

 ELETTROVIT S.r.l.	POLITICA DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE PAS 24000	REV.	DATA	PAG.
		00	13.04.2026	1 di 5

L'Alta Direzione di Elettrovit Srl, consapevole del ruolo cruciale che il settore delle costruzioni riveste nello sviluppo del territorio e della società, stabilisce, approva e sostiene la presente Politica per la Responsabilità Sociale, che comprende i diritti umani, le condizioni di lavoro, l'etica e l'integrità negli affari e la salute e sicurezza sul lavoro. L'Alta Direzione si impegna formalmente a operare in piena conformità ai requisiti della specifica PAS 24000:2022 "Social management system", inclusi senza esclusioni i requisiti di performance sociale dell'Allegato A. Tale approccio si traduce in sistemi di gestione trasparenti, volti a identificare e soddisfare le esigenze e le aspettative delle parti interessate: lavoratori e loro rappresentanti, clienti, fornitori, subappaltatori, collaboratori e l'intera comunità locale.

La nostra Politica per la Responsabilità Sociale è parte integrante della strategia aziendale e costituisce il quadro di riferimento per stabilire e riesaminare gli obiettivi di performance sociale. La Direzione ne assicura la coerenza attraverso il riesame della direzione, svolto almeno una volta l'anno, garantendo l'adeguatezza del sistema anche mediante verifiche periodiche condotte da enti terzi indipendenti. L'Alta Direzione mantiene la responsabilità ultima dell'efficacia del Sistema di Gestione Sociale e ne assicura l'integrazione nei processi aziendali.

Attraverso l'adozione della PAS 24000 e il piano di miglioramento continuo, Elettrovit Srl si impegna a:

- **Compliance normativa e contrattuale:** rispettare rigorosamente le leggi nazionali, comunitarie e internazionali (incluse le Convenzioni fondamentali ILO, la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e i Principi Guida ONU su imprese e diritti umani) in materia di lavoro, diritti umani, salute e sicurezza ed etica, nonché il CCNL applicato e i requisiti contrattuali concordati con i clienti. Laddove la legge nazionale e la PAS 24000 prevedano livelli di tutela diversi, si applica sempre la disposizione più favorevole per i lavoratori.
- **Gestione dinamica:** mantenere nel tempo i requisiti di responsabilità sociale, aggiornando tempestivamente il sistema in funzione di nuove normative o standard emergenti e valutando preventivamente i rischi connessi a ogni cambiamento organizzativo.
- **Monitoraggio e miglioramento continuo:** assicurare l'efficacia del sistema sociale attraverso il Comitato di Gestione Sociale, che definisce obiettivi misurabili, predispone un piano di lavoro annuale e verifica i risultati mediante un set di indicatori (KPI) di performance sociale riferiti a ciascuna area dell'Allegato A.
- **Partecipazione dei lavoratori:** garantire la consultazione e la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti in tutte le fasi del sistema (analisi dei rischi, definizione di obiettivi e controlli, audit, indagini su incidenti e azioni correttive), mettendo a disposizione tempo, formazione e risorse e rimuovendo ogni ostacolo, inclusi quelli linguistici e il timore di ritorsioni.
- **Risorse:** rendere disponibili le risorse umane, economiche e strumentali necessarie al sistema, valutando la capacità dell'organizzazione e predisponendo un piano documentato per rafforzarla dove necessario.
- **Cultura aziendale:** promuovere la formazione e l'informazione continua di tutto il personale sui diritti umani e sui valori dell'etica e della responsabilità sociale, elementi cardine del nostro modo di costruire.
- **Supply chain responsabile:** comunicare la presente Politica e i requisiti della PAS 24000 a fornitori, subappaltatori, agenzie per il lavoro e partner di cantiere; qualificarli e monitorarli in base a criteri sociali, inserire specifiche clausole contrattuali ed effettuare verifiche, fino alla risoluzione del rapporto in caso di violazioni gravi o non sanate.
- **Audit e azioni correttive:** effettuare audit interni periodici, condotti con obiettività e imparzialità, per monitorare il rispetto dei requisiti, garantendo che gli auditor interni non

	POLITICA DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE PAS 24000	REV.	DATA	PAG.
		00	13.04.2026	2 di 5

subiscano conseguenze negative per le non conformità rilevate, e implementando con tempestività ogni azione correttiva necessaria, con la partecipazione dei lavoratori.

- **Tutela e sicurezza delle persone:** proteggere da ogni ritorsione i lavoratori che segnalano incidenti, non conformità, pericoli, rischi o opportunità, e garantire la sicurezza fisica dei lavoratori nei luoghi di lavoro, nei cantieri, negli eventuali alloggi e durante i trasferimenti forniti dall'azienda.
- **Trasparenza:** documentare e condividere, almeno una volta l'anno, con il personale e con le parti interessate i progressi ottenuti, rendicontando l'impegno profuso attraverso la redazione annuale del Bilancio Sociale.

Per garantire la corretta attuazione della specifica, Elettrovit Srl ha definito una struttura di governance dedicata, i cui ruoli, responsabilità e autorità sono documentati e comunicati a tutti i livelli e assegnati senza alcuna discriminazione:

- **Rappresentante della Direzione (RD) per la PAS 24000:** responsabile della conformità e dell'efficacia del sistema, dell'attuazione della presente Politica, della formazione sui diritti umani, della gestione dei rischi di lavoro minorile e lavoro forzato e del reporting periodico all'Alta Direzione sulle prestazioni del sistema.
- **Rappresentante dei Lavoratori per la PAS 24000:** liberamente eletto dai lavoratori, è la figura garante della tutela e della partecipazione attiva dei lavoratori nel processo decisionale.
- **Comitato di Gestione Sociale:** organo collegiale, composto in modo equilibrato da rappresentanti della Direzione e dei lavoratori, preposto all'implementazione, al monitoraggio e all'aggiornamento costante del Sistema di Gestione Sociale.

Ogni lavoratore, a ogni livello, è responsabile degli aspetti di performance sociale sotto il proprio controllo.

Di seguito, in conformità all'Allegato A della PAS 24000:2022, si dettagliano i requisiti specifici e le relative modalità operative adottate dalla nostra organizzazione.

A.1 – Diritti umani e due diligence

L'azienda ha implementato una procedura di due diligence che, sulla base di un inventario documentato dei rischi in materia di diritti umani, identifica, previene, mitiga e rendiconta gli impatti negativi generati internamente e presso la catena di fornitura e subappalto, con revisioni periodiche e interventi correttivi tempestivi in caso di segnalazioni. Elettrovit Srl si impegna a non causare e a non contribuire ad alcun impatto negativo sui diritti umani e, qualora si verifichi, a porvi rimedio in modo efficace e documentato.

A.2 – Lavoro forzato

Elettrovit Srl rifiuta categoricamente ogni forma di lavoro forzato, obbligato o vincolato, coercizione o abuso. Tutti i lavoratori sono assunti volontariamente e possono interrompere il rapporto con un ragionevole preavviso. Non vengono richiesti depositi di denaro, garanzie o documenti personali ai lavoratori; l'eventuale custodia di documenti o beni avviene solo su libera scelta del lavoratore, è registrata e consente il libero accesso in qualsiasi momento. Non sono addebitati ai candidati o ai lavoratori costi o commissioni di reclutamento, nessun lavoratore è vincolato da debiti e gli eventuali anticipi o prestiti sono regolati da una politica scritta e comunicata in modo comprensibile. L'azienda non limita la libertà di movimento dei lavoratori né li obbliga a trattenersi sul luogo di lavoro al termine dell'orario, e non fa uso di sistemi di sorveglianza invasivi. Le agenzie per il lavoro e i subappaltatori utilizzati devono essere in regola con la legge, autorizzati ove previsto e conformi ai presenti requisiti; è esclusa qualsiasi forma di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro ("caporalato", art. 603-

	POLITICA DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE PAS 24000	REV.	DATA	PAG.
		00	13.04.2026	3 di 5

bis c.p.). Qualora fossero rilevati casi di lavoro forzato, l'azienda attua un piano di rimedio documentato e verificato, che include il risarcimento dei danni e misure per evitarne il ripetersi.

A.3 – Lavoro minorile e giovani lavoratori

In merito al lavoro minorile, l'organizzazione opera nel pieno rispetto della legge, ammettendo esclusivamente personale che abbia compiuto l'età minima di accesso al lavoro prevista dalla normativa italiana e assolto l'obbligo di istruzione, applicando sempre il limite più elevato tra quelli previsti dalla legge e dalla PAS 24000. L'età di ogni lavoratore è verificata prima dell'assunzione e la relativa documentazione è conservata. Nei casi specifici di apprendistato, tirocinio o percorsi scuola-lavoro, è garantita la presenza di un tutor aziendale dedicato e i percorsi non hanno carattere di sfruttamento. I lavoratori con meno di 18 anni non sono mai adibiti a lavoro notturno né ad attività pericolose. Qualora fosse rilevato lavoro minorile, l'azienda attua un piano di rimedio documentato che pone al primo posto il superiore interesse del minore, inclusa la prosecuzione del percorso scolastico.

A.4 – Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Viene garantita la piena libertà sindacale: i lavoratori hanno il diritto di aderire o costituire organizzazioni sindacali di propria scelta, o di non aderirvi, e di negoziare collettivamente. I rappresentanti dei lavoratori e gli iscritti al sindacato non subiscono alcuna discriminazione o penalizzazione e i rappresentanti eletti hanno accesso ai luoghi di lavoro per svolgere le proprie funzioni. Il Comitato di Gestione Sociale favorisce inoltre il dialogo attivo tra azienda e maestranze su tutti i temi del luogo di lavoro.

A.5 – Non discriminazione e trattamento equo

Le procedure di assunzione e gestione del personale si fondano su criteri di meritocrazia e pari opportunità, escludendo qualsiasi discriminazione basata su genere, età, origine etnica o nazionale, religione, opinioni politiche, appartenenza sindacale, disabilità, stato di salute, orientamento sessuale, stato civile o familiare e ogni altra caratteristica personale non pertinente alla mansione. Ciò vale anche per i lavoratori temporanei, a tempo parziale e dei subappaltatori. L'azienda non pratica, sostiene o tollera punizioni corporali, coercizione fisica o psicologica, mobbing, bullismo, molestie, incluse quelle sessuali, o abusi di qualsiasi genere. Le procedure disciplinari sono scritte, conformi all'art. 7 della L. 300/1970 e al CCNL, comunicate a tutti i lavoratori e prevedono la possibilità di essere assistiti da un rappresentante sindacale; tutti i provvedimenti disciplinari sono registrati.

A.6 – Salute e sicurezza sul lavoro

La sicurezza è gestita come parte integrante del Sistema di Gestione Sociale, con la nomina di tutte le figure previste dal D.lgs. 81/08 (RSPP, Medico Competente, RLS, addetti alle emergenze e al primo soccorso). Ogni operatore riceve, prima dell'inizio delle attività, gratuitamente e durante l'orario di lavoro retribuito, una formazione specifica, comprensibile anche per i lavoratori stranieri e ripetuta periodicamente, in caso di nuova assunzione, cambio di mansione o introduzione di nuove attrezzature o processi. I DPI sono forniti gratuitamente, mantenuti e sostituiti quando necessario; i lavoratori sono addestrati al loro corretto utilizzo, che viene verificato. Tutti gli infortuni e gli incidenti sono registrati per iscritto: per ciascuno viene condotta un'analisi delle cause per implementare azioni correttive strutturali. In tutti i luoghi di lavoro, compresi i cantieri e gli eventuali alloggi forniti, sono garantite condizioni sicure, salubri e pulite, acqua potabile gratuita, servizi igienici puliti e presidi di primo soccorso. Ogni lavoratore ha il diritto di allontanarsi da situazioni di pericolo grave e immediato senza chiedere autorizzazione e senza subire alcuna conseguenza (art. 44 D.lgs. 81/08).

	POLITICA DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE PAS 24000	REV.	DATA	PAG.
		00	13.04.2026	4 di 5

A.7 – Sicurezza degli edifici e gestione delle emergenze

Le vie di esodo e le uscite di emergenza sono segnalate, accessibili e sgombre da ostacoli; i presidi antincendio e i sistemi di allarme sono controllati e verificati periodicamente secondo la normativa vigente. La solidità, la stabilità e la sicurezza degli edifici, delle opere provvisorie, degli impianti e delle attrezzature, compresi gli eventuali alloggi forniti ai lavoratori, sono valutate e monitorate con verifiche periodiche, attuando azioni correttive ove necessario. Gli eventuali alloggi sono separati dalle aree produttive e di deposito. L'azienda dispone di piani di emergenza e di primo soccorso, li prova almeno una volta l'anno, li aggiorna dopo ogni prova o emergenza reale e li comunica ai lavoratori, subappaltatori, visitatori e, ove opportuno, ai servizi di emergenza e comunità locale.

A.8 – Rapporti di lavoro e retribuzione

Ogni rapporto di lavoro è formalizzato per iscritto e i lavoratori sono informati in modo chiaro e comprensibile sulle condizioni di impiego prima dell'inizio del rapporto. Tutto il lavoro è svolto nell'ambito di rapporti formali e verificabili e non sono utilizzate forme contrattuali finalizzate a eludere gli obblighi di legge, contributivi o previdenziali (ad esempio false partite IVA). Le retribuzioni, conformi ai minimi tabellari del CCNL applicato, sono corrisposte puntualmente e per intero tramite bonifico bancario su conto intestato al lavoratore, accompagnate da una busta paga chiara e dettagliata. Il lavoro straordinario è sempre retribuito con le maggiorazioni previste dalla legge o dal CCNL, applicando la condizione più favorevole. Le trattenute sono effettuate solo se previste dalla legge o dal CCNL e comunicate per iscritto, senza mai ricorrere a detrazioni salariali come misura disciplinare. Sono garantiti tutti i benefici e gli istituti previsti dalla legge e dal CCNL. L'azienda valuta inoltre un piano per assicurare ai lavoratori almeno un salario dignitoso (living wage).

A.9 – Orario di lavoro

Gli orari di lavoro rispettano la legge e il CCNL applicato e l'orario ordinario non supera in alcun caso le 48 ore settimanali, escluso lo straordinario. Lo straordinario è volontario, non viene richiesto in modo regolare e non può mai tradursi in lavoro forzato; l'orario complessivo, straordinario incluso, non supera di norma le 60 ore settimanali e ogni eventuale superamento è registrato, rendicontato e accompagnato da misure a tutela della salute e sicurezza. Sono garantite le pause durante i turni, almeno un giorno di riposo di 24 ore consecutive ogni sette giorni e le ferie, le festività, i congedi parentali, i permessi e la malattia retribuiti previsti dalla legge e dal CCNL.

A.10 – Meccanismo di reclamo

L'azienda ha adottato una procedura scritta per la gestione dei reclami e delle segnalazioni, accessibile a tutti i lavoratori e alle parti esterne (fornitori, subappaltatori, clienti, comunità locale), anche in forma anonima attraverso canali dedicati, in coerenza con il D.lgs. 24/2023 (whistleblowing) ove applicabile. È garantita la riservatezza di ogni segnalazione: le informazioni sono rese note solo nella misura necessaria per gestirla. Nessun lavoratore o soggetto esterno che agisca in buona fede subisce ritorsioni. Ogni segnalazione viene gestita dal Comitato di Gestione Sociale con l'obiettivo di risolvere tempestivamente ogni non conformità, e l'esito viene comunicato al segnalante e, ove opportuno, ai lavoratori e ai loro rappresentanti.

A.11 – Etica e integrità negli affari

L'integrità operativa è presidiata da un Codice Etico sottoscritto da dipendenti e partner. Elettrovit Srl non pratica e non tollera, direttamente o indirettamente, alcuna forma di corruzione, concussione, estorsione o appropriazione indebita, anche nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e nelle procedure di appalto. L'azienda garantisce la massima trasparenza e veridicità delle informazioni sulle proprie attività, struttura e prestazioni e non è coinvolta in alcuna falsa rappresentazione lungo la catena di fornitura. Sono inoltre presidiati i conflitti di interesse, il rispetto della concorrenza leale e

 ELETTROVIT s.r.l.	POLITICA DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE PAS 24000	REV.	DATA	PAG.
		00	13.04.2026	5 di 5

la protezione dei dati personali in conformità al Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

Diffusione e riesame della Politica

La presente Politica è disponibile come informazione documentata, affissa nelle bacheche aziendali e di cantiere, consegnata a tutti i lavoratori, anche in lingue a loro comprensibili, e comunicata a fornitori, subappaltatori, clienti e alle altre parti interessate; è resa disponibile a chiunque ne faccia richiesta. La Politica è riesaminata almeno una volta l'anno in sede di riesame della direzione e aggiornata, se necessario, con la consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

Data: 13.04.2026

L'Alta Direzione

ELETTROVIT s.r.l.
 L'Amministratore Unico
Giuseppe Mobillo