



Bilancio Sociale SA8000

Obiettivi e metodologia applicati dall'azienda

30 giugno 2025

rev. 09.12.2025

INDICE

1	INTRODUZIONE	3
1.1	VS ELETTRICA SRL.....	4
2	LE PARTI INTERESSATE	5
3	I PRINCIPI E I VALORI CHE CI GUIDANO.....	6
4	POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	11
5	ORGANICO AZIENDALE VS ELETTRICA SRL	13
6	I REQUISITI DELLA NORMA SA 8000	13
6.1	LAVORO INFANTILE	13
6.2	LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	13
6.3	SALUTE E SICUREZZA	14
6.4	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	16
6.5	DISCRIMINAZIONE	16
6.6	PROCEDURE DISCIPLINARI.....	17
6.7	ORARIO DI LAVORO	17
6.8	RETRIBUZIONE	18
7	SISTEMA DI GESTIONE	18
8	AUDIT INTERNI.....	19
9	COMUNICAZIONI RILEVANTI DALLE PARTI INTERESSATE	19
10	CONSIDERAZIONI DEL SPT	19
11	ESITO ANALISI DEI RISCHI E STATO DEGLI OBIETTIVI EMESSI.....	19
12	CONTROLLO FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI.....	19
13	OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO E ANALISI DELLE PERFORMANCE	20
14	LAVORO INFANTILE	20
15	LAVORO OBBLIGATO	20
16	SALUTE E SICUREZZA	20
17	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	20
18	DISCRIMINAZIONI.....	20
19	PROCEDURE DISCIPLINARI.....	21
20	ORARIO DI LAVORO	21
21	RETRIBUZIONE	21
22	EVOLUZIONE PREVEDIBILE PER LA GESTIONE	22

1 INTRODUZIONE

La redazione del Bilancio Sociale di VS Elettrica S.r.l da parte dell'SPT è effettuata con l'intento di comunicare in modo trasparente, chiaro e completo a tutte le parti interessate le prestazioni aziendali relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale, al fine di fornire un resoconto puntuale sulla capacità di soddisfare i requisiti della norma SA8000:2014.

I principi che hanno guidato la redazione del Bilancio per la Responsabilità Sociale sono i seguenti:

- periodicità: il Bilancio per la Responsabilità Sociale è stato strutturato in modo da poter essere aggiornato annualmente;
- rilevanza e significatività: i risultati aziendali sono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettono di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti SA8000;
- comprensibilità, completezza ed accuratezza: le informazioni e i dati che il Bilancio per la Responsabilità Sociale presenta coprono tutti i requisiti della norma SA8000 e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate;
- fedele rappresentazione: il Bilancio per la Responsabilità Sociale è approvato in sede di Riesame della Direzione, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

Grazie all'attenta politica Aziendale nei confronti della Sicurezza sui luoghi di Lavoro e nei confronti dell'ambiente e della responsabilità sociale, VS Elettrica S.r.l mantiene da anni la Certificazione ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001.

1.1 VS ELETTRICA S.R.L.

VS Elettrica S.r.l si pone sul mercato come uno dei principali competitor nel settore dell'impiantistica vantando una forte specializzazione nelle attività di manutenzione dei sistemi di sicurezza e segnalamento ferroviario.

VS Elettrica è nata a Bari dall'idea imprenditoriale e dall'esperienza nel settore elettrico ed elettronico della famiglia Sciancalepore. Forte del know-how acquisito nei due settori, VS Elettrica si è specializzata sugli impianti di sicurezza e segnalamento ferroviario, ottimizzando i processi di progettazione e le procedure di realizzazione degli impianti, oltre che dotandosi di grande flessibilità per garantire ai propri clienti efficacia e tempestività negli interventi.

VS Elettrica conta su un team motivato, giovane e qualificato a tutti i livelli, con un'età media di 33 anni, che svolge con cura e senso di responsabilità il proprio lavoro.

La valorizzazione delle risorse umane, attraverso costanti attività di formazione, costituisce un fattore chiave di successo aziendale in quanto consente di migliorare continuamente le prestazioni offerte al cliente.

VS Elettrica opera in un'ottica di miglioramento continuo, con l'obiettivo di ampliare l'offerta di servizi alla propria clientela mantenendo, però, una specializzazione estrema nel comparto del segnalamento ferroviario.

I servizi proposti a imprese ferroviarie e ai loro fornitori sono:

- Progettazione impianti di segnalamento ferroviario
- Attività di manutenzione, verifiche e prove funzionali su BACC, SCMT (con relativo attrezzaggio su sottosistema di bordo/terra SSB/T), BCA e RTB
- Attività di assemblaggio e cablaggio di unità e armadi per impianti di segnalamento ferroviario
- Attività di manutenzione su apparati di sicurezza ed enti di piazzale con reperibilità h24 (Cdb/PL/deviato/pedali/segnali luminosi alti e bassi)
- Manutenzione di impianti elettrici ed elettronici h24
- Cablaggio quadri elettrici
- Progettazione e installazione di impianti elettrici civili e industriali
- Adeguamenti di vecchi impianti per la messa a norma con rilascio di relative certificazioni
- Impianti antintrusione
- Impianti di videosorveglianza
- Progettazione e installazione di impianti fotovoltaici
- Impianti antincendio
- Servizi tecnici di supporto nelle strutture operative
- Gestione cantieri
- Lavori TLC
- Realizzazioni di canalizzazioni

- Posa cavi e allacciamento enti

VS Elettrica assicura ai suoi clienti una reperibilità h24, 365 giorni all'anno su tutto il territorio nazionale e ovunque in Europa, grazie a un'organizzazione delle risorse umane snella e flessibile e alla presenza di figure dedicate alla gestione tecnica e organizzativa delle commesse in Italia e dei cantieri all'estero.

2 LE PARTI INTERESSATE

Con il termine "Parti interessate" si fa riferimento a tutte quelle entità interne ed esterne che hanno un interesse di qualsiasi natura verso la VS Elettrica, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica.

Vs Elettrica S.r.l si confronta costantemente con diverse tipologie di interlocutori, identificabili in individui o gruppi che hanno i più disparati interessi nei confronti dell'organizzazione: gli stakeholder. La loro opinione e il loro modo di interagire con la realtà aziendale influenzano l'andamento di Vs Elettrica. Per questo motivo sentiamo profondamente la responsabilità di creare un processo di dialogo, fondato sulla chiarezza e sulla trasparenza, che parte da un ascolto attivo e ha come obiettivo primario quello di fornire risposte concrete.

Gli interlocutori di riferimento

Rendiamo partecipi i nostri stakeholder nel processo decisionale consentendo loro di esprimere i propri suggerimenti e di dare il proprio contributo per il miglioramento delle nostre performance. Questo approccio facilita la comprensione delle loro esigenze e ci permette di lavorare nell'ottica del miglioramento continuo. Il nostro Bilancio Sociale è stato redatto prendendo come riferimento i principali stakeholder, che riportati qui di seguito, sono stati trattati in maniera più ampia e dettagliata nella sezione della Relazione Sociale.



I Dipendenti

Secondo i criteri stabiliti a livello direzionale assumiamo persone capaci, entusiaste e impegnate che operano quotidianamente per contribuire alla realizzazione dei nostri obiettivi di business.

I Clienti

Garantiamo ai nostri clienti consegne puntuali secondo gli accordi pattuiti e lavoriamo

costantemente per anticipare le loro esigenze garantendo un prodotto/servizio di alta qualità.

Tutte le informazioni riguardanti il nostro modo di concepire il prodotto e di interagire con il cliente sono riportate nella sezione interamente dedicata a questa categoria di stakeholder.

I Fornitori

Consideriamo i nostri fornitori dei partner strategici e li coinvolgiamo attivamente nell'attività dell'azienda, ricercando un rapporto di partnership basato sulla condivisione di know-how e di esperienze che garantiscano il processo di miglioramento continuo. Ci impegniamo costantemente al fine di stabilire un rapporto di lungo termine selezionando fornitori qualificati con i quali gestire interscambi in maniera corretta e trasparente.

La Collettività

VS Elettrica S.r.l è un'azienda socialmente responsabile, particolarmente attenta a salvaguardare l'ambiente e a prevenire eventuali rischi generati dalle proprie attività.

Le Istituzioni

Per operare nel sociale e diffondere la cultura e i valori della nostra azienda la stessa ha come obiettivo futuro anche quello di cooperare con organismi ed enti locali, al fine di promuovere iniziative e realizzare progetti sempre nuovi, nell'ottica di offrire un supporto costruttivo.

I Sindacati

La cooperazione con i sindacati diventa un fattore rilevante nel mondo del lavoro, è nostro interesse coinvolgere i sindacati nelle decisioni importanti aziendali per una collaborazione sempre costruttiva nell'ottica della tutela del lavoratore.

3 I PRINCIPI E I VALORI CHE CI GUIDANO

I nostri valori fondamentali di onestà, trasparenza e rispetto per le persone guidano ogni nostra scelta nell'interpretare e nel gestire il business.

Nell'erogazione dei Servizi ottimizziamo i processi economici, tecnologici e organizzativi, grazie all'esperienza acquisita e alle sinergie derivanti dalla integrazione delle competenze specifiche e pertanto ci impegniamo ad osservare e a fare osservare i principi contenuti nei documenti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001 adottato.

I principi generali di comportamento sono espressi nel Codice Etico e descrivono la condotta che l'Organizzazione si aspetta da tutto il personale in forza. I principi sottolineano il nostro impegno per lo sviluppo sostenibile e per i diritti umani e ci chiamano ad operare in maniera univoca, nel pieno rispetto di standard condivisi a tutti i livelli della nostra organizzazione.

Principi Etici di Vs Elettrica:

Onestà e Correttezza

Tutte le azioni e le operazioni compiute ed i comportamenti tenuti da ciascuno dei Destinatari nello svolgimento della funzione o dell'incarico sono ispirati alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale, alla tutela della Società, ed alla correttezza.

I Destinatari non utilizzano a fini personali informazioni, beni e attrezzature di cui dispongono per lo svolgimento della funzione o dell'incarico.

Ciascun Destinatario non accetta né effettua, per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni, che possano recare pregiudizio alla Società o indebiti vantaggi per sé, per la Società o per terzi; ciascun Destinatario respinge e non effettua promesse di indebite offerte di denaro o altri benefici.

Qualora il Destinatario riceva da parte di un terzo un'offerta o una richiesta di benefici, salvo omaggi di uso commerciale o di modico valore, non accetta detta offerta, né aderisce a detta richiesta e ne informa immediatamente il proprio Responsabile/Referente o l'Organismo di Vigilanza per le iniziative del caso.

Imparzialità e Conflitto di Interesse

I Destinatari perseguono, nello svolgimento della propria attività e/o incarico, gli obiettivi e gli interessi generali della Società, nel rispetto della vigente normativa e del Codice.

I Destinatari informano senza ritardo il proprio Responsabile/Referente o l'Organismo di Vigilanza delle situazioni o attività nelle quali potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli della Società (o qualora di tali interessi siano titolari prossimi congiunti) ed in ogni altro caso in cui ricorrano ragioni di convenienza.

I Destinatari rispettano le decisioni che in proposito sono assunte dalla Direzione della Società.

Informazioni Riservate e Tutela della Privacy

VS ELETTRICA S.r.l. nel trattamento dei dati personali si attiene ai principi di cui al Reg 2016-679 e garantisce all'interessato i diritti previsti dal regolamento.

Il trattamento dei dati da parte della Società sarà diretto esclusivamente all'espletamento delle finalità attinenti all'esercizio delle proprie attività e secondo modalità che assicurano il pieno rispetto della normativa vigente.

I Destinatari assicurano la massima riservatezza relativamente a notizie e informazioni costituenti il patrimonio aziendale o inerenti all'attività della Società, nel rispetto delle disposizioni di legge, dei regolamenti vigenti e delle procedure interne.

Pertanto, i Destinatari sono tenuti ad osservare tutti gli adempimenti previsti dalla normativa in materia di privacy secondo le modalità specificate dalle procedure interne.

Principio di Lealtà e Fedeltà

La VS Elettrica S.r.l. mantiene un rapporto di fiducia e fedeltà reciproca con i Destinatari.

L'obbligo di fedeltà comporta il divieto per ogni dipendente di assumere occupazione con rapporti di lavoro alle dipendenze di terzi, incarichi di consulenza o altre responsabilità per conto di terzi che siano incompatibili con l'attività svolta dalla Società. Senza la preventiva autorizzazione scritta della Società stessa ed il divieto di svolgere attività comunque contrarie agli interessi della Società o incompatibili con i doveri d'ufficio.

Risorse Umane

VS Elettrica S.r.l. riconosce che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per lo sviluppo dell'attività imprenditoriale. La gestione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità e professionalità di ciascuno.

Il Management riconosce che la crescita è data anche ad un forte gioco di squadra in cui il rispetto reciproco e la comune fiducia hanno fatto sì che il fattore lavoro, analiticamente e complessivamente considerato, sia stato e sia, per una pluralità di aspetti, un elemento di soddisfazione per tutti;

VS Elettrica S.r.l. ripudia qualsiasi forma di discriminazione in relazione a età, razza, ceto, origine nazionale, età, sesso, religione, invalidità, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica, assicurando che i criteri utilizzati nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, nella progressione di carriera, licenziamento o pensionamento siano basati esclusivamente su parametri di merito e di competenza e comunque legati alle prestazioni lavorative.

VS Elettrica S.r.l., in ottemperanza alla normativa vigente in materia di assunzioni ed uniformandosi ai principi di cui alla norma SA 8000, si impegna a:

- a) non usufruire del lavoro infantile e minorile (persone con meno di 16 anni o comunque dell'età stabilita dalla legislazione locale) né a favorirne l'utilizzo;
- b) stabilire, documentare, mantenere e comunicare efficacemente, al proprio personale e ad altre parti interessate, politiche e procedure per il recupero dei bambini trovati a lavorare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile e fornire supporto affinché essi frequentino e restino nella scuola fino al raggiungimento dell'età prescritta;
- c) stabilire, documentare, mantenere e comunicare efficacemente, al proprio personale e ad altre parti interessate, politiche e procedure per la promozione della educazione di bambini ricadenti nell'ambito della raccomandazione ILO 146 e dei giovani lavoratori (persone con meno di 18 anni) soggetti a istruzione obbligatoria;
- d) non esporre bambini e giovani lavoratori a situazioni, interne o esterne alla organizzazione, pericolose, insicure o nocive alla salute;
- e) non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro obbligato (lavoro o servizio ottenuto da una persona sotto la minaccia di una qualsiasi penale e per il quale detta persona non si è offerta volontariamente – es. lavoro non volontario, lavoro forzato, lavoro in condizioni di schiavitù);
- f) non richiedere al personale di lasciare depositi o gli originali dei documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'azienda;
- g) rispettare il diritto dei lavoratori di aderire a e di formare sindacati a propria scelta ed il diritto alla contrattazione collettiva;
- h) facilitare mezzi alternativi di associazione sindacale e contrattazione collettiva, nei casi in cui tali diritti siano limitati per legge;
- i) garantire che i rappresentanti sindacali non siano discriminati sul luogo di lavoro e che possano comunicare con i lavoratori rappresentati;
- j) adeguarsi all'orario di lavoro previsto dalle leggi in vigore e dagli standard italiani;
- k) garantire che il lavoro ordinario non superi le 48 ore settimanali e che sia previsto almeno un giorno di riposo settimanale;
- l) garantire che il lavoro straordinario (oltre le 48 ore di cui sopra) non superi le 12 ore settimanali, ma solo in circostanze eccezionali e di breve durata e con remunerazione

aggiuntiva rispetto alla paga base;

- m) garantire il rispetto dei minimi retributivi legali o contrattuali per l'industria del settore, avendo altresì riguardo al fatto che il salario deve comunque soddisfare i bisogni essenziali e deve essere disponibile una parte di reddito ad uso discrezionale del lavoratore;
- n) garantire che le trattenute sul salario non siano applicate a scopi disciplinari e che la busta paga sia chiara e comprensibile per tutti;
- o) assicurare che la retribuzione venga elargita in maniera conveniente ai lavoratori (contanti, assegni, versamenti su c/c);
- p) garantire che non siano stipulati accordi di lavoro nero o falso apprendistato, per evitare l'adempimento degli obblighi in materia di lavoro.

Per la costituzione del rapporto di lavoro il collaboratore deve sottoscrivere il relativo contratto, nonché l'impegno al rispetto del CCNL e di quanto previsto dal Codice Etico e di Condotta. Il collaboratore viene altresì esaurientemente informato dai Responsabili aziendali competenti riguardo alle caratteristiche della funzione e le mansioni da svolgere, gli elementi normativi e contributivi del contratto, la normativa e le procedure operative adottate dalla Società, le misure di sicurezza da adottare per la prevenzione dei possibili rischi per la salute e la sicurezza derivanti dall'attività lavorativa ed ogni altra attività formativa richiesta dalle specifiche mansioni da svolgere, formazione erogata anche per "affiancamento".

VS Elettrica S.r.l. non utilizza direttamente né favorisce indirettamente l'uso di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, violenza verbale.

La Direzione ha formalizzato la propria Politica Aziendale in un documento pubblico attraverso il quale esplicita e comunica, a partire dai valori aziendali, il proprio impegno a rispettare i requisiti della norma SA 8000, a favorire il miglioramento continuo, a documentare le proprie azioni, a formare il proprio personale e verificarne l'operato.

Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro

VS Elettrica S.r.l. si impegna a garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, realizzando le misure per la prevenzione di incidenti, sia nel corso del lavoro, sia in conseguenza di esso, minimizzando, per quanto ragionevolmente prevedibile, i pericoli presenti nell'ambiente.

A tal fine, adotta Sistemi per individuare, evitare o rispondere a potenziali minacce alla salute e sicurezza delle persone in conformità al D.Lgs 09 aprile 2008, n.81 e s.m.i. (Testo Unico Sicurezza) ed alla Norma ISO 45001.

Nell'ambito di tali Sistemi è stato nominato un Comitato Salute e Sicurezza responsabile del monitoraggio del rispetto dei requisiti di salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro secondo quanto previsto dalla normativa vigente. Il Comitato è composto da Direzione, RSPP, Medico Competente (MC) e il Rappresentante dei lavoratori per la Salute e Sicurezza sul Lavoro (RLS).

La Società s'impegna altresì a fornire a tutto il personale, anche di nuova assunzione o ri- assegnato ad altre mansioni, una formazione regolare e documentata in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro.

Ciascun lavoratore è tenuto al rispetto delle misure di sicurezza predisposte dal Datore di Lavoro in ottemperanza della normativa vigente in materia di Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro. Inoltre, ciascun lavoratore ha il preciso dovere, direttamente o attraverso il proprio rappresentante (RLS), di comunicare tempestivamente al Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) o al proprio diretto superiore eventuali carenze prevenzionistiche o situazione di rischio riscontrate sui luoghi di

lavoro.

Inoltre, ciascun lavoratore ha il preciso dovere di intervenire direttamente, ove possibile, per eliminare/rimuovere le minacce o attuali o potenziali alla salute e sicurezza sul lavoro nonché di comunicare tempestivamente al diretto Responsabile le situazioni o condizioni di non facile risoluzione che possano compromettere la sicurezza sul luogo di lavoro.

Parità di genere

L'Organizzazione riconosce la parità di genere e l'inclusione come principi etici fondamentali e parte integrante della propria responsabilità sociale.

In coerenza con tali valori, l'Azienda ha adottato e ottenuto la certificazione secondo la PdR UNI 125:2022, impegnandosi a promuovere pari opportunità, equità retributiva, valorizzazione delle competenze e contrasto a ogni forma di discriminazione lungo l'intero ciclo di vita lavorativa.

In tale ambito, l'Organizzazione si ispira anche agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, con particolare riferimento all'Obiettivo 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze, impegnandosi a promuovere pari opportunità, equità di trattamento, inclusione e valorizzazione delle diversità all'interno del contesto lavorativo.

Molestie sul Luogo di Lavoro

Vs Elettrica S.r.l. non ammette che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne si verifichino molestie di alcun genere, quali ad esempio la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli ed impedimenti alle prospettive professionali altrui.

Vs Elettrica S.r.l. non ammette molestie sessuali, intendendo come tali, la subordinazione delle possibilità di crescita professionale o di altro vantaggio alla prestazione di favori sessuali o le proposte di relazioni interpersonali private che, per il fatto di essere sgradite al destinatario, possano turbarne la serenità.

Abuso di Sostanze Alcoliche o Stupefacenti

Ciascun dipendente o collaboratore deve astenersi dal prestare la propria attività sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti o che sortiscano analogo effetto e dal consumare tali sostanze nel corso della prestazione lavorativa.

Tutela del Patrimonio Aziendale

Ogni dipendente è direttamente e personalmente responsabile della protezione, della conservazione e dell'utilizzo dei beni e delle risorse a lui affidate.

I principali obblighi in relazione all'uso dei beni aziendali sono:

- a. operare con la massima diligenza ed attenersi alle procedure operative in essere per l'uso e la tutela di risorse e beni aziendali;
- b. astenersi da usi impropri che possano essere causa di danno, ancorché all'immagine della Società, perdita di efficienza o comunque, in contrasto con l'interesse della Società stessa o che possano arrecare offesa alla persona;
- c. adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche e dalle procedure di sicurezza aziendali al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione

dei Sistemi Informatici della Società.

Informativa Contabile e Gestionale

I dipendenti si impegnano, in conformità alle rispettive funzioni e mansioni, a far sì che i fatti relativi alla gestione della società siano rappresentati in maniera corretta e veritiera nella contabilità della Società.

Ogni operazione si deve basare su adeguata documentazione ed essere ragionevolmente verificabile. I principi delle informazioni utili all'attività contabile e gestionale sono quelli della correttezza, completezza e trasparenza, in pieno adempimento alla normativa vigente. Eventuali omissioni dovranno essere integrate; eventuali falsificazioni perseguite a norma della vigente normativa.

Antiriciclaggio

Vs Elettrica S.r.l. non permette in alcun modo ed in nessuna circostanza di essere implicata in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali; inoltre, si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di riciclaggio.

Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con partner in relazioni d'affari di lungo periodo vengono raccolte informazioni circa la reputazione della controparte.

Tutela Ambientale

Nell'ambito della propria attività, Vs Elettrica S.r.l. si ispira al principio di salvaguardia dell'ambiente (ad es. riduzione impatti ed inquinamento ambientale, riduzione produzione rifiuti, incremento acquisti prodotti "verdi", riduzione nell'utilizzo di sostanze pericolose, etc.).

In tal senso Vs Elettrica S.r.l. prevede al suo interno figure professionali di riferimento, con il compito di formare e sensibilizzare tutto il personale, seguire l'evoluzione della legislazione ambientale nazionale, promuovere l'attuazione ed il miglioramento in azienda del Sistema di Gestione Ambientale adottato secondo le UNI EN ISO 14001.

È compito di ciascun dipendente, nello svolgimento delle attività di competenza, rispettare scrupolosamente le procedure di sistema, le istruzioni operative adottate dalla Società al fine di migliorare le performance ambientali (ad esempio: effettuare la raccolta differenziata in ufficio, adottare le misure per il risparmio energetico, utilizzare con responsabilità e parsimonia le risorse a disposizione, etc.).

Segnalazioni

Incoraggiamo i dipendenti a riferire immediatamente al proprio rappresentante scelto qualsiasi violazione o sospetta violazione del Codice Etico o di altre direttive aziendali.

Qualora un dipendente dovesse nutrire preoccupazioni rispetto a questioni contabili o di auditing discutibili, potrà notificarlo all'SPT o al proprio rappresentante all'interno dell'SPT. Qualsiasi informazione o denuncia presentata dai dipendenti in base al Codice Etico sarà trattata in modo rigorosamente riservato ed esaminato sollecitamente dall'SPT.

Vs Elettrica S.r.l. non si rivarrà né intraprenderà alcuna azione contro alcun dipendente per aver presentato una denuncia in base al Codice Etico e alle procedure in vigore. A tale riguardo, i dipendenti eviteranno qualsiasi forma di pubblicità interna o esterna per qualsiasi violazione o

sospetta violazione essi intendano riportare, a meno che l'SPT o il management non abbiano rifiutato di esaminare la questione e tutte le alternative di consultazione interna siano già state utilizzate.

4 POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Gli obiettivi della Politica Aziendale della Società sono:

- pianificare strategicamente le attività, considerando i propri rischi e opportunità, e mantenere un efficace sistema di gestione in sinergia fra tutte le funzioni aziendali per il raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- continuare ad accrescere le proprie capacità professionali per rispondere alle esigenze e alle aspettative di tutte le parti interessate rilevanti e dei Clienti;
- rendere disponibile a tutte le parti interessate rilevanti la Politica e divulgarla a tutti i suoi stakeholder;
- rispettare i propri obblighi di conformità e le prescrizioni e i requisiti legali applicabili;
- fornire e mantenere nel tempo condizioni di lavoro sicure e salubri al fine di prevenire infortuni e malattie professionali in relazione alla natura dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro;
- garantire l'impegno al miglioramento continuo del proprio sistema di gestione, della prevenzione dell'inquinamento, degli infortuni e delle malattie professionali, di situazioni che potrebbero dar luogo ad episodi di discriminazione;
- lo sviluppo delle competenze professionali e delle responsabilità del ruolo di ogni collaboratore nonché l'impegno nel rispetto delle procedure di prevenzione e protezione ottenuti attraverso la diffusione della cultura della salute e sicurezza;
- l'eliminazione o, quantomeno, la riduzione dei rischi correlati alle proprie attività lavorative;
- migliorare la qualità della vita dei propri dipendenti e della comunità in cui opera coerentemente con il concetto di sviluppo sostenibile, tenendo in considerazione, nella definizione e attuazione della propria strategia, gli impatti sociali, ambientali ed economici derivanti dalle proprie attività;
- rispettare le norme nazionali e sovranazionali in materia di tutela del lavoro, i contratti collettivi nazionali di lavoro di riferimento;
- assicurare il proprio impegno in materia di responsabilità sociale attraverso l'applicazione e la divulgazione dei principi e dei contenuti della norma SA8000 e il miglioramento delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti;
- attivare un sistema di comunicazione e di dialogo con tutti gli interlocutori dell'azienda interessati ai temi dello standard SA8000, al fine di far comprendere la politica e le procedure di VS Elettrica S.r.l., e di rilevare le legittime aspettative e garantirne il soddisfacimento.
- selezionare e valutare i propri fornitori tenendo in considerazione il loro impegno per il rispetto dei requisiti della norma SA8000.

Per il raggiungimento degli obiettivi la Direzione si impegna a:

- ✓ assicurare che la Politica sia sostenuta a tutti i livelli dell'organizzazione della Società al fine di diffondere e condividere i relativi obiettivi, e coinvolgere gli stakeholder (dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, associazioni sindacali, istituzioni pubbliche, etc.) nel raggiungimento dei traguardi prefissati;
- ✓ fornire le risorse necessarie per il raggiungimento degli obiettivi e dei target di processo;
- ✓ incoraggiare il miglioramento continuo delle capacità individuali di ogni collaboratore-dipendente (miglioramento clima aziendale);

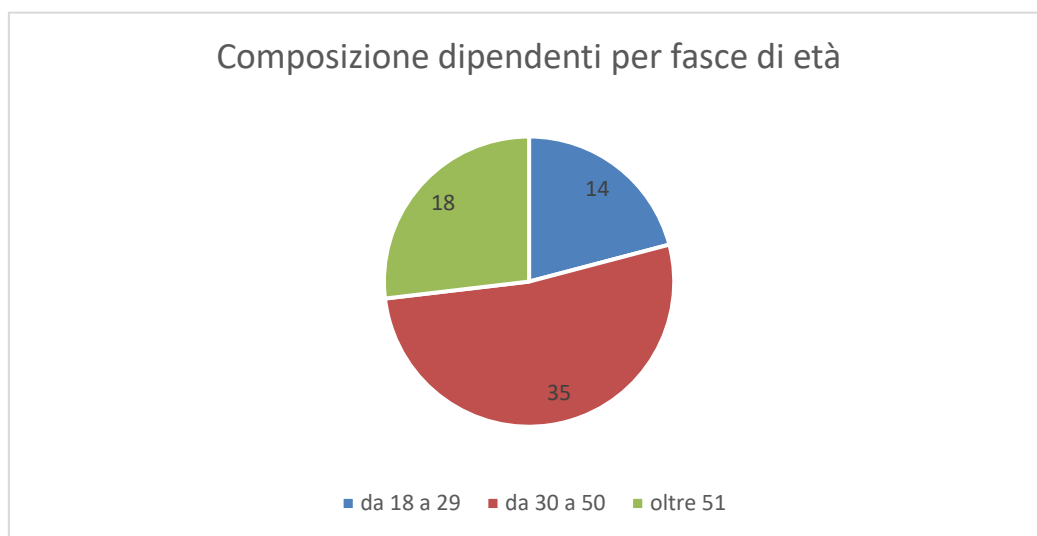
- ✓ riesaminare periodicamente la Politica Aziendale al fine di garantirne la continua adeguatezza.

Inoltre, la Direzione aziendale s’impegna affinché:

- ✓ gli aspetti relativi alla Salute e Sicurezza siano considerati quali contenuti essenziali nella fase di definizione di nuove attività o nella revisione di quelle esistenti;
 - ✓ tutti i lavoratori siano formati, informati e sensibilizzati per svolgere i loro compiti in sicurezza, nel rispetto delle prescrizioni per abbattere l’impatto ambientale e nella consapevolezza delle proprie responsabilità nell’ambito del Sistema di Gestione Aziendale e di Responsabilità Sociale;
- ✓ tutta la struttura aziendale partecipi, secondo le proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi, ivi compresi quelli sulla Salute e Sicurezza, sulla gestione Ambientale, sulla Responsabilità Sociale, assegnati.

5 ORGANICO AZIENDALE VS ELETTRICA SRL

L’organico in forza al 31/12/2024 è pari a 67 unità dipendenti così di seguito ripartito:



Riguardo al rapporto con i propri dipendenti SV Elettrica applica i Contratti di Lavoro:

- Contratto Collettivo Nazionale Metalmeccanico.

6 I REQUISITI DELLA NORMA SA 8000

6.1 LAVORO INFANTILE

VS Elettrica non sostiene l’utilizzo del lavoro infantile. Tutto il personale dell’azienda viene assunto in conformità alla normativa nazionale vigente e deve aver raggiunto la maggior età.

VS Elettrica ha stabilito e mantiene attiva la propria politica sul lavoro infantile e verrà in futuro individuata una o più strutture di riferimento per attuare programmi di recupero dei bambini lavoratori se trovati a lavorare anche presso i propri fornitori.

Le mansioni attribuite non hanno mai esposto i lavoratori a situazioni nocive o pericolose che potessero mettere in pericolo il loro sviluppo psico-fisico armonico.

6.2 LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

Tutti i dipendenti di VS Elettrica prestano il loro lavoro volontariamente all'interno dell'Organizzazione e non ammettono il lavoro ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

Per assicurare la piena volontarietà di tutte le prestazioni, VS Elettrica si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro

attraverso la comunicazione e attraverso la distribuzione dei documenti.

Nessun lavoratore ha mai lasciato in azienda denaro o copie originali di documenti. Per assicurare la piena volontarietà e consapevolezza dei diritti e dei doveri dei lavoratori derivanti dal rispettivo contratto di lavoro, l'ufficio risorse umane è a disposizione di tutto il personale che volesse chiedere informazioni e spiegazioni relative al rapporto di lavoro. Inoltre ad ogni dipendente viene illustrato al momento dell'assunzione il CCNL applicabile.

Si ritiene che le modalità per recedere dal contratto siano ben conosciute da parte del personale dipendente ed in ogni modo il servizio di gestione del personale interno è disponibile per chiarire eventuali incertezze.

VS Elettrica, in ottemperanza a quanto previsto dalla legislazione cogente e contrattuale in materia, provvede, nel caso in cui qualcuno ne faccia richiesta, ad erogare anticipi sul TFR, quando tale richiesta sia eseguita in modo formale e nei casi previsti dalla normativa, ma mai utilizza prestiti in denaro per "legare" i dipendenti.

VS Elettrica rispetta il diritto del personale di aderire ai sindacati e di partecipare alla contrattazione collettiva ma al momento nessun dipendente è iscritto ad associazioni sindacali.

Il Rappresentante dei lavoratori per la responsabilità sociale funge da intermediario con la Direzione per tutte le eventuali esigenze e necessità.

VS Elettrica garantisce che il Rappresentante dei Lavoratori non sia soggetto a discriminazione e conferma la propria disponibilità per lo svolgimento di eventuali riunioni o comunicazioni presso gli Uffici.

ACCONTI/ANTICIPI TFR	
Situazione 2024	
N° acconti stipendio	7
N° anticipi TFR	12
Valore economico	
Totale € acconti stipendio	4.500
Totale € anticipi TFR	20.700

6.3 SALUTE E SICUREZZA

VS Elettrica adotta tutte le misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possano verificarsi presso la sede aziendale ed i cantieri.

Come previsto dal Testo Unico sulla Sicurezza, l'azienda aggiorna costantemente il documento di valutazione dei rischi, nel quale sono stati individuati gli aspetti più critici che investono le attività (inerenti ad esempio il rischio connesso all'utilizzo delle attrezzature – macchinari, scale, - il rischio chimico, la tutela della maternità, il rischio connesso alla movimentazione manuale dei carichi, il rischio connesso alle vibrazioni, ecc.).

Sono state adottate misure preventive per ridurre il rischio infortuni e malattie fra cui le principali sono:

- organizzazione di momenti di formazione per tutti i lavoratori su temi di salute e sicurezza;
- costante monitoraggio sul funzionamento di impianti e macchine, per verificare l'idoneità e la sicurezza dei macchinari e degli impianti;
- elaborazione da parte del MC di un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione;
- un Sistema di Gestione per la Sicurezza dei Lavoratori adeguato alla ISO 45001. Grazie ad una

strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali e alla riduzione dei rischi di incidente, si è registrata una diminuzione degli eventi infortunistici.

Tutti i lavoratori sono sottoposti a formazione all'ingresso in azienda a meno che non dimostrino crediti formativi specifici. La formazione viene integrata in cantiere con riunioni e momenti formativi specifici che trattano i rischi presenti cui sono sottoposti i lavoratori e il loro grado. Per tali rischi sono indicate le procedure di lavoro sicuro e le modalità di prevenzione e protezione.

A tutti i dipendenti aziendali impiegati nei cantieri sono stati consegnati appositi dispositivi di protezione individuali.

Ad oggi non ci sono incidenti correlabili a lavoro prolungato e straordinari.

I dati relativi all'andamento antinfortunistico e i relativi obiettivi di miglioramento sono riportati nella Riunione periodica annuale a cui si rimanda.

INDICATORE	VALORE RILEVATO NEL 2024
n. infortuni generale	2
n. infortuni in itinere (non conteggiati nel n. generale)	0
n. denunce per malattia professionale	1
Sanzioni da parte di enti di controllo	0
Ore di malattia Guidonia	112
Ore di malattia Modugno	1616

6.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

VS Elettrica rispetta il diritto di tutto il personale alla contrattazione collettiva.

INDICATORE	VALORE RILEVATO NEL 2024
n. lavoratori iscritti al sindacato	10
n. ore di sciopero	0
n. vertenze	0

Sono inoltre presenti 3 rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori.

6.5 DISCRIMINAZIONE

VS Elettrica garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

- Il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.
- Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.
- L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali.
- Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.
- L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

Al fine di prevenire qualsiasi forma di discriminazione durante il lavoro è stata predisposta una procedura per l'invio e la gestione di eventuali reclami che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite, ed alla azienda di porre in essere tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento.

E' stato predisposto un Codice Etico che, fissando precise regole di comportamento, rappresenta uno strumento importante di prevenzione di eventuali discriminazioni tra colleghi. L'adesione al Codice Etico è proposta anche a tutti i fornitori per garantire la correttezza dei rapporti a tutta la filiera di produzione.

Ad oggi comunque non ci sono state segnalazioni.

Situazione: relativamente alla presenza di personale femminile si evidenzia una presenza limitata (data anche dalle peculiarità del settore), la maggior parte del personale (soprattutto operativo) è composto da uomini. La percentuale di stranieri all'interno della forza lavoro è pari a zero.

ORGANICO VS ELETTRICA SRL

COMPOSIZIONE ORGANICO al 31/12/24		
Categoria	Donne	Uomini
Dirigenti		
Impiegati	7	5

Operai	1	54
--------	---	----

COMPOSIZIONE ORGANICO VS ELETTRICA	
ITALIANI	STRANIERI
64	3

Non ci sono lavoratori disabili in azienda.

6.6 PROCEDURE DISCIPLINARI

SV Elettrica applica le procedure per le pratiche disciplinari previste dai Contratti Nazionali per il personale dipendente, che prevede l'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- richiamo verbale,
- richiamo scritto,
- multa non superiore all'importo di 3 ore di lavoro;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni.

Il personale è informato sulle procedure disciplinari anche con disponibilità dello stesso nei luoghi di lavoro.

In ogni caso l'azienda cerca di stimolare il proprio personale a comportamenti virtuosi attraverso consigli e richiami verbali, qualora questi siano disattesi mediante ammonizioni scritte. Il personale recidivo nel comportamento errato o coloro che hanno tenuto condotte gravi sono stati oggetto di multe o sospensioni.

PRATICHE DISCIPLINARI APPLICATE 2024	
Ammonizione scritta	4
Multe	2
Sospensione dal lavoro	0
Licenziamenti	1

Non ci sono reclami.

6.7 ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro praticato dal personale rispetta pienamente le regole stabilite dai Contratti Nazionali applicati. Gli orari di lavoro sono esposti nelle aree comuni.

I giorni di chiusura sono il sabato e la domenica. La durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dalle norme dei contratti collettivi nazionali del settore e la giornata lavorativa non supera le 10 ore. L'Amministrazione paga, mensilmente, verifica che non ci siano stati casi di superamento delle ore di straordinario previste contrattualmente.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Le ore di straordinario, vengono richieste ai dipendenti solo nei casi di particolari esigenze produttive,

ma sempre nella piena volontarietà e disponibilità del lavoratore.

INDICATORE	VALORE RILEVATO NEL 2024
N. ore di lavoro straordinario	2270,81

Le peculiarità delle attività di cantiere che portano a periodi di contrazione nelle attività produttive riconducibili a fattori esterni tra i quali agenti climatici e meteorologici comporta per i dipendenti presenti sul cantiere la possibilità che si verifichi per alcuni periodi dell'anno un ricorso maggiormente continuato allo straordinario.

6.8 RETRIBUZIONE

VS Elettrica assicura a tutti i dipendenti l'applicazione del trattamento previsto dal CCNL e la normativa di settore vigente relativa al trattamento retributivo e contributivo – assistenziale.

Nella busta paga sono specificate tutte le voci retributive, contributive e di inquadramento affinché i lavoratori possano in ogni momento verificare la regolarità della propria posizione.

TIPOLOGIE CONTRATTUALI AD OGGI

2 apprendistato full time
7 determinato full time
57 indeterminato full time
2 indeterminato part time

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata in azienda.

CCNL APPLICATI	ORE DI LAVORO SETTIMANALI
METALMECCANICO	40 (ind. full time) 37,5 (ind. part time)

Retribuzioni.

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai contratti nazionali, e quindi dalle tabelle retributive del CCNL di riferimento. Sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta.

Inoltre viene riconosciuta ad alcuni lavoratori l'indennità per reperibilità in linea con i CCNL.

Nel 2024 non ci sono stati riconoscimenti.

7 SISTEMA DI GESTIONE

VS Elettrica si è dotata di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme alla norma SA 8000 integrandolo con altri sistemi (qualità, ambiente, sicurezza).

La formazione del personale è sempre stato un obiettivo fondamentale per la VS pertanto è stata notevolmente incrementata negli ultimi anni in termini di ore formative:

E' stato eletto un Social Performance Team che comprende i rappresentanti dei lavoratori e una rappresentanza del Management aziendale.

L'SPT si riunisce almeno semestralmente in occasione dei bilanci e dell'aggiornamento contestuale dell'analisi dei rischi.

8 AUDIT INTERNI

Sono stati svolti Audit presso i cantieri e presso le sedi. Dagli Audit interni effettuati sono emersi degli spunti di miglioramento.

9 COMUNICAZIONI RILEVANTI DALLE PARTI INTERESSATE

Al momento non sono state registrate comunicazioni rilevanti dalle parti interessate sia interne che esterne.

La comunicazione con gli Stakeholder ad oggi avviene via mail e anche tramite sito internet aziendale, nel quale è presente la politica per la SA 8000, l'avanzamento delle performance è inviato tramite mail agli Stakeholders selezionati e ritenuti più significativi.

10 CONSIDERAZIONI DEL SPT

Al momento non vengono rilevate criticità in nessuno dei requisiti della norma. Si conferma la buona gestione del personale e l'attenzione sempre alta rispetto alla sicurezza sul lavoro.

11 ESITO ANALISI DEI RISCHI E STATO DEGLI OBIETTIVI EMESSI

L'analisi dei rischi è stata redatta dall'SPT. Alcuni rischi sono considerati come bassi, ad esempio quello sul rispetto del Sistema integrato o quello relativo alla sicurezza grazie alle ore di formazione erogate. Un altro rischio monitorato è quello relativo al coinvolgimento dei fornitori nel Sistema. Dall'ultimo Riesame non sono stati svolti Audit a fornitori.

12 CONTROLLO FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI

VS Elettrica si è attivata per intraprendere uno "stile gestionale" socialmente responsabile, orientato al coinvolgimento degli stakeholder e al controllo della filiera.

Il contratto di subappalto è regolamentato dalle normative nazionali. La procedura di qualifica dei fornitori prevede la capacità di rispondere ai requisiti della norma SA 8000.

In particolare sono criteri di valutazione:

- ❑ l'adesione al programma SA8000;
- ❑ il rispetto di tutti i requisiti della norma (discriminante per la scelta di un nuovo fornitore);
- ❑ l'impegno a conformarsi a tutti i requisiti in un arco temporale concordato in base alle criticità individuate per tutti gli altri fornitori di prodotti e quelli di servizio come fattore determinante al proseguimento del rapporto;
- ❑ l'impegno a partecipare alle attività di monitoraggio aziendale.

Nel caso in cui i fornitori più rilevanti si trovassero in una condizione critica relativamente alla SA 8000, VS si impegnerà a collaborare con il fornitore, mettendo a disposizione il proprio know – how, in modo da poter attuare delle Azioni Correttive efficaci. Nel caso in cui tutti gli interventi effettuati siano risultati inutili, anche per la mancanza di volontà del fornitore stesso, VS si troverà costretta ad

eliminare il fornitore dal proprio elenco.

13 OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO E ANALISI DELLE PERFORMANCE

Vengono stabiliti i seguenti obiettivi di miglioramento suddivisi per requisiti di norma:

14 LAVORO INFANTILE

N°	Obiettivo	Azione	Indicatore	Tempi di attuazione	Monitoraggio AL 31/12/2024
1	Assenza di documenti falsi o contraffatti durante il processo di assunzione.	Verifica dei documenti in originale e riproduzione in copia per gli archivi, contestualmente all'assunzione.	N. documenti falsi o contraffatti = 0	31/12/25	0
2	Non impiego di lavoro minorile.	Assenza di lavoratori minorenni in organico.	N. lavoratori minorenni = 0	31/12/25	0
3	Assenza di segnalazioni per impiego di lavoro minorile.	Assenza di segnalazioni per impiego di lavoro minorile.	N. segnalazioni per lavoro minorile = 0	31/12/25	0

15 LAVORO OBBLIGATO

Continuare nella corretta gestione del personale.

Indirizzare il monitoraggio verso la valutazione di questo requisito normativo.

N°	Obiettivo	Azione	Indicatore	Tempi di attuazione	Monitoraggio AL 31/12/2024
1	Assenza di reclami e/o segnalazioni per lavoro forzato e/o obbligato.	Corretta ed adeguata gestione ed organizzazione del lavoro.	N. reclami/segnalazioni per lavoro forzato o obbligato = 0	31/12/25	0

16 SALUTE E SICUREZZA

N°	Obiettivo	Azione	Indicatore	Tempi di attuazione	Monitoraggio AL 31/12/2024
1	Mantenimento del livello di formazione/informazione e del coinvolgimento dei lavoratori dipendenti.	Incontri di formazione, informazione e/o sensibilizzazione sugli aspetti e requisiti del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale e sulla sicurezza.	N. incontri di formazione e/o informazione ≥ 2	31/12/25	8
2	Andamento infortuni, incidenti e gravità.	Contenere il numero di infortuni.	N. infortuni ≤ 3	CSS	0

17 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Continuare nella corretta gestione del personale dando sempre la possibilità al lavoratore di aderire ai sindacati. Indirizzare il monitoraggio dei fornitori verso la valutazione di questo requisito normativo.

N°	Obiettivo	Azione	Indicatore	Tempi di attuazione	Monitoraggio AL 31/12/2024
1	Assenza di reclami e/o segnalazioni per mancanza di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.	Rispettare il diritto di libertà di associazione e di contrattazione collettiva.	N. reclami/segnalazioni per violazione libertà associazione e diritto alla contrattazione collettiva = 0	31/12/25	0

18 DISCRIMINAZIONI

Monitorare le segnalazioni dei lavoratori ed effettuare un monitoraggio continuo sul sesso il livello dato a ciascun dipendente. Indirizzare il monitoraggio dei fornitori verso la valutazione di questo requisito normativo.

Ad oggi non sono state rilevate discriminazioni tra il personale.

N°	Obiettivo	Azione	Indicatore	Tempi di attuazione	Monitoraggio AL 31/12/2024
1	Evitare qualsiasi forma di discriminazione.	Garantire un ambiente di lavoro in cui non si verifichino fenomeni di discriminazione per razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni.	N. reclami/segnalazioni per discriminazione = 0	31/12/25	0

19 PROCEDURE DISCIPLINARI

Continuare nella corretta gestione del personale e analizzare il numero di provvedimenti disciplinari. Indirizzare il monitoraggio dei fornitori verso la valutazione di questo requisito normativo.

N°	Obiettivo	Azione	Indicatore	Tempi di attuazione	Monitoraggio AL 31/12/2024
1	Contenimento	Fornire la formazione	N. provv. disciplinari ≤	31/12/25	7

	provvedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti.	e/o informazione necessarie affinché i dipendenti conoscano le mansioni e responsabilità previste dai propri ruoli e siano messi a conoscenza, mediante sottoscrizione, dei richiami e/o provvedimenti disciplinari che dovessero essere emessi nei loro riguardi.	10		
--	--	--	----	--	--

20 ORARIO DI LAVORO

Continuare nel monitoraggio degli straordinari.

Indirizzare il monitoraggio dei fornitori verso la valutazione di questo requisito normativo.

N°	Obiettivo	Azione	Indicatore	Tempi di attuazione	Monitoraggio 31.12.24
6	Non superare il limite ore di straordinari previsti per lavoratore	Monitoraggio mensile sulle ore di straordinario effettuate da ciascun lavoratore	Ore lavorate e ore di straordinario per lavoratore	2024	Nessun lavoratore oltre il limite fissato

21 RETRIBUZIONE

Continuare nel monitoraggio della retribuzione.

Indirizzare il monitoraggio dei fornitori verso la valutazione di questo requisito normativo.

Ad oggi non risultano anomalie relativamente alla retribuzione prevista.

N°	Obiettivo	Azione	Indicatore	Tempi di attuazione	Monitoraggio 31.12.24
1	Mantenimento del livello contributivo per i dipendenti, in linea con il CCNL applicato e con i dati ISTAT circa la soglia di povertà.	Verifica livelli di assunzione rispetto a paghe e contributi, secondo i minimi tabellari (livelli contributivi).	N. reclami/segnalazioni per impropri livelli contributivi = 0	31/12/25	0
2	Mantenimento del livello contributivo per i dipendenti, in linea con il CCNL applicato e con i dati ISTAT circa la	Verifica livelli di assunzione rispetto a paghe e contributi, secondo i minimi tabellari (CCNL).	N. retribuzioni non allineate al CCNL ----- ---- = 100% N. retribuzioni	31/12/25	100%

	soglia di povertà.				
4	Mantenimento dei termini stabiliti per il pagamento dei salari ai dipendenti.	Emissione bonifici ogni mese.	N. pagamenti (mensilità ordinarie) successivi al 15 del mese = 0	31/12/25	0

22 EVOLUZIONE PREVEDIBILE PER LA GESTIONE

Per VS Elettrica il Bilancio Sociale costituisce, un valido documento di dialogo con tutti gli stakeholder di riferimento, all'interno del quale sono riportate, in maniera formale, le attività intraprese e i risultati conseguiti nel corso dell'anno. Il Bilancio Sociale è soprattutto l'esposizione puntuale di un processo gestionale orientato al miglioramento continuo della cultura d'impresa nel campo della responsabilità sociale. In tal senso, questo documento, vuole ribadire, aggiornare e formare tale cultura nel nostro contesto organizzativo, dando dimostrazione dell'impegno di VS rispetto a tematiche di grande rilevanza nell'ambito della solidarietà sociale, del rispetto per l'ambiente, della salute dei lavoratori e dell'etica.

Nell'ottica di rendere questo strumento sempre più ricco di dettagli, ci impegniamo ad estendere il processo, già in atto, di partecipazione degli stakeholder. Gli sforzi dei prossimi anni saranno volti soprattutto ad apportare soluzioni migliorative alla struttura del documento, facendo maggiore ricorso alla presenza degli indicatori di prestazione (KPI) a supporto dell'argomentazione prevista per illustrare le azioni intraprese.

Social performance Team VS Elettrica S.r.l.