



Bilancio di Sostenibilità 2023



Bilancio di sostenibilità 2023

Sommario

LETTERA AGLI STAKEHOLDERS	3
1/CHI SIAMO	6
2/ LA NOSTRA STORIA	7
3/LA SOSTENIBILITÀ IN ELECTRICLINE	9
4/LA GOVERNANCE DI ELECTRICLINE	13
4.1 EFFICACIA DEL MODELLO DI GOVERNANCE E COMUNICAZIONE	13
4.2 / ETICA E BUSINESS RESPONSABILE	14
5/ LA CATENA DEL VALORE	17
5.1 / GESTIONE SOSTENIBILE DEGLIAPPROVVIGIONAMENTI	17
5.2 / PRESIDIO INNOVAZIONE	18
5.3 / SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI	18
6/ LE PERSONE E IL TERRITORIO	20
6.1 / SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO E DELLE COMPETENZE	21
6.2 DIVERSITÀ, INCLUSIONE E DIRITTI UMANI	22
6.3 / IMPATTO SULLE COMUNITÀ	24

Lettera agli Stakeholders

Siamo nati nel 2007, quando, ancora ragazzi abbandonammo un lavoro sicuro da dipendenti e ci imbarcammo in questa avventura. Abbiamo creato un'azienda con i nostri principi un'azienda con l'obiettivo di mettere l'individuo al primo posto.

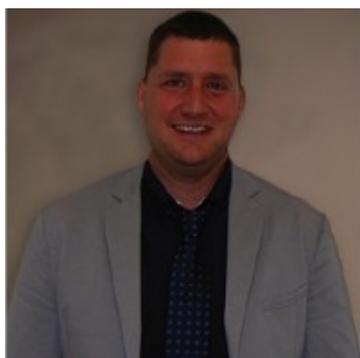
Oggi sicurezza, innovazione e cura del cliente sono da sempre i pilastri del nostro impegno e crediamo che la costante ricerca di qualità ed eccellenza nei servizi offerti significhi prima di tutto valorizzazione delle persone, rispetto dei valori etici di ogni individuo.



Federico Giovannetti



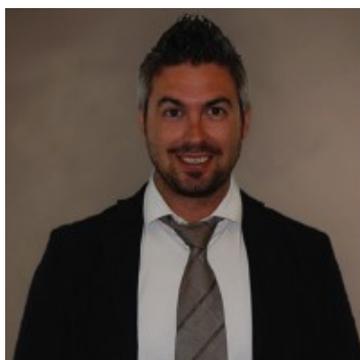
Cristiano Casadei



Luca Bartolini



Alessandro Morri



Marco Gradassi



1/Chi siamo

[GRI 2-6]

Il core business di ElectricLine è la realizzazione di impianti elettrici in tutte le loro forme ed innovazioni.

In oltre 17 anni dalla fondazione dell'azienda, nel 2007, sino ai giorni nostri, il mercato è andato evolvendosi e, con esso, anche la tecnologia, le tecniche e le strumentazioni impiegate hanno subito una profonda, progressiva e radicale trasformazione. Obiettivo primario dell'azienda è da sempre quello di rendere il cliente soddisfatto delle scelte e degli investimenti fatti, risolvendo qualunque tipo di problematica con efficacia, tempestività e professionalità e dando il meglio in ciascuno dei lavori realizzati.

È proprio la qualità e l'eccellenza del servizio reso alla clientela che ha permesso ad ElectricLine di intraprendere un percorso di costante ed incessante crescita professionale, che arriva sino ai giorni nostri ed è destinato a proseguire nel futuro.

Accanto a questo aspetto, la costante formazione e l'aggiornamento del personale rappresentano alcuni dei pilastri fondamentali su cui ElectricLine ha fondato negli anni la propria filosofia aziendale. Lo scopo è quello di cercare di ottenere sempre i risultati migliori, stando al passo con l'evoluzione della tecnologia e dell'impiantistica moderna e cercando, caso per caso, di trovare soluzioni all'avanguardia capaci di soddisfare ed incontrare in maniera proficua le esigenze ed i bisogni della committenza, sia essa residenziale, civile o industriale.

La forza del team e il lavoro di squadra rappresentano da sempre il forte ed indissolubile collante che unisce ed anima i singoli componenti dell'azienda: dalla direzione al dipendente, tutti lavorano perseguendo i medesimi obiettivi ed orizzonti, con lo sguardo sempre rivolto ad una direzione comune ed unanimemente condivisa. Una strategia, questa, che si è rivelata nel tempo senza dubbio vincente ed efficace.

Lo spirito dell'azienda si rispecchia di fatto nel motto "Fare un passo alla volta possibilmente in avanti".

Oggi il gruppo di ElectricLine lavora giorno dopo giorno per raggiungere un importante obiettivo: diventare l'azienda di riferimento per il proprio specifico settore, in termini di fiducia, affidabilità e soddisfazione del cliente. Lavoro dopo lavoro, la capacità di rispondere alle esigenze del cliente e di assolverne nel migliore dei modi alle sue richieste consolida il nome dell'azienda e le permette di crescere non solo in termini imprenditoriali, ma anche e soprattutto in chiave di riconoscibilità nel territorio.

2/ La nostra storia



ElectricLine nasce il **2 Gennaio del 2007**, concretizzando e trasformando in realtà l'ambizioso sogno imprenditoriale di **4 soci**, provenienti tutti da un'unica precedente azienda, operante nel settore artigianale dell'impiantistica elettrica civile e residenziale, che in quegli anni stava attraversando un periodo di crisi e difficoltà.

Sin dall'inizio ciò che era chiaramente scolpito nei cuori e negli intenti di ciascuno dei membri della società era la volontà di creare qualcosa di più di una semplice realtà locale ed artigianale. La consapevolezza di avere le capacità e le competenze, indispensabili per perseguire la strada della crescita imprenditoriale, li ha spinti nel tempo a coltivare, quindi, le proprie conoscenze, nell'intento di permettere all'azienda di raggiungere un livello di eccellenza e qualità sempre più elevato.

Sin dal primo anno ha avuto un ruolo fondamentale nella crescita del gruppo la **partnership importante** con un'azienda di Forlì, **Ceif Soc. Cop.**, specializzata nel settore della progettazione e costruzione di impianti elettrici e meccanici, che, fino al 2012, ha consentito ad ElectricLine di rafforzarsi, sia professionalmente che economicamente, grazie soprattutto a **lavori di un certo spessore**, che hanno garantito all'azienda di Mercaro Saraceno preziose e solide fondamenta di sicurezza e stabilità, proprio in un momento in cui il mondo del lavoro stava vivendo un periodo di difficile criticità. È in virtù di tale certezza e tranquillità lavorativa che ElectricLine continua ad ampliarsi negli anni, attraverso nuove assunzioni ed acquisti.

Parallelamente, a partire dal 2009, con l'affermarsi graduale del settore dell'**impiantistica fotovoltaica** e del tema dell'**energia rinnovabile**, ElectricLine affianca nuovi appalti a quelli tradizionalmente legati all'ambito residenziale, industriale e civili, sviluppando una certa competenza anche nel campo del risparmio energetico, il business del momento.

Questa duplicità di appalti prosegue inalterata fino al 2012, quando, nel momento in cui il settore residenziale e del fotovoltaico subisce una pesante battuta di arresto e la Ceif Soc. Cop. comincia a manifestare i primi segni di difficoltà, ElectricLine avverte il bisogno urgente di rinnovarsi e cambiare strada. Per circa 2 anni, 2012-13, l'orientamento

principale perseguito è quello verso il privato. Per l'azienda ed i suoi componenti sono stati 2 anni importanti, durante i quali sono state tante le esperienze maturate nel campo della gestione del privato, completamente diverso rispetto a quello aziendale. Nel contempo, mettendo a frutto e raccogliendo tutte quelle relazioni commerciali allacciate durante il periodo di partnership con Ceif Soc. Cop., ElectricLine inizia a mettersi in gioco, in prima linea, negli appalti presi. Dunque non più azienda subappaltatrice ed esecutrice, così come era stata ai tempi della collaborazione con Ceif Soc. Cop., ma solida realtà commerciale appaltatrice.

Dal 2014, anno di momentanea e passeggera difficoltà dell'azienda, ElectricLine passa al 2015, che segna di fatto l'anno di maggior successo dell'azienda e ne decreta la definitiva trasformazione.

Oggi, grazie a questo percorso professionale di competenza ed esperienza, i 4 soci di ElectricLine sono in grado di affrontare ed imporsi, con efficacia e trasversalità, in tutti i settori e gli ambiti di attività: dal privato, all'energia rinnovabile, passando per l'industriale e il civile.

Una delle tante relazioni che in questi anni è stata condivisa all'unanimità dai membri del gruppo è quella con la **Raimondi e Montanari Snc**, un'azienda di Riccione (RN), punto di riferimento storico nel settore dell'impiantistica elettrica e meccanica. Tra il 2012 e il 2015 l'impresa riccionese si è avvalsa del contributo e del supporto di ElectricLine per gestire un difficile momento di flessione che stava purtroppo attraversando. Nel 2015 questa stretta e proficua collaborazione è sfociata in una **fusione pratica tra le due aziende**, che ha portato non solo all'assunzione, da parte di ElectricLine, delle risorse umane dell'azienda con sede a Riccione, che potevano contare su un bagaglio di esperienze e conoscenze per certi aspetti più significativo di quello della società mercatese, ma anche all'acquisizione di tutte le importanti relazioni commerciali che l'azienda aveva guadagnato e costruito negli anni. Questo passaggio di consegne ha spinto ElectricLine ad aprire un'unità locale anche a Riccione, che funge da base logistica ed ufficio di rappresentanza per tutti i dipendenti dislocati in quella zona.

Negli anni successivi il valore e l'impegno di due collaboratori della **Raimondi e Montanari Snc** ha permesso loro di entrare nella compagine sociale e di sviluppare insieme agli altri tre amministratori una gestione più manageriale dell'azienda. Electricline srl è amministrata da un cda a 5 membri che sono anche i soci della società.

Oggi ElectricLine può contare su **oltre 15 anni di esperienza** nel settore, uniti a figure professionali chiave, "eredità" e "lascito" della squadra di Riccione ed a legami commerciali solidi ed importanti: una condizione che senza dubbio permette al gruppo di avere **tutte le carte in regola per svolgere con efficacia, tempestività e precisione appalti in molteplici ambiti**. Electricline è certificata ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001, SOA OS30 . OG9, e dal 2024 adotta il modello organizzativo 231/01.

3/La sostenibilità in Electricline

Per un'azienda da sempre impegnata nella ricerca di soluzioni energetiche rinnovabili, il rapporto con l'ambiente è un fattore determinante.



In Electricline, a partire dai progetti, passando dai processi fino alle possibili metodologie, si tiene conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia ambientale, con lo scopo del rispetto dell'equilibrio del territorio, della prevenzione dell'inquinamento, della tutela dell'ambiente e del paesaggio.

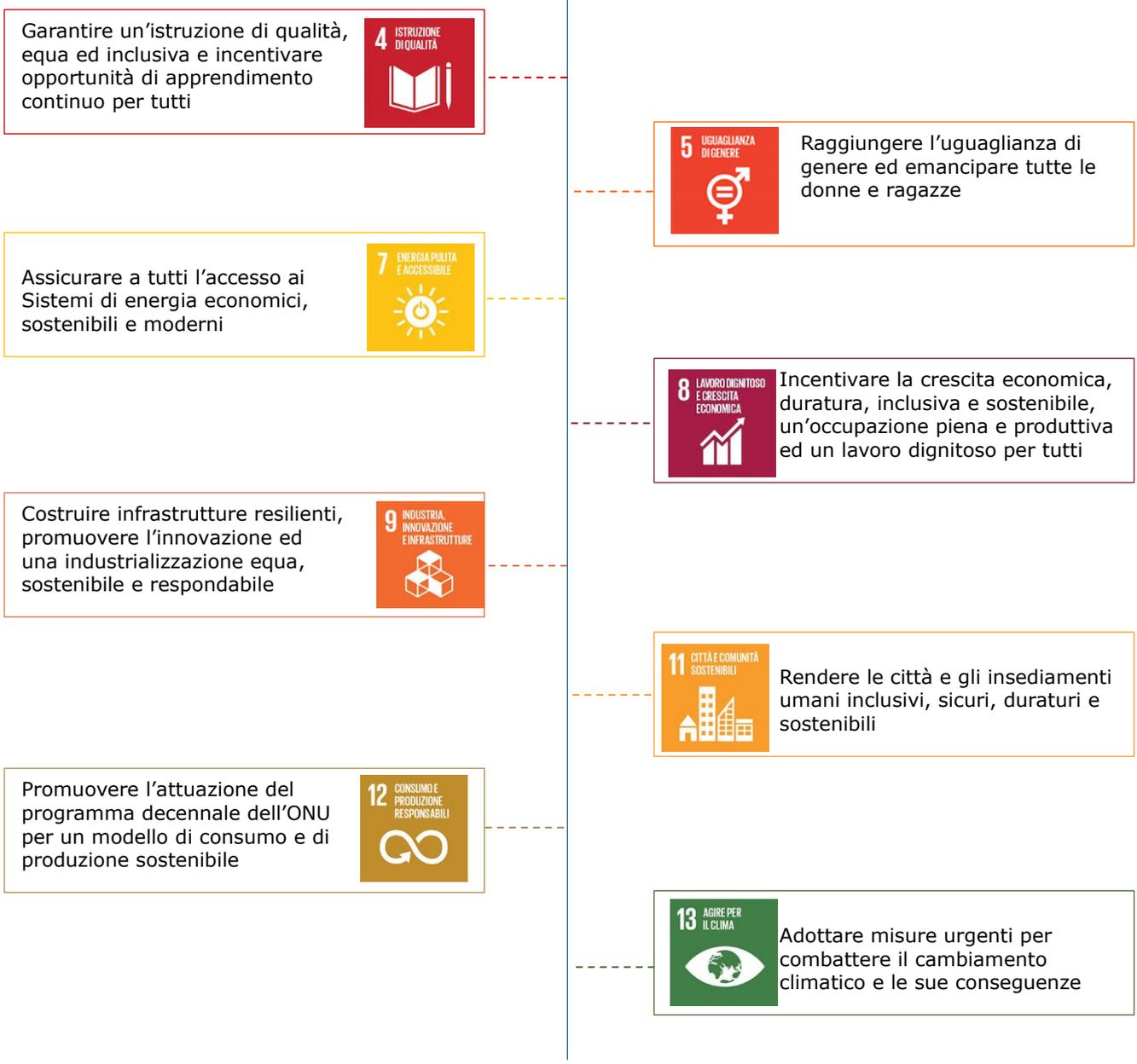
La grandezza di un'azienda è data però non solo dalla qualità dei suoi prodotti e processi, ma anche e soprattutto dalle persone che la compongono. Electricline vuole essere espressione di questa qualità e della straordinaria passione con cui le persone che vi lavorano perseguono tale missione, attraverso la costante innovazione dei suoi prodotti e delle tecnologie utilizzate.

A partire dal 2023, Electricline ha deciso di intraprendere un percorso formalizzato per integrare e sistematizzare la sostenibilità nel proprio operato, redigendo il primo Bilancio di Sostenibilità sulla base dei più solidi e diffusi standard di rendicontazione europei, i Global Reporting Initiative Standard (GRI Standard). La redazione del presente documento ha coinvolto tutta la prima linea aziendale, che ha seguito un percorso di sensibilizzazione sui temi della sostenibilità, e ha contribuito alla creazione del Bilancio.

Electricline, conscia delle attuali sfide globali di sostenibilità, ha deciso di intraprendere un percorso verso l'integrazione della sostenibilità nel proprio business. Il presente documento rappresenta il primo Bilancio di Sostenibilità di Electricline, ed ha la funzione non solo di preparare l'azienda ai futuri obblighi di rendicontazione, ma rappresenta anche un'opportunità per meglio comprendere e misurare il proprio impatto ambientale e sociale. Il Bilancio di Sostenibilità è infatti un prezioso strumento attraverso cui Electricline può e potrà innovarsi e comunicare il suo operato, dando risposta alle complessità e ai bisogni dei propri stakeholder.

In questo contesto, l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite fornisce un quadro di fondamentale importanza per le aziende che intendono contribuire attivamente al perseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile. L'Agenda si sostanzia infatti in un piano d'azione per promuovere a livello mondiale lo sviluppo sostenibile, fissando 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, o SDGs), i quali coprono una vasta gamma di questioni in ambito ambientale, economico e sociale e che rappresentano un framework di riferimento per la costruzione di un approccio sistematico e strategico alla sostenibilità.

Tenuto conto di ciò, Electricline ha individuato i seguenti 8 Obiettivi a cui l'azienda può e vuole contribuire:



ANALISI DI MATERIALITA'

L'analisi di materialità consiste nell'individuare alcuni temi di sostenibilità particolarmente rilevanti per l'azienda, definiti **"temi materiali"**, sui quali viene condotta un'analisi di rilevanza volta a prioritizzare i temi sia dal punto di vista dell'azienda (**rilevanza interna**) che dal punto di vista degli stakeholder (**rilevanza esterna**), al fine di posizionarli in una matrice definita **"Matrice di Materialità"**. Tale processo viene svolto per identificare le direttive strategiche di sostenibilità sulle quali l'azienda può concentrarsi nel medio periodo.

Nell'ambito della redazione del primo Bilancio di Sostenibilità, Electricline si è approcciata per la prima volta all'analisi di materialità. Nel corso dell'anno, i membri della prima linea di Electricline hanno provveduto ad identificare alcuni **temi materiali utili alla costruzione della strategia di sostenibilità**:

- **Efficacia del modello di governance e comunicazione istituzionale** gestire l'attività d'impresa in maniera sostenibile, considerando i fattori di sostenibilità ambientale e sociale nelle diverse attività degli organi di governo, garantendo trasparenza nelle comunicazioni, e strutturando la propria governance in modo da sistematizzare la sostenibilità nella normale attività di business. Definire un'identità d'impresa chiara e un metodo di comunicazioni istituzionali diretto a tutti gli stakeholder, prestando particolare attenzione alla correttezza e veridicità delle informazioni.



- **Etica e business responsabile** condurre gli affari e le relazioni commerciali in modo responsabile, trasparente, credibile e coerente. Adottare modelli organizzativi volti a far rispettare le norme in materia di anticorruzione, antiriciclaggio, e antitrust.



- **Presidio Innovazione** innovare sia in termini di prodotti che potenziali attività di business aziendale attraverso attività di ricerca e sviluppo al fine di attuare le migliori pratiche in termini di produzione, considerando anche le possibili soluzioni per ridurre l'impatto ambientale delle attività e mantenere lo standard qualitativo del prodotto.



- **Gestione sostenibile degli approvvigionamenti** utilizzare criteri socio-ambientali per la valutazione della catena di fornitura in relazione agli impatti sociali e ambientali che l'attività di approvvigionamento ha, anche in relazione alle politiche applicate ai fornitori per il rispetto dei diritti umani dei lavoratori ed il diritto alla salute e sicurezza. Salvaguardare la catena di approvvigionamento valutando azioni di contrasto a climate change verso i fornitori core.



- **Tutela e benessere dei dipendenti** salvaguardare la salute e la sicurezza dei dipendenti e collaboratori, promuovendo comportamenti corretti all'interno degli spazi aziendali e garantendone il benessere.



- **Sviluppo del capitale umano e delle competenze** pianificare e attuare percorsi di sviluppo professionale e delle competenze per i dipendenti, al fine di garantire la possibilità di crescita professionale e personale delle risorse.



- **Diversità, inclusione e diritti umani** creare un ambiente di lavoro inclusivo, che favorisca le pari opportunità nella forza lavoro e valorizzi la diversità, anche attraverso programmi e attività promossi dall'azienda stessa. Estendere, per quanto possibile, le buone pratiche in materia di diversità e inclusione all'intera catena del valore.



- **Impatto sulle comunità** considerare l'impatto che l'attività aziendale può avere sulle comunità in cui opera, agendo per massimizzare gli impatti positivi e ridurre gli impatti negativi.



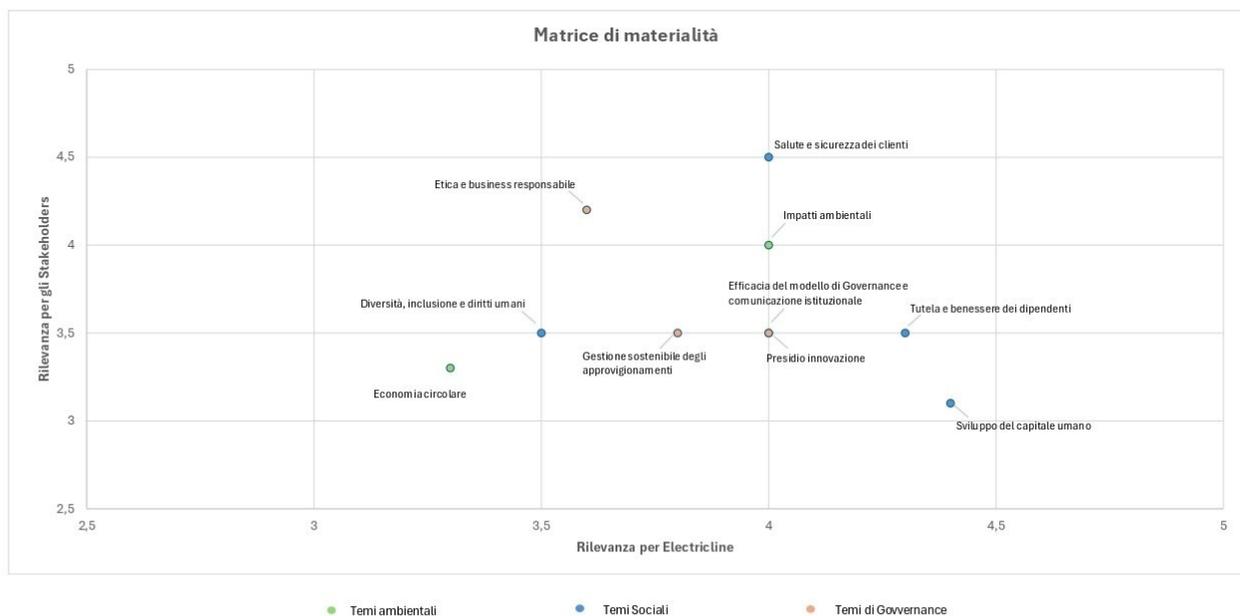
- **Impatti ambientali diretti della produzione e gestione aziendale** valutare gli impatti ambientali direttamente correlati alla produzione e gestirli in maniera responsabile, presidiando parallelamente le attività d'ufficio con l'obiettivo di limitare sprechi e rifiuti.



- **Economia circolare** valutare processi e modalità di rivalorizzazione degli scarti della Fase Produttiva, di altri rifiuti derivanti da altre attività aziendali di ufficio o di circolarità del packaging.



Come anticipato, l'analisi di materialità richiederebbe di svolgere un'analisi di rilevanza dei temi materiali coinvolgendo anche stakeholder esterni all'azienda. Essendo questo il primo anno di rendicontazione per Electric Line, è stato deciso di limitarsi, per ora, ad un'analisi delle tematiche da parte dei soli manager dell'azienda, che nell'ambito di workshop dedicati si sono calati nel ruolo di alcune categorie di stakeholder individuate (clienti, consumatori, dipendenti, fornitori, reti di vendita, associazioni, enti e istituzioni, e media e comunità), al fine di costruire una prima matrice di materialità:



ElectricLine prevede di rafforzare la metodologia di definizione della matrice di materialità, comprendendo quindi una mappatura più dettagliata degli stakeholder nonché il loro coinvolgimento diretto, nelle prossime rendicontazioni.

4/La Governance di Electricline

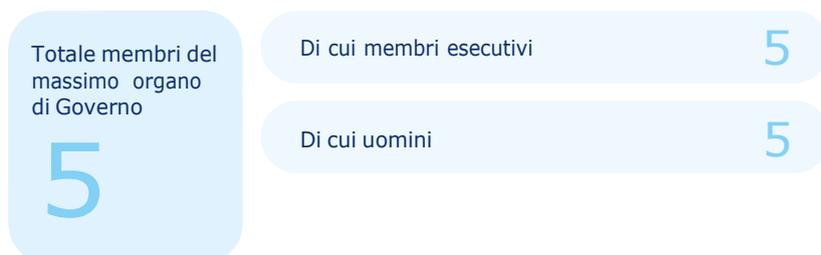
4.1 Efficacia del modello di governance e comunicazione

[GRI 2-9]
[GRI 2-14]
[GRI -17]
[GRI 2-27]
[GI 205-2]
[GRI 417-1]
[GRI 417-2]

Electricline è consapevole che un modello di governance efficace è fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi a lungo termine. Per tale ragione, l'azienda si impegna nel mantenere un modello di governance efficace e soprattutto sostenibile, con l'obiettivo di garantire che le decisioni in merito ai diversi aspetti aziendali siano prese in modo responsabile e trasparente.

Electricline è governata da un Consiglio d'Amministrazione composto da 5 membri. I componenti del CdA hanno poteri distinti e pertanto tutti rientrano nei processi decisionali e nella gestione degli impatti su Economia, Ambiente e Persone. A tal proposito, fa capo al CdA la responsabilità di rivedere e approvare le informazioni relative alla sostenibilità, compresi i temi materiali. Tale processo avviene principalmente tramite riunioni informali a cui seguono la formalizzazione tramite CdA e/o Assemblee, laddove necessario.

GRI 2-9: **COMPOSIZIONE DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO**



Al fine di **migliorare le conoscenze aziendali in ambito di sostenibilità**, i membri del Consiglio di Amministrazione e la prima linea aziendale prenderanno parte ad un **percorso formativo**. Inoltre, si evidenzia che a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione vengono comunicate le politiche e le **procedure in materia di anticorruzione dell'organizzazione**. **Nel corso del 2024 Electricline si è dotata di un modello organizzativo 231/2001 e di un ODV monocratico. La società inoltre ha un organo di controllo e di revisione monocratico distinto dall'ODV.**

ELECTRICLINE E GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE

Per ELECTRICLINE la salute e la sicurezza dei propri clienti è tra gli obiettivi principali. Per questa ragione l'azienda si impegna non solo a rispettare rigorosamente tutte le normative.

L'impegno dell'azienda per una produzione di qualità si sostanzia inoltre nell'attenzione alla scelta delle materie prime e a controlli qualità rigorosi. Electricline dispone in fatti delle più

accreditate certificazioni internazionali al fine di garantire ai clienti standard qualitativi ben definiti e nel rispetto di requisiti certi e verificabili. Tra le principali certificazioni si riportano:

- CERTIFICAZIONE SOA OG 9 II OS 30 III-BIS
- CERTIFICAZIONE ISO 9001 2015
- CERTIFICAZIONE ISO 14001 2015
- CERTIFICAZIONE ISO 45001 2018
- Rating di Legalità ★★

4.2 / Etica e business responsabile

[GRI 205-2]
[GRI 205-3]
[GRI 207-1]
[GRI 207-2]
[GRI 207-3]

Al fine di definire con chiarezza e trasparenza i valori ed i principi a cui la Società si ispira nonché i criteri di condotta volti a regolare le proprie attività, Electricline ha adottato dal 2024 il **Modello di Organizzazione e gestione ai sensi del d.Lgs. 231/01 e il relativo Codice Etico**, la cui osservanza è richiesta a tutti coloro che a qualunque titolo cooperano all'esercizio delle attività aziendali. Tutti i **dipendenti** hanno infatti effettuato la formazione per l'apprendimento del modello, e nei contratti con **terze parti** tale modello viene riportato tra le norme che regolano il contratto al fine della conoscenza e accettazione delle regole riportate.

Secondo quanto riportato dal Modello, è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di **reato di corruzione** tra privati e istigazione alla corruzione tra privati definite rispettivamente dall'art. 2635, comma 3 e 2635-bis, comma 1 c.c. e richiamate dall'art. 25-ter del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, nella gestione dei rapporti con gli interlocutori di Società o enti privati, è fatto divieto di:

1

offrire, promettere o effettuare dazioni indebite di denaro o riconoscimenti indebiti di altre utilità;

2

distribuire omaggi e regali eccedenti le normali pratiche commerciali o di cortesia. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore;

3

effettuare spese di rappresentanza ingiustificate e con finalità diverse dalla mera promozione dell'immagine aziendale o comunque non conformi alle specifiche procedure aziendali;

4

effettuare promesse di assunzione o assunzioni in favore di soggetti segnalati dall'interlocutore/referente privato.

Tali divieti si intendono estesi anche a soggetti terzi (ad esempio agenti o distributori) che agiscono nell'interesse della Società.

Da un punto di vista **finanziario**, ogni flusso in entrata e in uscita, sia quelli afferenti ad operazioni ordinarie (incassi e pagamenti) che a quelli riferiti ad esigenze finanziarie (liquidità, finanziamenti a breve, medio e lungo

termine, coperture di rischi, ecc.) o ad operazioni straordinarie (es. liquidazioni, investimenti o cessioni di asset), deve essere legittimo e posto in essere nel rispetto della normativa, tracciato, ricostruibile ex post, adeguatamente motivato, autorizzato e rispondente alle effettive esigenze aziendali.

Il Modello richiede quindi che l'azienda tenga un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali

interne, in tutte le attività, nonché un comportamento rispettoso delle regole stabilite in tema di libera concorrenza e di leale competizione con le altre imprese.

In caso di dubbi circa la corretta attuazione dei principi etico-comportamentali nel corso dello svolgimento delle attività operative, è fatto obbligo al soggetto interessato di interpellare il proprio Responsabile (in caso di dipendente della Società) e referente interno (in caso di soggetti terzi) ed inoltrare formalmente richiesta di parere all'Organismo di Vigilanza.

GRI 205-2: COMUNICAZIONE E FORMAZIONE IN MATERIA DI POLITICHE E PROCEDURE

NUMERO TOTALE E PERCENTUALE DI DIPENDENTI A CUI SONO STATE COMUNICATE LE POLITICHE E LE PROCEDURE DI ANTICORRUZIONE



Nel corso del 2023 non si sono registrati episodi di corruzione.

Rispetto alla **governance fiscale**, questa viene effettuata internamente tramite la preparazione delle dichiarazioni da presentare. Tali dichiarazioni vengono verificate sia dal Responsabile amministrativo sia dal Sindaco Unico e dal Revisore ed infine dal CdA. L'**approccio ai rischi fiscali**, comprese le modalità di identificazione, gestione e monitoraggio dei rischi, è descritto nel Documento di gestione di cui al Dlgs 231/01. Per quanto riguarda la compliance al modello di governance e gestione dei rischi, nell'ambito Modello 231 è attiva la procedura di Whistleblowing, che permette di segnalare anonimamente eventuali trasgressioni tramite una mail specifica dell'OdV esterna all'organizzazione aziendale. Semestralmente viene effettuata da parte dell'OdV una verifica della

compliance al Dlgs 231/01. È previsto infine che la **difesa fiscale**, a seguito di eventuali verbali sanzionatori, venga effettuata tramite consulenti esterni (fiscalisti e tributaristi) assieme al Responsabile amministrativo.



5/ La catena del valore

5.1 / Gestione sostenibile degli approvvigionamenti

[GRI 204-1]

La **gestione degli impatti ambientali e sociali degli approvvigionamenti** gioca un ruolo di fondamentale rilevanza quando si parla di sostenibilità dei processi produttivi e delle attività economiche.

La filiera è l'insieme delle attività che intercorrono dal produttore al consumatore finale, e comprende la produzione, la trasformazione, la distribuzione e la vendita di beni e servizi. Per gestire gli impatti ambientali e sociali della filiera è necessario adottare una serie di strumenti e metodologie che consentano di identificare, valutare e mitigare i rischi e le opportunità legati alla sostenibilità.

In Electricline, la maggior parte dei fornitori ha **sede in Italia**. Attualmente non sono previste valutazioni dei fornitori, nuovi o in essere, da un punto di vista ambientale o sociale. Nonostante ciò, Electricline srl attua sui propri fornitori **controlli e audit volti alla verifica dell'integrità** del fornitore, intesa come compliance alle normative vigenti.

GRI 204-1: **PROPORZIONE DI SPESA VERSO FORNITORI LOCALI**

BUDGET DI APPROVVIGIONAMENTO UTILIZZATO PER I FORNITORI LOCALI



BUDGET DI APPROVVIGIONAMENTO UTILIZZATO PER I FORNITORI NON LOCALI



5.2 / Presidio Innovazione

L'innovazione è parte fondamentale del business di Electricline, azienda che da offre servizi di altissima qualità con l'obiettivo di creare un legame tra tradizione, innovazione e qualità, rispondendo alle esigenze sempre più evolute delle aziende clienti.

Nel 2023 sono stati affrontati diversi progetti, sia in ambito prodotti che in ambito processi, necessari per via delle mutate condizioni di mercato.

Dal punto di vista impiantistico, nel 2023 l'Azienda ha investito in **campo tecnologico**, al fine di garantire il continuo miglioramento dell'ambiente di lavoro.

5.3 / Salute e sicurezza dei clienti

La salute e la sicurezza dei consumatori sono una priorità fondamentale per tutte le aziende. Per Electricline ancora di più visto che gli impianti che realizza saranno a contatto con altri lavoratori o con privati nelle loro abitazioni.

[GRI 416-1]

[GRI 416-2]

[GRI 418-1]

Alla base della sicurezza dei consumatori di Electricline c'è il rispetto dei più stringenti **standard di sicurezza e dal rispetto ferreo di tutte le normative.**

Come evidenziato anche dalla Matrice di materialità, Electricline reputa la salute e sicurezza dei propri clienti una priorità assoluta



I processi di verifica coinvolgono l'intera filiera, partendo dai **fornitori** da questo punto di vista, Electricline si impegna anche nell'attenta selezione dei fornitori, tramite la ricerca di prodotti di alti standard qualitativi.

Infine, Electricline tutela clienti e dipendenti non solo da un punto di vista produttivo, ma anche prestando particolare attenzione alla **protezione dei dati personali**: nel 2023 non sono pervenute denunce comprovate di fughe, furto o perdite di dati dei clienti.

6/ Le persone e il territorio

[GRI 2-30]

[GRI401-2]

[GRI 403-1]

[GRI403-2]

[GRI403-5]

[GRI403-9]

[GRI 403-10]

La tutela della salute e sicurezza è ritenuta prioritaria e fondamentale nella pianificazione e nello svolgimento di ogni attività lavorativa di Electricline srl. Da oltre 15 anni con l'obiettivo di contribuire alla **creazione di un ambiente di lavoro positivo, sicuro, inclusivo e basato sul rispetto e sul coinvolgimento delle proprie persone**, a cui offrire un'esperienza di qualità ed un percorso di crescita e di continuo sviluppo. Al 31 dicembre 2023 **le persone di Electricline srl sono 40**, in crescita rispetto al periodo ante covid. Essendo la stabilità del lavoro una prerogativa di Electricline, **oltre il 90% dei dipendenti ha un contratto a tempo indeterminato.**

Per garantire la sicurezza dei lavoratori Electricline ha potenziato il processo di trasformazione digitale, riuscendo a far leva sullo **smart working, ovviamente vista la tipologia di lavoro svolto solo per gli impiegati**, come strumento di grandissima opportunità.

Per quanto riguarda la **sicurezza dei dipendenti**, la politica di Electricline srl in materia esplicita i principi cardine da rispettare in tema di Sicurezza e Salute dei Lavoratori e intende garantire, tra le altre cose, il rispetto della legislazione vigente applicabile in materia di salute e sicurezza, nonché di requisiti non cogenti ma sottoscritti volontariamente, l'impegno al miglioramento continuo delle proprie prestazioni e la creazione di una "cultura della Sicurezza" nelle persone che operano presso e per conto di Electricline. Tra le leve individuate per il perseguimento di tali principi vi sono il **monitoraggio costante dei rischi**, la valutazione degli aspetti ambientali e dei fattori di pericolo in fase di progettazione di nuove attività, processi, prodotti e impianti, la formazione e responsabilizzazione del personale, la sensibilizzazione di fornitori e collaboratori e la ricerca delle migliori tecnologie disponibili per la prevenzione e protezione. In Electricline è attivo un **sistema di gestione della sicurezza** che garantisce la valutazione dei rischi nei luoghi di lavoro tramite un processo sistematico di analisi delle attività e delle mansioni (audit EHS settimanali). Il personale dell'ufficio EHS (personale dipendente e personale consulente esterno) ha competenze specifiche sia in termini di esperienza pluriennale sul tema sia in termini di abilitazioni formative (abilitazioni al ruolo di RSPP con aggiornamenti formativi regolari e completi).

Il personale dipendente viene formato in materia di salute e sicurezza sul lavoro sulla base dell'accordo Stato-regioni e viene erogata formazione ed addestramento su temi specifici quali: uso DPI, manipolazione sostanze pericolose, piano di emergenza antincendio, addestramento e formazione per neo assunti. Inoltre, **il personale può segnalare eventuali situazioni pericolose** al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza o direttamente alla funzione EHS. Esiste poi una cassetta per le segnalazioni anonime, nonché la possibilità di comunicare tramite e-mail direttamente a ODV. Non si registrano per il 2023 casi di malattie professionali.

GRI403-9:INFORTUNI SULLAVORO

Infortuni sul lavoro*	4	
Totale ore lavorate	68'318	

L'indice IF di 1.46 calcolato come il rapporto tra il numero totale di infortuni e il totale di ore lavorate, utilizzando un fattore moltiplicativo di 1.000.000.

Infine, **Electricline** garantisce a tutti i lavoratori il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero, di aderire ad **associazioni** e svolgere **attività sindacali**. A tutti i lavoratori vengono applicati i CCNL.

GRI2-30:CONTRATTI COLLETTIVI

Percentuale di dipendenti inquadrati
in contratti collettivi

100%

6.1 / Sviluppo del capitale umano e delle competenze

In **Electricline**, le persone sono la più grande risorsa. La **formazione**, oltre ad essere uno strumento finalizzato all'arricchimento delle opportunità di impiego delle persone, rappresenta anche una **leva a supporto dei percorsi di integrazione organizzativa e di gestione del cambiamento**. Per questo l'azienda investe nello sviluppo e consolidamento del sistema delle competenze professionali e manageriali attraverso:

- programmi di formazione e percorsi di sviluppo dedicati, anche on the job;
- forme di Job rotation;
- percorsi di inserimento aziendale con progetti di stage concordati con le scuole professionali, volti alla stabilizzazione della risorsa;
- percorso di formazione digitale continua per i dipendenti
- individuazione di figure chiave tra le risorse aziendali per lo sviluppo e l'implementazione dei programmi informatici che saranno poi i riferimenti dei colleghi.

Queste attività sono basate su una costante **partnership con le diverse funzioni interne** per favorire la progettazione e il miglioramento continuo dei percorsi formativi, aumentandone l'efficacia in coerenza con le esigenze della persona e degli obiettivi della Società.

GRI 404-1: ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUA PER DIPENDENTE

Dirigenti	h	0
Quadri	h	0
Impiegati	h	15.5
Operai	h	20.5

6.2 Diversità, inclusione e diritti umani

Electricline **rispetta la dignità di ciascuno e offre pari opportunità** per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, quali assunzione, formazione, retribuzione, promozioni, evitando qualunque forma di discriminazione che possa derivare da differenze di sesso, età, stato di salute, nazionalità, opinioni politiche o religiose.

Con riferimento all'adozione di misure per promuovere la **parità di trattamento e di opportunità tra i generi** all'interno dell'intera organizzazione aziendale, da anni si sono implementate iniziative per favorire l'inclusione. Tra le attività portate avanti da Electricline per integrare il principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane, si segnalano le seguenti pratiche, definite da apposite regole operative interne:

- gestione trasparente e non discriminatoria delle assunzioni e del complessivo percorso di selezione (Analisi Grafia anonima);
- formazione resa equamente accessibile a tutto il personale.

Poiché la **diversità di genere** è una priorità per Electricline, cerchiamo di offrire alle donne di talento opportunità volte a consentire di massimizzare il loro potenziale.

Electricline favorisce infine il **ricambio generazionale**, anche per sostenere con l'inserimento di nuove risorse i cambiamenti tecnologici che si renderanno necessari per fronteggiare l'introduzione e lo sviluppo di sempre nuovi sistemi informativi.

Totale dipendenti

DIRIGENTI	0	
di cui uomini	0	%0
di cui donne	0	%0
di cui under 30	0	%0
di cui tra 30-50	0	%0
di cui over 50	0	%0
QUADRI	0	
di cui uomini	0	%0
di cui donne	0	%0
di cui under 30	0	%0
di cui tra 30-50	0	%0
di cui over 50	0	%0
IMPIEGATI	6	
di cui uomini	4	%66.66
di cui donne	2	%33.33
di cui under 30	1	%16.66
di cui tra 30-50	3	%50
di cui over 50	2	%33.33
OPERAI	34	
di cui uomini	34	%100
di cui donne	0	%0
di cui under 30	13	%38.23
di cui tra 30-50	13	%38.23
di cui over 50	8	%23.52

6.3 / Impatto sulle comunità

Per Electricline, una delle chiavi del successo dell'Azienda è la capacità di mantenere intatto e vivo il legame con il territorio, mettendo al centro le persone e la qualità della vita. Per questa ragione Electricline si impegna **su molteplici fronti sociali, dall'inclusione lavorativa dei soggetti svantaggiati al sostegno della ricerca scientifica, senza dimenticare l'importanza dell'inclusione lavorativa delle donne**, tutti riconducibili ad una matrice comune: valorizzare le persone ed il loro talento.

[GRI 2-28]

[GRI 201-1]

Electricline sostiene inoltre lo sport fra i ragazzi convinta che sia una delle strade iniseme allo studio per realizzare la migliore crescita per i ragazzi

A tal proposito Electricline sostiene le seguenti associazioni:

CNA ASSOCIAZIONE

ASSOCIAZIONE IMPRENDITORI VALLE SAVIO

PROLOCO SARSINA

PROLOCO MERCATO SARACENO

PLAUTUS FESTIVAL

SAMPIERANA CALCIO

CESENA CALCIO

DUEMME CALCIO

PARROCCHIA MONTE CASTELLO

PARROCCHIA QUARTO

ASSOCIAZIONE ALPINI MERCATO SARACENO

PROTEZIONE CIVILE VALLE SAVIO

ASSOCIAZIONE SPORTIVA RIVER22

