure. The Italian case", *Financial Reporting*, 2024, 1: 27-55.
- Paoloni, P. (2011). *La dimensione relazionale delle imprese femminili*. FrancoAngeli, Milano.
- Paoloni, P. (2021). *The C.A.O.S. Model*. Giappichelli, Torino.

- Paoloni, P., & Cosentino, A. (2024). *Il diversity management e le sue implicazioni nell'economia dell'azienda*. Studi di Ragioneria e di Economia aziendale, Giappichelli, Torino.
- Paoloni, P., Cosentino, A., & Venuti, M. (2023). "Gender disclosure in sustainability reporting under the lens of the international comparative accounting". *Proceedings IFKAD: Managing knowledge for sustainability*: 2803-2816.
- Paoloni, P., Cosentino, A., & Manzo, M. (2024a). "Gender Diversity Management and Gender Disclosure: Current Trends and Future Stream of Research", in Paoloni, P., a cura di, *Gender Issues in the Sustainable Development Era: Emerging Evidence and Future Agenda*: 73-94. Cham: Springer Nature Switzerland.
- Paoloni, P., Cosentino, A., & Venuti, M. (2024b). "Institutional isomorphism and quality of gender disclosure": the Italian case. *Financial reporting: bilancio, controlli e comunicazione d'azienda*: 1, 2024, 27-55.
- Paoloni, P., Cosentino, A., & Venuti, M. (2024c). "Path Evolution on Gender Reporting. Early Reflections", in Paoloni, P., a cura di, *Gender Issues in the Sustainable Development Era: Emerging Evidence and Future Agenda*: 3-19. Cham: Springer Nature Switzerland.
- Schreier, M. (2012). *Qualitative content analysis in practice*, Sage Publications.
- Seow R.Y.C. (2023). "Determinants of environmental social and governance disclosure. A systematic literature". *Business Strategy and the Environment*, 33(3), 2314-2330.
- Smith, M., & Taffler, R. J. (2000). "The chairman's statement. A content analysis of discretionary narrative disclosures". *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 13(5), 624-647.
- Tuttle, B., & Dillard, J. (2007). "Beyond competition: Institutional isomorphism in U.S. accounting research". *Accounting Horizons*, 21(4), 387-409.
- United Nations (2015). *Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015, 70/1. Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. <https://digitallibrary.un.org/record/3923923?v=pdf>
- Van der Tas, L. G. (1992). "Measuring International Harmonization and Standardization: A Comment. *Abacus*, 28(2).
- Vuontisjarvi, Taru. 2006. "Corporate social reporting in the European context and human resource disclosures: An analysis of Finnish companies". *Journal of Business Ethics* 69: 331-54.
- Weber, R. P. (1990). *Basic content analysis*. Sage Publication, California
- World Economic Forum (2023). *Global Gender Gap Report* disponibile su <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>
- Yin, R. K. (2009). *Case study research: Design and methods*. Sage Inc., Thousand Oaks.
- Zanda, G. (1974). *La grande impresa. Caratteristiche strutturali e di comportamento*. Giuffrè, Milano.
- Zanda, G. (2009). *Il governo della grande impresa nella società della conoscenza*, Studi di Ragioneria e di Economia aziendale, Giappichelli, Torino.