



# **BILANCIO SOCIALE**

**(ANNO 2022)**

**Rev.00 del 20/04/2023**

*Dati aggiornati al 31/12/2022*

**Centria S.r.l.**  
Il Responsabile  
Sistema QSA  
**Marta Bindi**

**Centria S.r.l.**  
L'Amministratore Delegato  
**Silvano Stanganini**

**CENTRIA S.R.L.**

Via Igino Cocchi, 14 – 52100 Arezzo

C.F. e P.IVA 02166820510

[www.centria.it](http://www.centria.it) - [centria@centria.it](mailto:centria@centria.it) - [centria.pec@cert.centria.it](mailto:centria.pec@cert.centria.it)

Codici attività:

NACE 35.22 - Distribuzione di combustibili gassosi mediante condotte

NACE 42.21 - Costruzione di infrastrutture per il trasporto di fluidi

Settori di accreditamento EA:

26 - Distribuzione gas

28 - Costruzione

34 - Servizi di ingegneria



## **INDICE**

|            |   |           |
|------------|---|-----------|
| <b>1.</b>  | <b>INTRODUZIONE</b>   | <b>3</b>  |
| <b>2.</b>  | <b>LETTERA AGLI STAKEHOLDER</b>                                       | <b>4</b>  |
| <b>3.</b>  | <b>POLITICA PER L'AMBIENTE E LA RESPONSABILITÀ SOCIALE</b>            | <b>5</b>  |
| <b>4.</b>  | <b>DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE</b>                                | <b>7</b>  |
|            | 4.1. Dati generali  | 7         |
|            | 4.2. Sedi e lavoratori  | 8         |
|            | 4.3. Territorio e comuni serviti                                      | 10        |
|            | 4.4. Governance   | 11        |
| <b>5.</b>  | <b>DESCRIZIONE ATTIVITÀ</b>   | <b>13</b> |
| <b>6.</b>  | <b>VALUTAZIONE DEL RISCHIO SOCIALE</b>                                | <b>14</b> |
| <b>7.</b>  | <b>PRESTAZIONI RESPONSABILITÀ SOCIALE</b>                             | <b>15</b> |
|            | 7.1. LAVORO INFANTILE   | 15        |
|            | 7.2. LAVORO FORZATO O OBBLIGATO                                       | 16        |
|            | 7.3. SALUTE E SICUREZZA   | 16        |
|            | 7.4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | 20        |
|            | 7.5. DISCRIMINAZIONE  | 21        |
|            | 7.6. PRATICHE DISCIPLINARI  | 23        |
|            | 7.7. ORARIO DI LAVORO   | 24        |
|            | 7.8. RETRIBUZIONE   | 26        |
|            | 7.9. ASPETTI GESTIONALI   | 27        |
| <b>8.</b>  | <b>OBIETTIVI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE</b>                        | <b>29</b> |
| <b>9.</b>  | <b>MODALITÀ DI DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE</b>                    | <b>30</b> |
| <b>10.</b> | <b>A VOSTRA DISPOSIZIONE</b>  | <b>31</b> |

## 1. INTRODUZIONE

Il presente documento contiene i dati e le informazioni relativi alle prestazioni di Centria S.r.l. in materia di Responsabilità Sociale, aggiornate al 31/12/2022.

Le performance e gli obiettivi relativi a questo importante pilastro della propria gestione facilita il percorso di comunicazione verso l'esterno, nell'ottica della trasparenza e del coinvolgimento del maggior numero di Stakeholder possibili.

Il documento è redatto in base ai seguenti standard:

- Requisiti di Responsabilità Sociale SA 8000:2014

Il presente documento è stato sottoposto a verifica dall'Ente Terzo accreditato CISE.

Referente aziendale per la gestione Ambientale e per la Responsabilità Sociale di Centria S.r.l.:

**MARTA BINDI**  
Responsabile Sistema di Gestione Integrato  
Tel. 0577-264511 – Fax: 0577-46473  
Email: [mbindi@centria.it](mailto:mbindi@centria.it)  
[www.centria.it](http://www.centria.it) - [centria@centria.it](mailto:centria@centria.it) - [centria.pec@cert.centria.it](mailto:centria.pec@cert.centria.it)

## 2. LETTERA AGLI STAKEHOLDER

*Siamo una società fatta di persone che lavora per le persone, rispettando valori come:*

- la dignità;*
- il lavoro;*
- l'ambiente;*
- l'inclusione sociale,*

*ricercando innovazione e favorendo cultura. Per noi il lavoro deve assumere centralità e deve essere reso sostenibile per l'individuo, le organizzazioni e la società.*

*Centria, che ha come missione accrescere la qualità dei servizi del territorio che gestisce, ha da tempo ripensato ai propri valori assumendo l'impegno di:*

- consolidare il ruolo di garante della dignità dell'individuo conservandone il lavoro,*
- promuovere la tutela dell'ambiente investendo in modelli tecnologici avanzati e*
- ricercare la migliore competitività nel mercato nel rispetto dei consumatori.*

*Siamo un'azienda giovane, ma con radici solide che ci permettono di guardare anche oltre l'orizzonte, non vogliamo gestire solo la conformità normativa, ricerchiamo il miglioramento continuo attraverso le certificazioni, vogliamo avere uno spirito "generativo", interpretare i fabbisogni dei cittadini e farli diventare i nostri primari obiettivi aziendali.*

*Puntiamo sulle competenze sia tecniche che manageriali del nostro personale, la partecipazione a tavoli tecnici a livello nazionale ne è un concreto riconoscimento e permette un confronto continuo ed un'ulteriore crescita professionale. Siamo vicini anche al mondo accademico mediante collaborazioni con Università e con le primarie Istituzioni a livello nazionale ed internazionale.*

*Consideriamo i fornitori come un'importante risorsa da coltivare, con i quali condividiamo modalità operative e li coinvolgiamo in molte delle nostre iniziative.*

*Ci sentiamo cittadini dei luoghi in cui operiamo, ricerchiamo costantemente modalità di dialogo soprattutto con le Amministrazioni comunali, siamo convinti che la qualità di un territorio si misuri dall'efficienza dei propri servizi che contribuiscono a migliorare il benessere dei cittadini, la cui soddisfazione, si spera, ne accrescerà il senso di tolleranza e di rispetto verso sé stessi e verso gli altri.*

Centria S.r.l.  
L'Amministratore Delegato  
Siliano Stanganini



### 3. POLITICA PER L'AMBIENTE E LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La Direzione Centria ha adottato da tempo una Politica aziendale integrata, finalizzata ad esprimere il proprio impegno per una gestione aziendale tesa al miglioramento continuo sugli aspetti inerenti la Qualità, la Salute e la Sicurezza dei Lavoratori, l'Ambiente, l'Energia, la Responsabilità Sociale, la Sicurezza delle Informazioni e la Gestione degli Asset. Si riporta di seguito un estratto del documento riguardante gli impegni in materia di Responsabilità Sociale.

L'Alta Direzione aziendale si impegna a:

- definire obiettivi per la qualità, la salute e la sicurezza, l'ambiente, l'energia, la responsabilità sociale, la sicurezza delle informazioni e la gestione degli asset;
- assicurare il rispetto della legislazione e delle norme tecniche applicabili al settore e di altre prescrizioni o adesioni volontarie eventualmente sottoscritte dall'azienda;
- perseguire il miglioramento delle prestazioni dei servizi erogati ai clienti, la prevenzione dell'inquinamento e degli incidenti ambientali, la tutela della salute e della sicurezza ed il rispetto dei diritti dei lavoratori;
- mettere a disposizione le risorse umane ed infrastrutturali necessarie per il perseguimento degli obiettivi della presente Politica;
- comunicare la presente Politica in modo da assicurarne la comprensione da parte dei lavoratori di Centria S.r.l. e dei propri fornitori, e di renderla disponibile al pubblico e a tutte le parti interessate;
- riesaminare i contenuti della presente Politica per accertarne l'idoneità e la coerenza rispetto ai requisiti del sistema ed agli indirizzi generali dell'azienda;
- favorire il coinvolgimento dei lavoratori, promuovendo la consultazione e la partecipazione dei lavoratori anche attraverso i loro rappresentanti;
- sviluppare ed attuare il Sistema di Gestione Integrato, perseguire il miglioramento continuo ed assicurare che sia mantenuta la sua integrità qualora siano pianificati ed attuati dei cambiamenti.

[...]

Obiettivi primari per la realizzazione della Politica per la Responsabilità Sociale sono:

- assicurare il rispetto dei principi di responsabilità sociale e dei requisiti SA8000 in materia di:
  - o lavoro infantile;
  - o lavoro obbligato;
  - o libertà di associazione;
  - o salute e sicurezza sul lavoro;
  - o discriminazione;
  - o pratiche disciplinari;
  - o orario di lavoro;
  - o retribuzione.
- rispettare i diritti dei propri lavoratori attraverso l'applicazione della normativa sul lavoro, dei contratti e degli accordi sottoscritti con le rappresentanze sindacali;
- perseguire la massima disponibilità al confronto con le rappresentanze sindacali unitarie per la gestione dei rapporti con i lavoratori;
- rispettare i diritti dei lavoratori dell'indotto generato attraverso il coinvolgimento al rispetto dei principi di responsabilità da parte dei fornitori con maggior rischio sociale;
- promuovere i principi di responsabilità sociale con particolare attenzione ai temi della discriminazione, del lavoro obbligato e della tratta di essere umani;
- promuovere l'educazione e la formazione scolastica dei bambini e degli adolescenti attraverso la collaborazione con le istituzioni scolastiche locali;
- promuovere l'integrazione sociale in particolare dei bambini e degli adolescenti attraverso il sostegno e la promozione di associazioni culturali, sociali e sportive locali.

[...]

Quali obiettivi per tutti i settori specifici:

- valorizzare l'immagine aziendale;
- formare i lavoratori allo scopo assumersi le proprie responsabilità per svolgere i propri compiti in sicurezza, per gestire gli aspetti ambientali e per rispettare i principi di responsabilità sociale;
- migliorare il livello di consapevolezza del personale che opera in Centria o per conto di essa, in modo da perseguire gli obiettivi della presente Politica;
- adottare comportamenti "virtuosi" da parte del personale che opera in azienda o per conto di essa, per uno sviluppo sostenibile delle attività operative;
- ottenere il coinvolgimento dei lavoratori, promuovendo la consultazione dei lavoratori anche attraverso i loro rappresentanti;
- confrontare i risultati dell'azienda con dati nazionali ed internazionali di settore.

La presente Politica è sottoposta a revisione con frequenza annuale ed in occasione del Riesame della Direzione, per garantire che rimanga attuale ed appropriata. L'Alta Direzione definisce, con i Responsabili di Area e le funzioni di vertice, gli obiettivi di miglioramento che concretizzano la presente Politica.

Rev. 09 del 10/11/2020



Centria S.r.l.  
Il Presidente  
Fabio Cannari

Riferimenti per il sistema di gestione per la responsabilità sociale:

CISE - CENTRO PER L'INNOVAZIONE E LO SVILUPPO ECONOMICO:  
Tel. 0543/713311; fax 0543/713319; mail: [info@ciseonweb.it](mailto:info@ciseonweb.it)

SAI – Social Accountability  
15 West 44th Street | New York, NY 10036  
Tel. 001 2126841414 | Fax. 212-684-1515 | Email [info@sa-intl.org](mailto:info@sa-intl.org)

SAAS - Social Accountability Accreditation Services:  
Indirizzo: 15 west 44th street, 6th floor New York, NY 10036  
Tel. 001 212 3912106 | Fax. 001 212-684-1515 | Email [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org)

## 4. DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

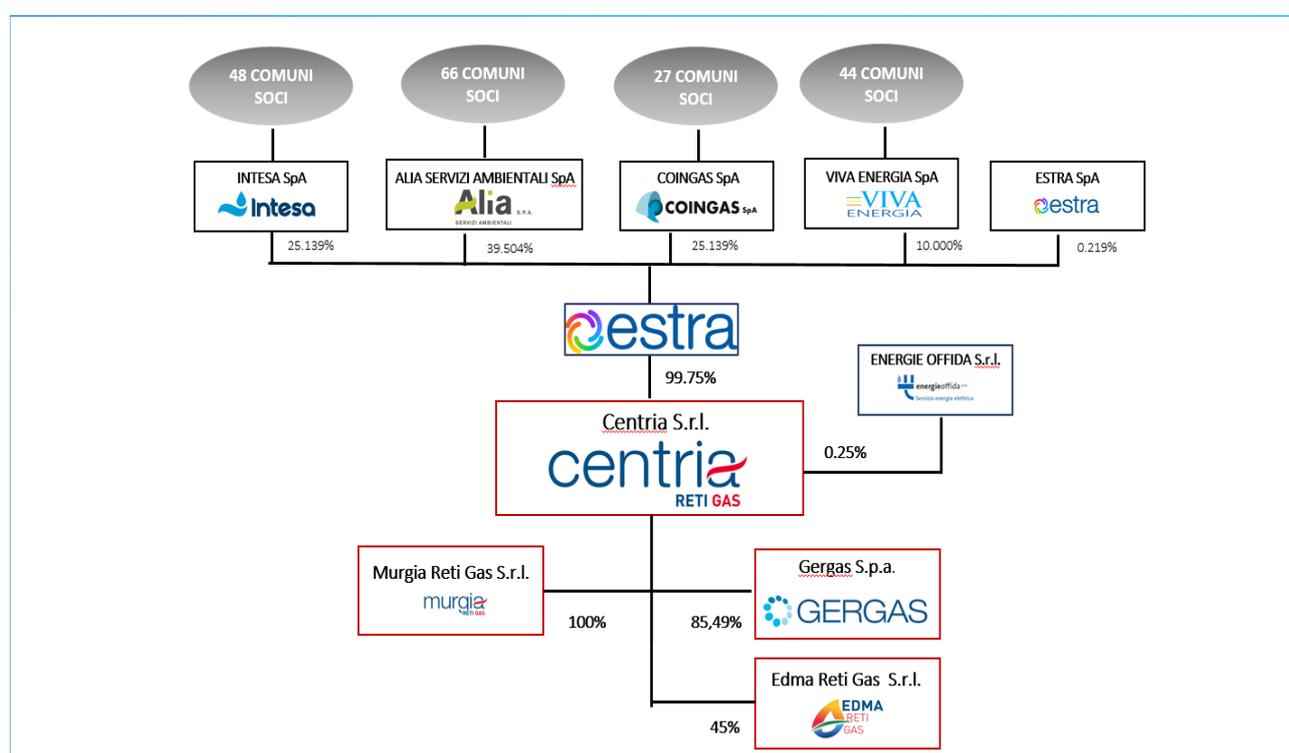
### 4.1. DATI GENERALI

Centria S.r.l., con sede legale in via I. Cocchi, 14 - Arezzo, è una società controllata della capogruppo Estra S.p.A., operativa nel settore della distribuzione gas e costituita in data 22/10/2013.

Centria S.r.l. ha avuto origine da varie aggregazioni societarie avvenute negli anni; l'origine principale risale alla fusione del 2010 tra tre grandi aziende pubbliche: Intesa S.p.A. di Siena, Consiag S.p.A. di Prato e Coingas S.p.A. di Arezzo.

Queste società, che operavano nel settore della distribuzione gas già dagli anni settanta, hanno dato origine alla capogruppo Estra S.p.A. e, in seguito ad ulteriori fusioni societarie ed aggregazioni territoriali, oggi si è arrivati all'attuale organizzazione di Centria S.r.l.

Di seguito si riporta lo schema delle partecipazioni societarie di Centria S.r.l. aggiornate al Febbraio 2023.



Partecipazioni societarie Centria S.r.l.

## 4.2. SEDI E LAVORATORI

Attualmente l'organizzazione è attiva nelle seguenti sedi operative:

Area di Arezzo:

- › sede via Igino Cocchi, 14 – Arezzo (AR) (Sede Legale)

Area Prato:

- › sede via Ugo Panziera, 16 – Prato (PO)

Area Siena:

- › sede viale Toselli, 9/a – Siena (SI)
- › sede via dell'Artigianato, 5 - Montepulciano (SI)

Area Extra-Toscana

- › sede via Marco Curio Dentato, 7 - Rieti (RI)
- › sede Zona industriale SNC, Pettoranello del Molise (IS).

L'organico aziendale, al 31/12/2022, è costituito da 216 dipendenti (213,7 unità funzionali), così ripartiti per area e sede:

| Qualifica              | AREA SIENA   |               | AREA PRATO   | AREA AREZZO | AREA EXTRA-TOSCANA |                    | TOTALE       |
|------------------------|--------------|---------------|--------------|-------------|--------------------|--------------------|--------------|
|                        | SIENA        | MONTEPULCIANO | PRATO*       | AREZZO      | RIETI              | PETT.LO DEL MOLISE |              |
| DIRIGENTI              | 0            | 0             | 1            | 0           | 0                  | 0                  | 1            |
| QUADRI                 | 5,75         | 0             | 2,85         | 1           | 0                  | 0                  | 9,6          |
| DIRETTIVI              | 5            | 2             | 12           | 9,8         | 0                  | 0                  | 28,8         |
| IMP. E TECNICI         | 22           | 1             | 27,5         | 16          | 1                  | 1                  | 68,5         |
| OPERAI                 | 36,8         | 1             | 30           | 31          | 4                  | 3                  | 105,8        |
| <b>TOTALE PER SEDE</b> | <b>69,55</b> | <b>4</b>      | <b>73,35</b> | <b>57,8</b> | <b>5</b>           | <b>4</b>           | <b>213,7</b> |
| <b>TOTALE PER AREA</b> | <b>73,55</b> |               | <b>73,35</b> | <b>57,8</b> | <b>9</b>           |                    | <b>213,7</b> |

Tabella 1– Organico funzionale aziendale per area e sede

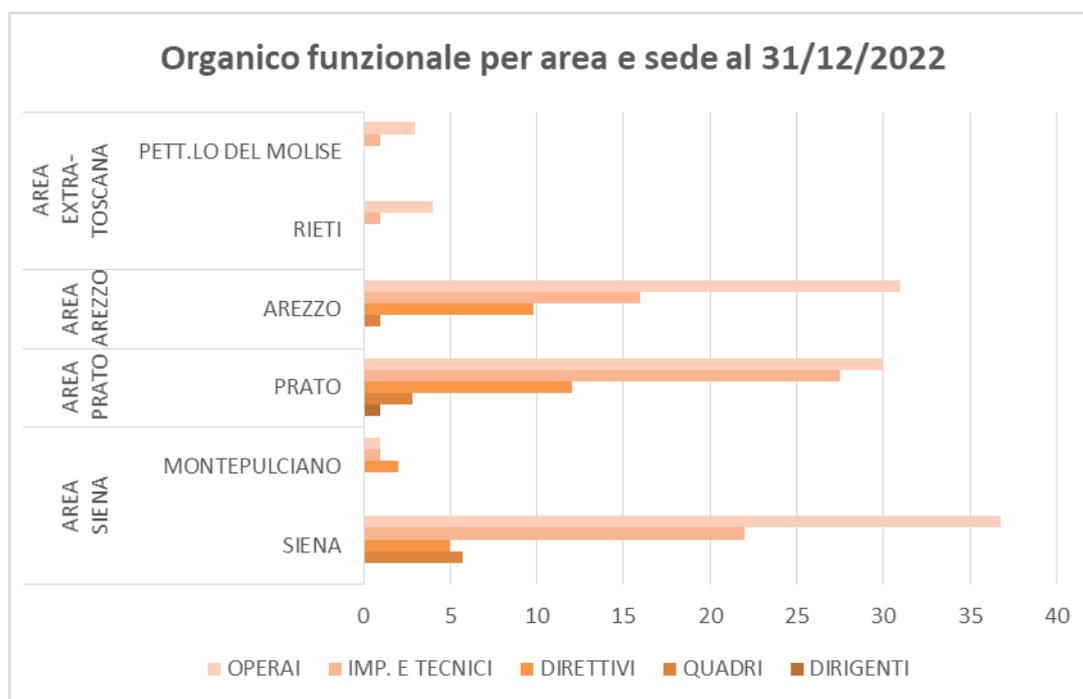


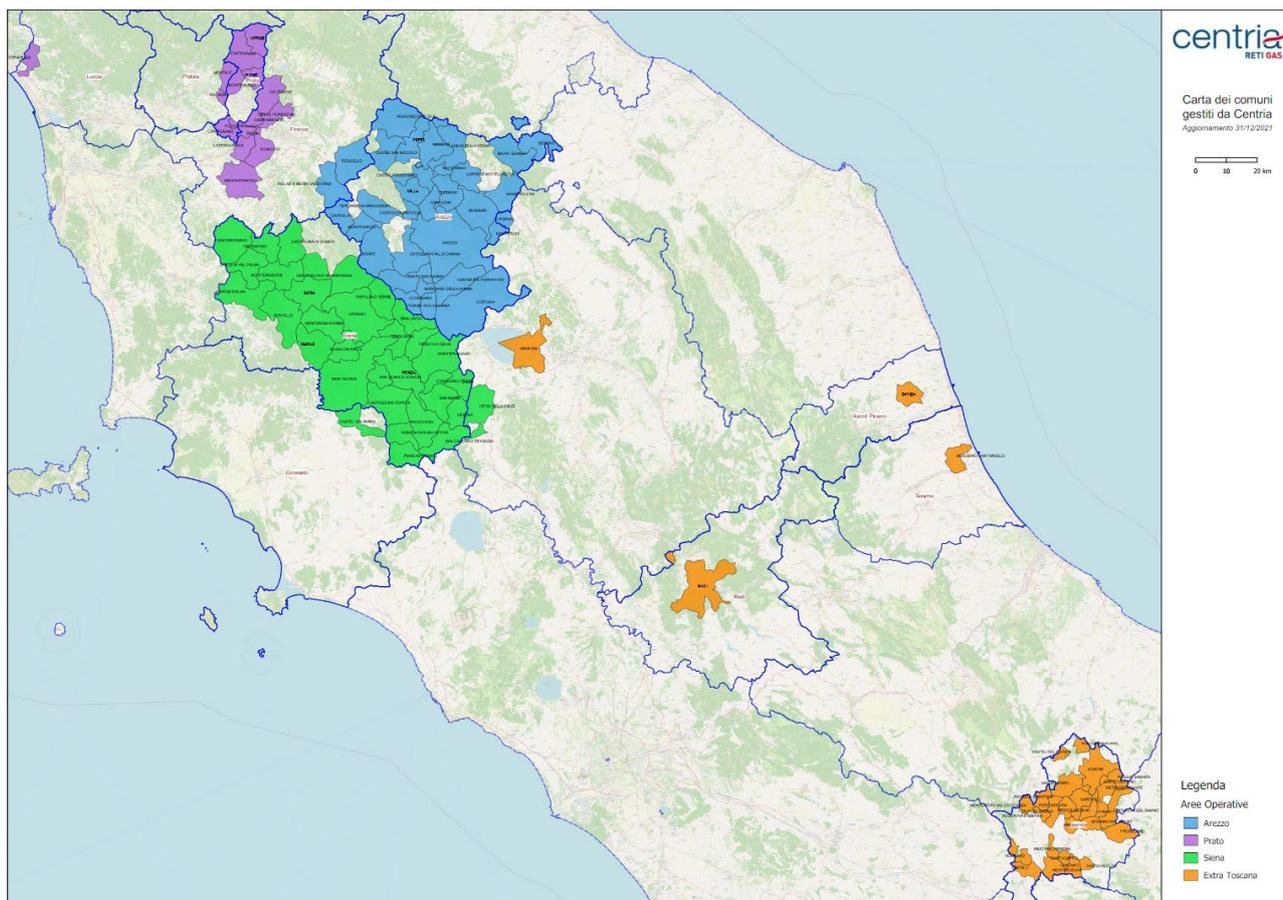
Grafico 1– Organico funzionale aziendale per area e sede



Dipendenti Centria

### 4.3. TERRITORIO E COMUNI SERVITI

Centria attualmente gestisce le reti gas metano di n. 110 Comuni ubicati nelle Province di Prato, Firenze, Pistoia, Siena, Grosseto, Arezzo, Lucca, Perugia, Teramo, Rieti, Ascoli Piceno e Isernia. I territori gestiti, di altitudine compresa tra 0 e 800 metri s.l.m., si caratterizzano per elevata differenziazione delle attività presenti, dall'agricoltura al terziario al turismo, con alcune zone ad alta densità abitativa (quale ad esempio il territorio dell'area di Prato). I Comuni serviti dalla rete Centria sono al 99% classificati nelle fasce climatiche D ed E ai sensi del DPR 412/1993, con un solo Comune in fascia F (Chiusi della Verna).



Comuni gestiti al 31/12/2022 con suddivisione in Aree di gestione

#### 4.4. GOVERNANCE

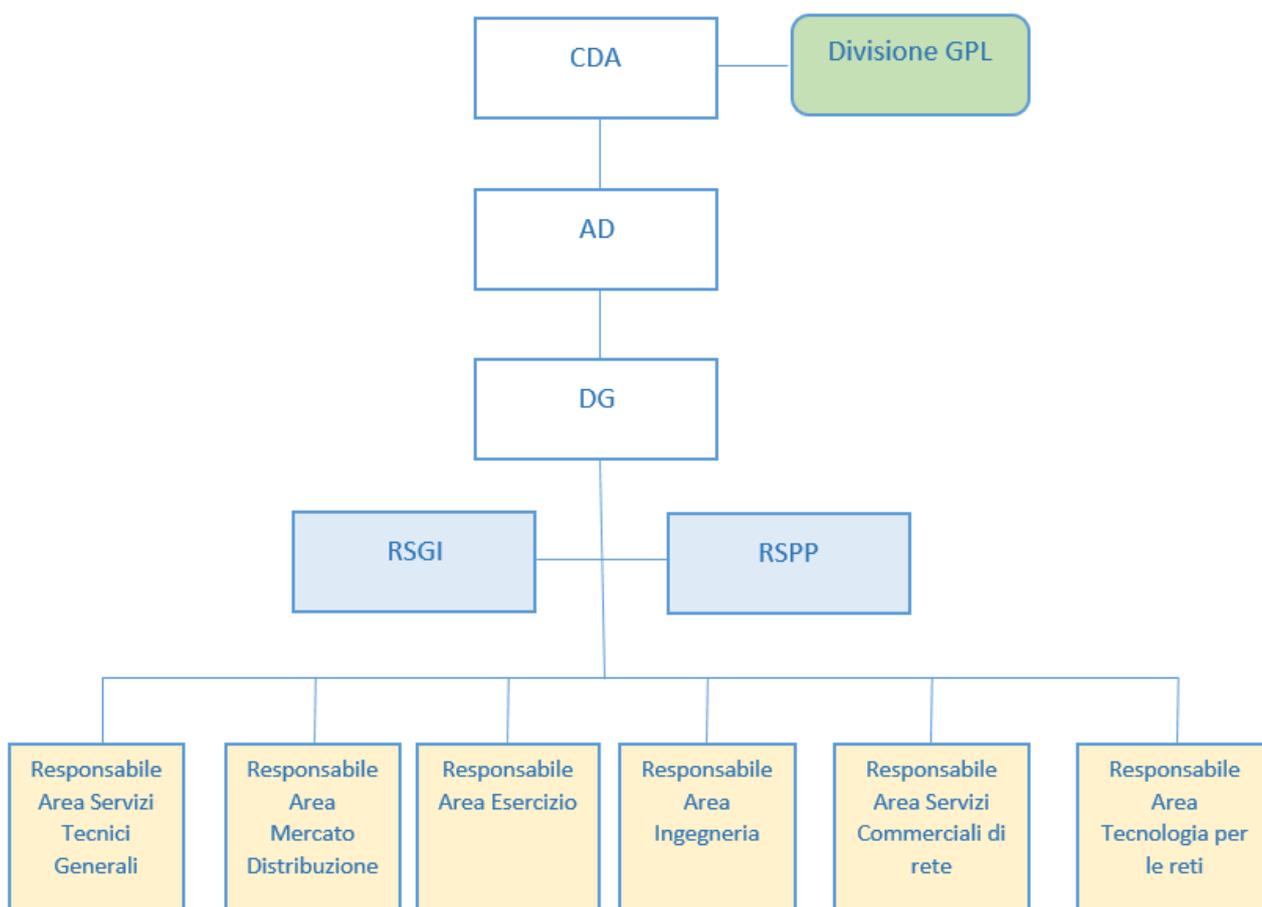
Centria S.r.l. è una società separata funzionalmente, ai sensi del T.I.U. di cui alla Delibera ARERA n.11/2007, dalla capogruppo Estra S.p.A. e ha, quindi, una propria struttura funzionale e amministrativa.

La governance di Centria S.r.l. è affidata al Consiglio di Amministrazione, presieduto dal Sig. Fabio Cannari, all'Amministratore Delegato, Sig. Siliano Stanganini, e al Direttore Generale, Sig. Riccardo Matteini.

Il CdA ha conferito procura speciale al Direttore Generale, affidando a quest'ultimo anche la funzione di Datore di Lavoro in relazione agli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro, ai sensi del D. Lgs. 81/2008.

In data 28/10/2022, con Ordine di servizio n. 4, allo scopo di rendere più efficiente l'organizzazione aziendale, è stato emesso un aggiornamento dell'organigramma aziendale.

Si riporta di seguito l'organigramma aziendale di vertice.



**Organigramma Aziendale di vertice**

Nel corso degli anni, Centria S.r.l. ha sviluppato un Sistema di Gestione Integrato conforme e certificato in base agli standard:

- UNI EN ISO 9001:2015 - Sistema di gestione della Qualità;
- UNI EN ISO 14001:2015 - Sistema di gestione Ambientale;
- Regolamento EMAS n.1221/2009/CE (modificato dai Reg. 1505/2017 e 2026/2018);
- UNI EN ISO 45001:2018 - Sistema di gestione della Sicurezza;
- SA8000:2014 - Sistema di gestione della Responsabilità Sociale;

- UNI EN 18295-1 e 2 “Servizi di Contact Center”;
- UNI EN ISO 3834-2 - Processo sulle saldature di acciaio “Requisiti di qualità per la saldatura per fusione dei materiali metallici Parte 2: Requisiti di qualità estesi”;
- UNI 11024 - Processo sulle saldature in polietilene “Requisiti di qualità per la saldatura di tubazioni per il convogliamento di gas combustibili, di acqua e di altri fluidi in pressione”;
- UNI CEI EN ISO 50001:2018 – Sistema di gestione dell’Energia;
- UNI CEI ISO/IEC 27001:2017 – Sistema di gestione per la Sicurezza delle Informazioni;
- UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2018 – Laboratorio di Prova.

Le funzioni di Responsabile del Sistema di Gestione Integrato (RSGI) sono state affidate con nomina in data 04/11/2022, prot. 2007.

In particolare, ai fini del Sistema di Responsabilità Sociale, il RSGI ha il ruolo di coordinare le attività inerenti al Sistema di Gestione Integrato ed è nominato quale referente diretto dell’Alta Direzione sulle relative tematiche.

RSGI è coadiuvato nelle sue funzioni dal Comitato Qualità Sicurezza e Ambiente (CQSA) nominato con nota del 04/11/2022, prot. 2699.

Per il Sistema di Gestione dell’Energia e per le attività di risparmio energetico il Comitato QSA è coadiuvato dall’Energy Team.

Per i temi relativi al Sistema di Responsabilità Sociale SA8000, il Comitato QSA viene integrato costituendo il Social Performance Team (SPT), composto anche da tre rappresentanti sindacali nominati in data 12/07/2017 dal RSU aziendale.

Per i temi relativi alla Sicurezza delle informazioni e Cyber Security UNI CEI ISO/IEC 27001, il Comitato QSA viene coadiuvato dalle funzioni dei Sistemi Informativi della capogruppo Estra S.p.A.

## 5. DESCRIZIONE ATTIVITÀ

Le attività di Centria S.r.l. ricadono nelle due macro categorie:

- NACE 35.22 - Distribuzione di combustibili gassosi mediante condotte
- NACE 42.21 - Costruzione di infrastrutture per il trasporto di fluidi

Tutte le attività sono coordinate e gestite direttamente da Centria S.r.l., sia con proprio personale, sia attraverso fornitori esterni qualificati. L'azienda si avvale inoltre di alcuni servizi erogati dalla capogruppo Estra S.p.A. (in particolare la gestione delle sedi), in base a specifici accordi di servizio.

La rete di distribuzione gas metano gestita da Centria comprende:

- una rete di distribuzione a media pressione;
- una rete di distribuzione a bassa pressione;
- gli allacciamenti verso l'utenza.

Le principali attività connesse al servizio distribuzione gas sono:

- progettazione, realizzazione e conduzione di tutti gli impianti e le infrastrutture della rete gas metano
- realizzazione allacci utenti alla rete di distribuzione
- monitoraggio sistematico della rete per controllo eventuali fughe
- servizio agli utenti per prenotazioni nuove attivazioni o modifiche di fornitura, gestione contratti di allacciamento e resa in disponibilità dei punti di riconsegna (PdR), relazioni per verifiche documentali disposte dall'ARERA in relazione agli impianti domestici, eventuali chiusure disposte dalle società di vendita
- gestione centralino per la gestione del pronto intervento in caso di emergenza attivo h 24

Le principali caratteristiche della gestione del servizio sono:

- a) utilizzo di una rete di distribuzione di tipo prevalentemente magliata, con conseguente minimizzazione delle interruzioni di servizio nel caso di interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria;
- b) adozione di un sistema di telecontrollo, che consente di monitorare con continuità lo stato degli impianti principali di ricevimento, di riduzione e misura gas onde poter rendere tempestivo ogni intervento in caso di guasti;
- c) utilizzo di cabine di decompressione fornite di dispositivi di sicurezza e di soccorso che provvedono:
  - a mantenere il deflusso del gas regolare anche nel caso intervengano anomalie;
  - ad interrompere il flusso del gas nel caso si rilevino, a valle delle apparecchiature, valori di pressione superiori a quelli di sicurezza;
- d) predisposizione ed attuazione un piano di manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti;
- e) gestione servizio di pronto intervento.



Attività presso Gruppo di Riduzione

## 6. VALUTAZIONE DEL RISCHIO SOCIALE

La valutazione del rischio sociale legato alle aree ed alle attività dell'organizzazione è stata riesaminata e confermata come definito dalla procedura interna di riferimento - Valutazione Rischio Sociale SA8000 secondo la struttura organizzativa definita nel ODS nr 4 del 28/10/2022

Si riporta di seguito la tabella di sintesi della valutazione, che esprime il rischio potenziale associato a ciascun tema di Responsabilità Sociale in una scala da 0 a 3 (valore massimo).

| LIVELLO DI RISCHIO PER TEMA RESPONSABILITÀ SOCIALE |                  |           |                         |                 |                       |                  |              |
|--|------------------|-----------|-------------------------|-----------------|-----------------------|------------------|--------------|
| Lavoro infantile                                   | Lavoro obbligato | Sicurezza | Libertà di Associazione | Discriminazione | Pratiche disciplinari | Orario di lavoro | Retribuzione |
| 3  | 1                | 3         | 2                       | 2               | 1                     | 3                | 3            |

Tabella 6 - Livello di rischio per tema di responsabilità sociale

Per ciascun livello di rischio potenziale, l'azienda ha definito le modalità di prevenzione e trattamento in base al seguente schema:

|                    |   |   |
|--------------------|---|---|
| LIVELLO DI RISCHIO | 0 | Politica Sociale e informazione   |
|                    | 1 | Politica Sociale, Prassi operative e formazione                                       |
|                    | 2 | Politica Sociale, Procedure o obiettivi documentati, formazione e monitoraggio        |
|                    | 3 | Politica Sociale, Procedure o obiettivi documentati, formazione, monitoraggio e audit |

## 7. PRESTAZIONI RESPONSABILITÀ SOCIALE

Il presente capitolo descrive in termini quantitativi le prestazioni e le caratteristiche della gestione aziendale per ciascun tema di responsabilità sociale.

### 7.1. LAVORO INFANTILE

La valutazione del rischio sociale ha classificato gli aspetti correlati al lavoro infantile a livello 3 per le attività correlate alla selezione del personale e alla gestione dei fornitori, con particolare attenzione ai fornitori di lavori.

L'azienda in merito alla gestione del rischio di lavoro infantile ha provveduto a:

- Definire una procedura specifica per la selezione del personale;
- Definire una procedura specifica per la gestione di eventuali casi di presenza di minori sui luoghi di lavoro riscontrati in azienda o presso fornitori;
- Effettuare la formazione specifica a tutto il personale per la sensibilizzazione al tema del lavoro minorile;
- Definire le modifiche da apportare ai capitolati per la gestione del rischio nei confronti dei fornitori;
- Far sottoscrivere ai principali fornitori un'impegnativa al rispetto dei principi di responsabilità.

L'azienda ha attivato varie convenzioni con Istituti scolastici ed Università per lo svolgimento di stage e tirocini da parte di diplomandi /neodiplomati e laureandi/neolaureati.

| STAGE E TIROCINI AZIENDALI |                         | TOTALE    |
|----------------------------|-------------------------|-----------|
| 2018                       | Età superiore a 18 anni | 1         |
|                            | età tra 16 e 18 anni    | -         |
|                            | <b>totale</b>           | <b>1</b>  |
| 2019                       | Età superiore a 18 anni | 9         |
|                            | età tra 16 e 18 anni    | 1         |
|                            | <b>totale</b>           | <b>10</b> |
| 2020                       | Età superiore a 18 anni | 4         |
|                            | età tra 16 e 18 anni    | -         |
|                            | <b>totale</b>           | <b>4</b>  |
| 2021                       | Età superiore a 18 anni | 1         |
|                            | età tra 16 e 18 anni    | 1         |
|                            | <b>totale</b>           | <b>2</b>  |
| 2022                       | Età superiore a 18 anni | 1         |
|                            | età tra 16 e 18 anni    | -         |
|                            | <b>totale</b>           | <b>1</b>  |

Tabella 7 - Stage e tirocini aziendali presso Centria S.r.l.

## 7.2. LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

La valutazione del rischio sociale ha classificato gli aspetti relativi al lavoro obbligato a livello 1, per le attività correlate alla selezione del personale, alla gestione dei preventivisti, accettatori e per le attività di lettura.

L'azienda in merito alla gestione del rischio di lavoro obbligato ha provveduto a:

- Definire una procedura specifica per la selezione del personale;
- Effettuare la formazione specifica a tutto il personale per la sensibilizzazione al tema del lavoro obbligato;
- Definire le modifiche da apportare ai capitolati per la gestione del rischio nei confronti dei fornitori;
- Far sottoscrivere ai principali fornitori un'impegnativa al rispetto dei principi di responsabilità.



Dipendenti Centria S.r.l. durante l'attività lavorativa

## 7.3. SALUTE E SICUREZZA

La valutazione del rischio sociale ha classificato gli aspetti relativi a salute e sicurezza a livello 3.

La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori è da sempre una delle priorità di Centria S.r.l.

Per tale motivo, oltre al puntuale rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente, Centria ha adottato e certificato volontariamente il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, in conformità alla norma UNI ISO 45001:2018. Ciò garantisce il monitoraggio costante della conformità legislativa e l'adozione di prassi e procedure interne finalizzate alla prevenzione e riduzione degli infortuni e al miglioramento continuo delle prestazioni in materia di Salute e Sicurezza.



Attività presso il magazzino

### 7.3.1. ANDAMENTO DEGLI INFORTUNI

Il riepilogo degli infortuni che si sono verificati nel corso del 2022 conta complessivamente n. 1 infortunio per un totale complessivo di n. 5 giornate lavorative perse.

Lo storico degli infortuni e degli indici è il seguente.

| Periodo   | Unità Virtuali INAIL | numero infortuni |       |        |     |         | numero giornate perse |       |        |     |         | IF                       | IG                     |
|-----------|----------------------|------------------|-------|--------|-----|---------|-----------------------|-------|--------|-----|---------|--------------------------|------------------------|
|           |                      | Siena            | Prato | Arezzo | DET | Centria | Siena                 | Prato | Arezzo | DET | Centria | Indice Frequenza Centria | Indice Gravità Centria |
| anno 2018 | 287,21               | 5                | 3     | 4      |     | 12      | 374                   | 94    | 184    |     | 652     | 41,78                    | 2,27                   |
| anno 2019 | 295,07               | 3                | 1     | 2      |     | 6       | 90                    | 9     | 41     |     | 140     | 20,33                    | 0,47                   |
| anno 2020 | 217,12               | 1                | 1     | 1      | 0   | 3       | 42                    | 4     | 29     | 0   | 75      | 13,82                    | 0,35                   |
| anno 2021 | 256,08               | 1                | 0     | 0      | 0   | 1       | 18                    | 0     | 0      | 0   | 18      | 3,91                     | 0,07                   |
| anno 2022 | 356,77               | 0                | 0     | 1      | 0   | 1       | 0                     | 0     | 5      | 0   | 5       | 2,80                     | 0,01                   |

Tabella 8 – andamento indici infortuni Centria S.r.l.

Gli indici infortunistici sono stati calcolati con la stessa metodologia adottata da INAIL (Rif. Norma UNI 7249 Punto 6 Nota 2) per consentire il confronto con i dati statistici nazionali ricavati dalla banca dati dell'Istituto:

IF = (Numero infortuni / Unità virtuali) \* 1000

IG = Numero giornate perse / Unità virtuali

Unità virtuali = Totale retribuzioni erogate nell'anno / (Retribuzione media giornaliera dei lavoratori infortunati \* 300)

I dati di dettaglio sono riportati nei grafici che seguono.

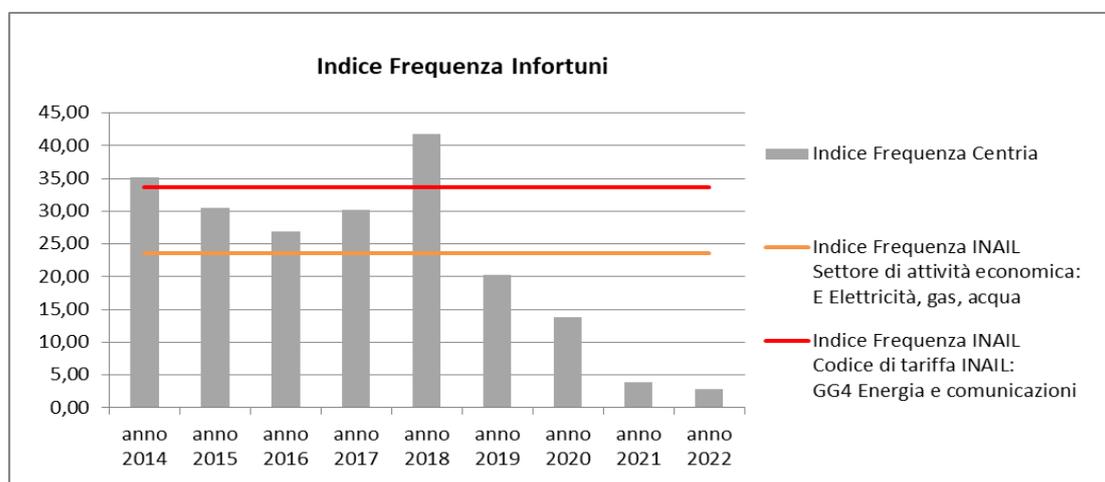


Grafico 2 – Indice di Frequenza Infortunistico

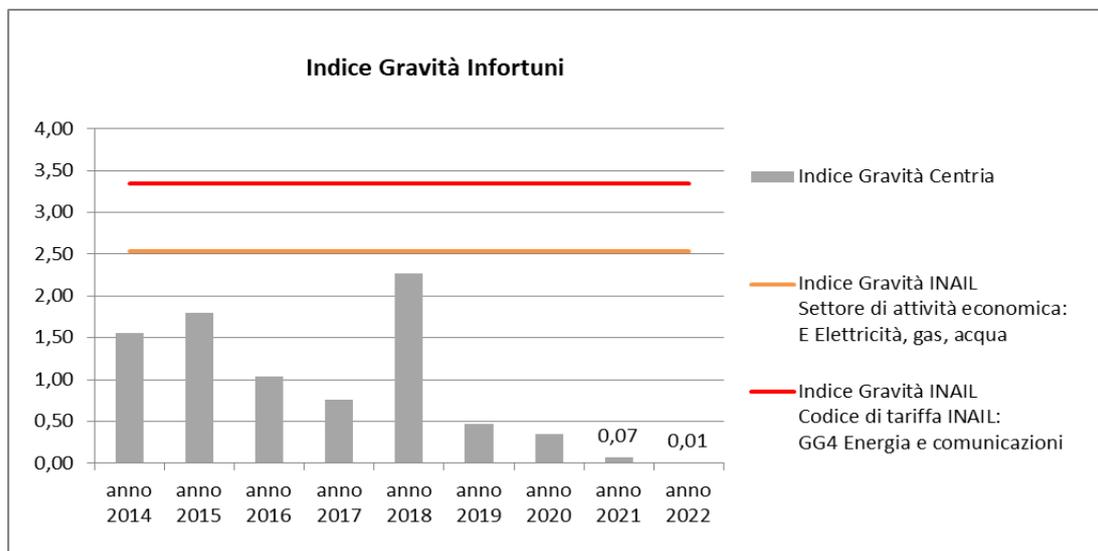


Grafico 3 – Indice di Gravità Infortunistico

Nei grafici sono rappresentati i valori degli indici di frequenza e di gravità pubblicati nella banca dati statistica INAIL e riportati nella seguente tabella:

| Statistica INAIL triennio 2008-2010                      | 100-249 addetti |      |
|--|-----------------|------|
|  | IF              | IG   |
| Codice di tariffa INAIL: GG4 Energia e comunicazioni     | 33,72           | 3,34 |
| Settore di attività economica: E Elettricità, gas, acqua | 23,62           | 2,54 |

Tabella 9 – Statistica indici, fonte INAIL

Anche per l'anno 2022, si rileva un decremento degli indici infortunistici; Centria S.r.l. aveva in passato definito alcune azioni di miglioramento, in particolare:

- Sensibilizzazione specifica sugli infortuni più frequenti nell'ambito dei corsi di formazione del personale previsti dall'Accordo Stato-Regioni.
- Mantenimento dell'indagine sui mancati infortuni attraverso la sensibilizzazione del personale verso la segnalazione di questi eventi e mediante l'introduzione di un nuovo e più immediato sistema di comunicazione come meglio descritto nella sezione specifica del presente documento.
- Definizione di un obiettivo per ridurre gli infortuni.

Tali iniziative hanno avuto esito positivo, considerata la riduzione di entrambi gli indici, portando nel 2022 a registrare un unico evento.

### GESTIONE EMERGENZA COVID-19

In relazione alla pandemia di COVID-19, sin da febbraio 2020, il Consiglio di Amministrazione di Estra Spa ha costituito uno specifico Comitato con le Direzioni di tutte le Società del Gruppo che poi si è trasformato nel Comitato per la gestione dell'emergenza COVID-19 (composto dagli RSPP di tutte le Società del Gruppo, da RLS-RSU delle Società e dai referenti delle direzioni). Il Comitato, dedicato alla gestione dell'emergenza, ha monitorato e gestito con estrema attenzione, l'evolversi degli eventi al fine di ottemperare alle normative emanate circa l'attuazione delle misure di contenimento del contagio e per la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le Direzioni del Gruppo, costantemente informate sull'evoluzione emergenziale, hanno attuato le misure che di volta in volta si sono rese necessarie per poter garantire il maggior livello di sicurezza possibile nei luoghi di lavoro e, allo stesso tempo, assicurare la continuità dei servizi essenziali e di pubblica utilità.

Sono sempre stati garantiti i servizi essenziali relativi al pronto intervento fughe gas e per la continuità dei servizi.

Relativamente all'emergenza COVID-19, nel 2022 sono continuate le attività già in essere per il contrasto ed il contenimento della diffusione del contagio da Nuovo Coronavirus, tra cui:

- › È stata attivata in maniera più ampia la possibilità di lavorare da remoto;
- › Viene monitorata la presenza in sede, evitando affollamenti non necessari;
- › Istituzione controllo Green Pass (fino al 30/04/2022);
- › Sono stati coinvolti gli "attori della sicurezza" in un approccio partecipativo rafforzando il loro ruolo all'interno di Centria e nei confronti delle Ditte appaltatrici;
- › È stata promossa informazione e formazione specifica per accrescere la consapevolezza dei lavoratori;
- › È stata promossa la salute ed i comportamenti virtuosi (es. rispetto del distanziamento, uso della mascherina ed igiene delle mani, etc.) nei luoghi di lavoro;
- › Sono state attuate strategie di screening e testing tra i lavoratori;
- › Sono state realizzate misure specifiche per i lavoratori fragili e per il rientro al lavoro dei lavoratori post-Covid-19;
- › Sono state previste misure specifiche per i fornitori che si recano presso le sedi di Centria;
- › Effettuate sanificazioni periodiche;
- › È stata adeguata alle richieste normative la documentazione del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro di Centria;
- › È stata adeguata alle richieste normative la documentazione del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro di ESTRA;
- › È stato richiesto ai lavoratori di compilare ed inviare periodicamente delle checklist per segnalare eventuali carenze puntuali. Tali checklist vengono analizzate e gestite dal Servizio Protezione di Centria.

L'attuazione delle disposizioni per la prevenzione dei contagi, emesse specificamente per i cantieri sia a livello nazionale che locale, è avvenuta mediante il loro recepimento all'interno dei piani di sicurezza predisposti per i cantieri stessi, in particolare nei Piani di Sicurezza e Coordinamento elaborati da Centria e nei Piani Operativi di Sicurezza elaborati da tutte le imprese esecutrici.

## SMART WORKING

Durante l'emergenza pandemica da Covid-19, il Gruppo Estra e, in particolare, Centria non ha mai sospeso le attività, né chiuso le sedi operative, ma ha favorito il lavoro agile da casa mediante smart working/lavoro da remoto al fine di limitare il più possibile gli spostamenti e la presenza di personale nei locali aziendali ed evitare così il contagio.

Circa il 20 % dei dipendenti ha lavorato in smart working/da remoto nel 2021.

Con l'obiettivo di continuare ad utilizzare le modalità di lavoro agile anche al di fuori del periodo di emergenza pandemica, l'azienda ha definito l'accordo sindacale di secondo livello per regolare lo svolgimento dello smart working a partire dal 01/09/2022.

L'accordo prevede, ad eccezione dei casi particolari (quali, ad esempio, le persone fragili), la possibilità di effettuare SW al massimo per il 60% su base mensile.

| TIPOLOGIA                                       | Anno 2018    | Anno 2019    | Anno 2020         | Anno 2021         | Anno 2022         |
|---|--------------|--------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Lavoratori con contratti di Smart Working       | 0            | 1            | 0                 | 0                 | 64                |
| Lavoratori in Smart Working per Emergenza Covid | -            | -            | 44                | 45                | -                 |
| <b>Totale Lavoratori in Smart Working</b>       | -            | <b>1</b>     | <b>44</b>         | <b>45</b>         | <b>64</b>         |
| Organico funzionale totale                      | 220,35       | 222,2        | 220,9             | 220,4             | 213,7             |
| <b>Percentuale lavoratori in SW/funzionale</b>  | <b>0,00%</b> | <b>0,45%</b> | <b>19,92% (*)</b> | <b>20,42% (*)</b> | <b>29,95% (*)</b> |

Tabella – Smart Working

## 7.4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La valutazione del rischio sociale ha classificato gli aspetti relativi alla libertà di associazione a livello 2, per le attività correlate alla relazione tra rappresentanze sindacali e direzione aziendale.

La libertà di associazione è garantita grazie alla presenza di rappresentanti sindacali regolarmente eletti ed attivi come previsto dallo Statuto dei lavoratori e dalla normativa nazionale.

Di seguito si riportano dati di dettaglio del personale iscritto che partecipa alle attività sindacali in azienda.

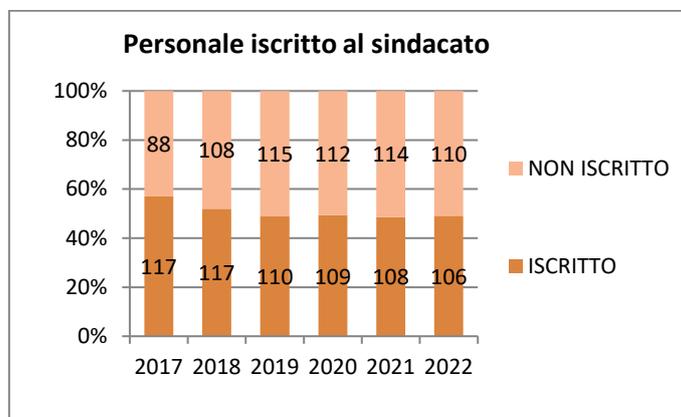


Grafico 4 – Personale iscritto al sindacato

|  | 2018  | 2019     | 2020   | 2021   | 2022  |
|--|-------|----------|--------|--------|-------|
| Ore di assemblee sindacali                                       | 403   | 873,1    | 6      | 1      | 71,82 |
| Ore di permessi sindacali retribuiti al personale                | 1.304 | 1.330,97 | 327,75 | 504,75 | 630,2 |
| Ore di sciopero  | 8     | 0        | 0      | 16     | 6     |
| Ore di sciopero complessive<br>(ore *nr dipendenti partecipanti) | 821,3 | 0        | 0      | 1313   | 202,3 |
| Numero scioperi e relative motivazioni                           | 1     | 0        | 0      | 2      | 1     |

Tabella 10 – Assemblee sindacali e scioperi

Nel 2022 i dipendenti hanno aderito a uno sciopero indetto contro la Legge di Bilancio, ritenuta insufficiente sotto diversi aspetti.

## 7.5. DISCRIMINAZIONE

La valutazione del rischio sociale ha classificato gli aspetti correlati alla discriminazione a livello 2 per le relazioni tra il personale direttivo e il personale operativo e alle relazioni interpersonali.

L'azienda in merito alla gestione del rischio di discriminazione ha provveduto a:

- Definire una procedura specifica per la selezione del personale;
- Effettuare la formazione specifica a tutto il personale per la sensibilizzazione al tema della discriminazione;
- Definire le modifiche da apportare ai capitolati per la gestione del rischio nei confronti dei fornitori;
- Far sottoscrivere ai principali fornitori un'impegnativa al rispetto dei principi di responsabilità.

Relativamente alla selezione del personale, nel periodo 2019 - 2022 si sono registrate le seguenti performance:

|  | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|------|------|------|------|
| Nr di bandi di selezione pubblicati                | 1    | 1    | 0    | 2    |
| Nr di bandi di selezione conclusi                  | 0    | 2    | 0    | 2    |
| Nr di richieste di candidature                     | 20   | 40   | 0    | 44   |
| Nr di candidati selezionati (in graduatoria)       | 5    | 17   | 0    | 16   |
| Nr di richieste di lavoratori stranieri presentate | 0    | 1    | 0    | 0    |
| Nr di lavoratori stranieri selezionati             | 0    | 1    | 0    | 0    |
| Nr richieste di candidatura (Uomini)               | 16   | 40   | 0    | 34   |
| Nr di richieste di candidatura (Donne)             | 4    | 0    | 0    | 10   |
| Nr Candidati selezionati (Uomini)                  | 4    | 17   | 0    | 12   |
| Nr Candidati selezionati (Donne)                   | 1    | 0    | 0    | 4    |

Tabella 11 - Indicatori del processo di selezione del personale

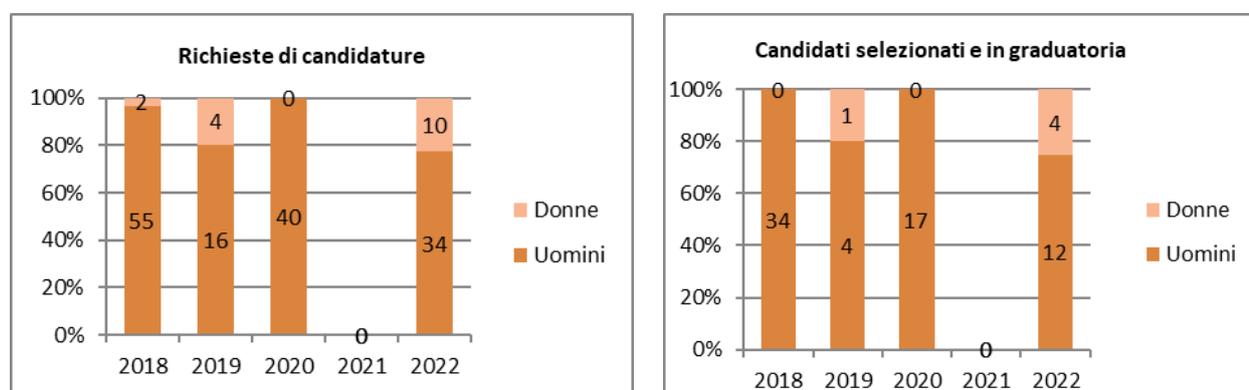


Grafico 5 – Candidature e selezioni per genere

Si riportano di seguito i dati relativi al personale aziendale per genere, per nazionalità, per categoria protetta e per età.

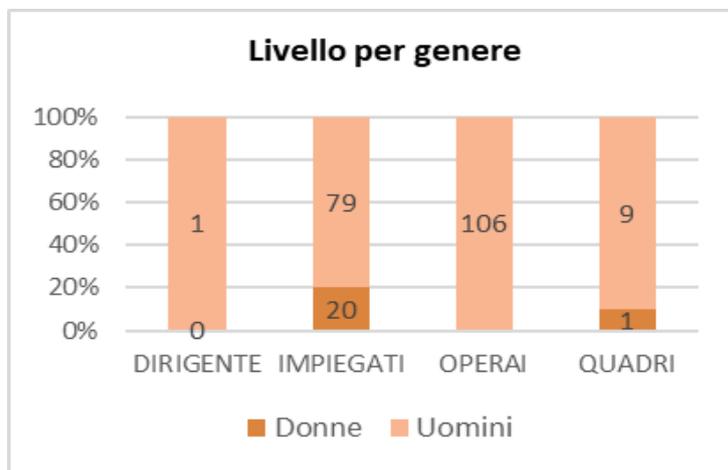


Grafico 6 – Personale per inquadramento e genere

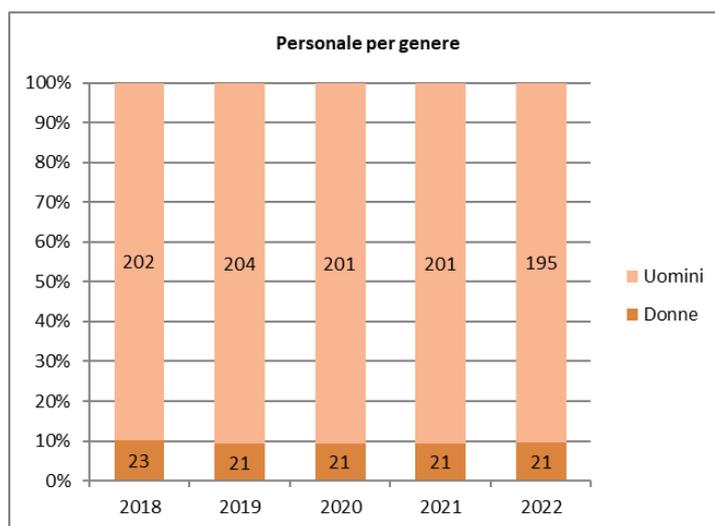


Grafico 7 - Personale per genere

| CITTADINANZA    |        |          |        |
|-----------------|--------|----------|--------|
|                 | ESTERA | ITALIANA | TOTALE |
| Tutti i livelli | 3      | 213      | 216    |

Tabella 12 - Organico per cittadinanza al 31/12/2022

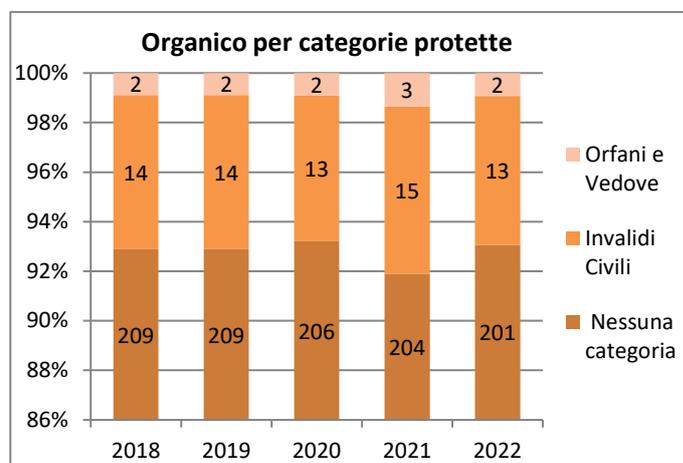
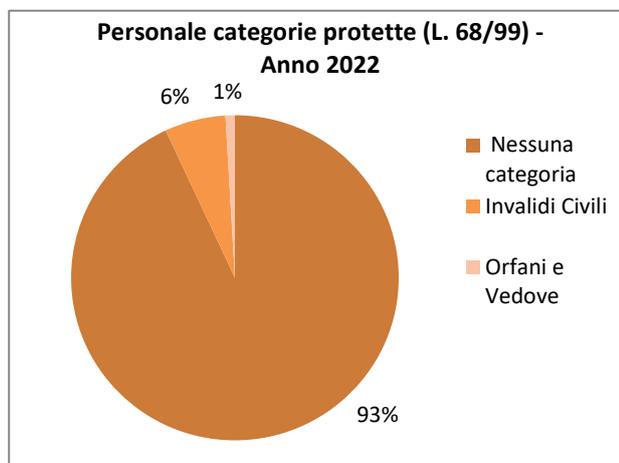


Grafico 8 – Personale in categoria protetta per tipologia e confronto anni 2018-2022

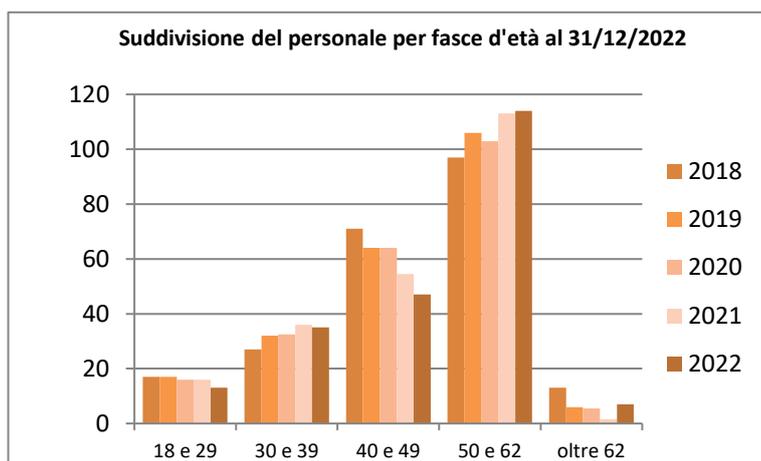
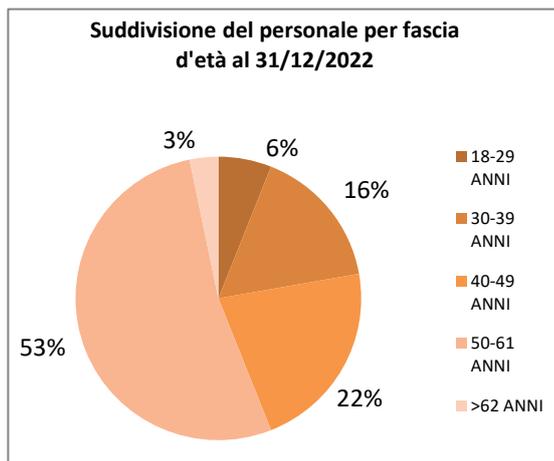


Grafico 9 – Suddivisione del personale per fascia di età anno 2022 e confronto anni 2018-2022

|             | 18-29 ANNI | 30-39 ANNI | 40-49 ANNI | 50-61 ANNI | >62 ANNI | TOTALE |
|-------------|------------|------------|------------|------------|----------|--------|
| <b>2019</b> | 17         | 32         | 64         | 106        | 6        | 225    |
| <b>2020</b> | 16         | 33         | 64         | 103        | 6        | 221    |
| <b>2021</b> | 16         | 36         | 55         | 113        | 2        | 221    |
| <b>2022</b> | 13         | 35         | 47         | 114        | 7        | 216    |

Tabella 13 – Personale per fascia di età 2019-2022

|   | 2018     | 2019     | 2020     | 2021     | 2022      |
|---|----------|----------|----------|----------|-----------|
| Nr di dipendenti in maternità obbligatoria                                | n.d.     | n.d.     | 1        | 3        | 1         |
| Nr di dipendenti in maternità facoltativa                                 | n.d.     | n.d.     | -        | -        | 3         |
| Nr di dipendenti in paternità obbligatoria                                | n.d.     | n.d.     | 3        | 3        | 4         |
| Nr di dipendenti in paternità facoltativa                                 | n.d.     | n.d.     | -        | -        | 3         |
| <b>Nr di dipendenti in maternità/paternità (obbligatoria/facoltativa)</b> | <b>9</b> | <b>6</b> | <b>4</b> | <b>6</b> | <b>11</b> |

Tabella 14 – Impiego congedi di maternità/paternità

## 7.6. PRATICHE DISCIPLINARI

La valutazione del rischio sociale ha classificato gli aspetti correlati alle pratiche disciplinari a livello 1, in quanto negli ultimi anni non si sono riscontrati situazioni specifiche o ricorrenti, di applicazione di sanzioni disciplinari.

L'azienda in merito alla gestione delle pratiche disciplinari ha provveduto a:

- Pubblicare, secondo quanto previsto dalla normativa nazionale, il contratto collettivo nazionale nelle bacheche aziendali;
- Effettuare la formazione specifica a tutto il personale in merito all'applicazione delle pratiche disciplinari secondo quanto previsto dal contratto collettivo nazionale.

Negli anni 2019 e 2020 non è stata avviata nessuna pratica disciplinare (rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa, sospensione, licenziamento), mentre nel 2021 è stata applicata una sola sospensione.

Nel corso del 2022, l'unica pratica disciplinare avviata ha avuto esito con il licenziamento del dipendente interessato.

## 7.7. ORARIO DI LAVORO

La valutazione del rischio sociale ha classificato gli aspetti correlati all'orario di lavoro a livello 3, in particolare rispetto alla gestione del lavoro straordinario e al godimento di ferie e permessi.

La politica adottata in tale ambito ha previsto lo svolgimento di formazione specifica a tutto il personale e la definizione di:

- Modalità operative, ruoli e responsabilità per la gestione del lavoro straordinario;
- Procedure specifiche per il monitoraggio e l'analisi periodica dei dati;
- Specifici obiettivi per la riduzione del lavoro straordinario e delle ferie e permessi residui.

L'orario di lavoro standard previsto dal CCNL è di 38 ore settimanali per il personale assunto fino al 31/12/2001 e 38,5 ore settimanali per il personale assunto dal 01/01/2002.

Il grafico seguente riporta la percentuale di assenteismo rispetto alle ore lavorate.

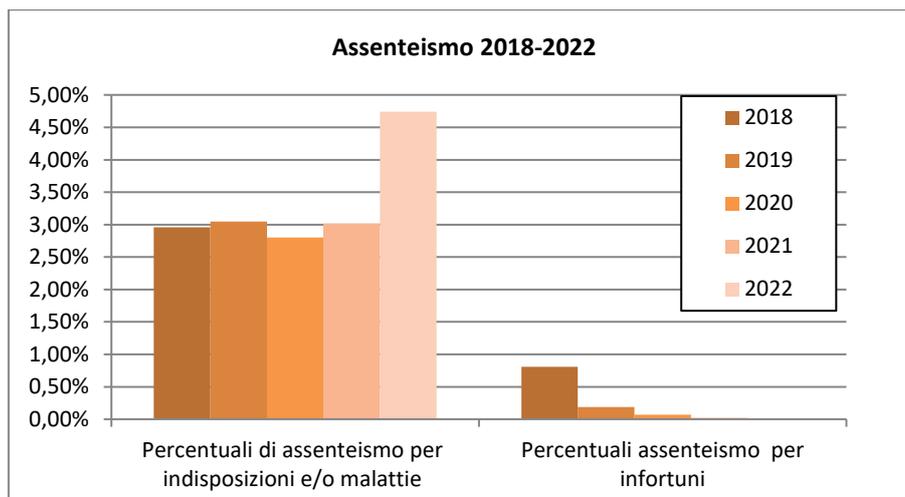


Grafico 10 – Assenteismo per causa

Il tasso di assenteismo, calcolato come il rapporto tra le ore di assenza e le ore lavorabili, ha subito un aumento nel primo semestre del 2022, probabilmente legato alla cessazione delle restrizioni e delle misure di contenimento per la prevenzione dei contagi da Covid-19. Ci si attende, pertanto, che nel corso del 2023 il tasso torni ad assestarsi intorno ai livelli degli anni precedenti (ca. 3 %).

In ogni caso, il valore registrato al 31/12/2022 è inferiore alla media nazionale, pari a 6,6% (Fonte: Indagine Confindustria sul lavoro 2020, ultima disponibile). Nel contesto nazionale, inoltre, il tasso di assenteismo è risultato crescente all'aumentare della dimensione aziendale: 3,6% nelle imprese fino ai 15 addetti e 7,3% in quelle con 100 e più addetti.

|                    | 2018      | 2019      | 2020      | 2021      | 2022      |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ferie maturate     | 48.295,48 | 48.965,44 | 51.152,89 | 48.715,88 | 52.037,98 |
| Ferie residue      | 11.840,08 | 12.600,78 | 11.928,87 | 15.600,51 | 15415,5   |
| Ferie residue %    | 24,52%    | 25,73%    | 23,32%    | 32,02%    | 29,62%    |
| Permessi maturati  | 6.577,61  | 6.622,71  | 8.147,87  | 7.954,77  | 7956,18   |
| Permessi residui   | 2.203,32  | 2.354,50  | 3.894,91  | 3.877,97  | 3680,96   |
| Permessi residui % | 33,50%    | 35,55%    | 47,80%    | 48,75%    | 46,27%    |

Tabella 15 - Ferie e permessi

Da evidenziare che nel caso i permessi non siano goduti dal personale entro la fine dell'anno, l'azienda, come previsto dal CCNL li liquida al lavoratore come valore economico.

Mentre relativamente alle ferie residue l'azienda invita tutto il personale ad usufruire delle ferie e recuperare eventuali residui anche attraverso l'inserimento come obiettivo individuale stabilito nell'ambito dell'accordo sindacale per gli obiettivi del premio di risultato.

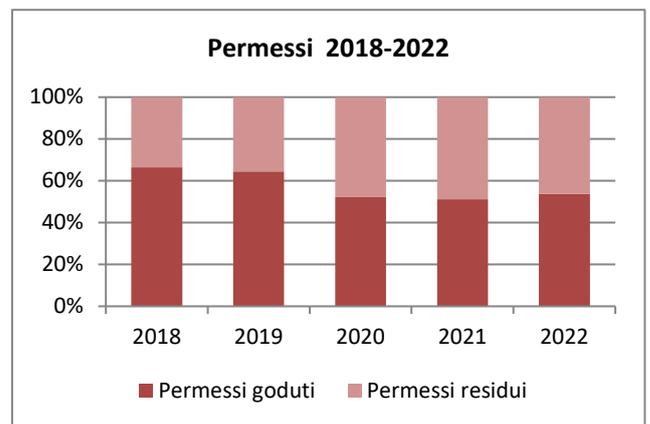
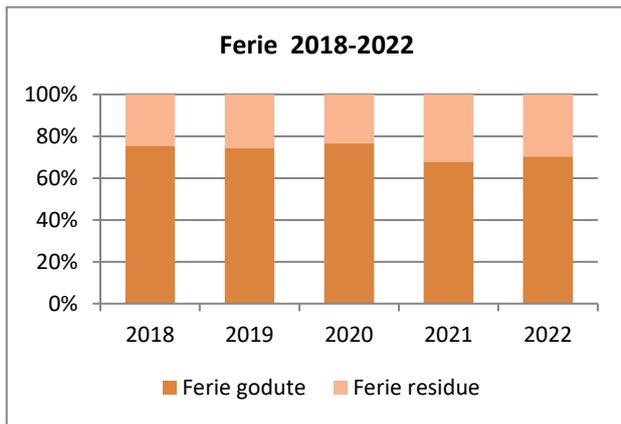


Grafico 11 - Ferie e permessi goduti e residui. Confronto 2018-2022

I dati relativi al lavoro straordinario elaborati dal Servizio Risorse Umane sono riportati nei grafici seguenti.

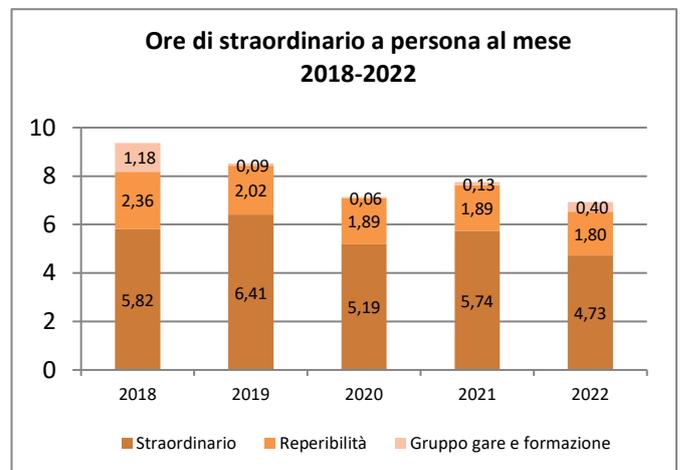
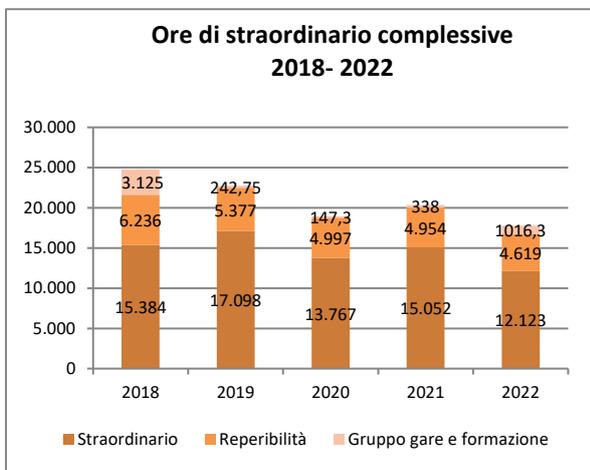


Grafico 12 – Ore di straordinario complessive e pro capite

I risultati del dato "Straordinario" 2022 presentano un valore migliorativo rispetto a quelli dell'anno precedente: l'indice per dipendente dello straordinario medio mensile è passato da 5,74 a 4,73.

Il valore di 250 ore di straordinario annuali previsto dal D. Lgs. 66/03, risulta essere rispettato nel valore medio a lavoratore con un risultato di 56 ore/lavoratore per l'anno 2022, diminuito di circa il 10% rispetto al valore del 2021.

Inoltre, è stata analizzata la distribuzione del personale in base agli scaglioni di ore di lavoro straordinario effettuato per verificare che la pianificazione delle attività lavorative e formative fosse adeguata.

Tale indicatore è monitorato periodicamente per verificarne l'andamento e analizzato da parte dei Responsabili di Area e responsabili di Servizio allo scopo di limitare l'uso del lavoro in orario straordinario

Il numero di persone che superano le 250 ore/anno è passato dal 7,5% del 2021 al 4,6% del 2022

## 7.8. RETRIBUZIONE

La valutazione del rischio sociale ha classificato gli aspetti correlati alla retribuzione a livello 3, in particolare rispetto alla gestione dei contratti di lavoro e alla verifica periodica degli inquadramenti contrattuali rispetto alle attività svolte.

L'azienda in merito alla gestione della retribuzione ha provveduto a:

- Definire procedura specifica per il monitoraggio e l'analisi periodica dei dati
- Valutare ed adottare il processo e le modalità operative per la definizione e valutazione di obiettivi e premi di risultato personali per i livelli Dirigenziali, Quadri e Direttivi
- Verificare la fattibilità di formalizzare il processo di valutazione periodica della coerenza tra mansione e livello di inquadramento del lavoratore
- Riesame periodico delle condizioni di lavoro e del livello di retribuzione e inquadramento.
- Comunicazione all'atto dell'assunzione delle condizioni contrattuali e retributive, e comunicazioni periodiche a tutto il personale in merito ad aggiornamenti normativi o del CCNL applicabile

Si evidenzia come i livelli di retribuzione minimi applicati siano comunque superiori a quelli definiti dal CCNL e ampiamente superiori al Living Wage di riferimento previsto dallo standard SA8000.

I dati sono elaborati alla data del 31/12/2022.

|                                 | 2019            | 2020            | 2021            | 2022            |
|---------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Costo del personale funzionale* | € 12.384.222,47 | € 12.027.010,58 | € 12.644.264,51 | € 12.962.236,37 |

\*comprese fatture attive e passive per comandi escluso Divisione GPL

|   | 2019   | 2020   | 2021   | 2022   |
|---|--------|--------|--------|--------|
| Totale lordo anticipi (in azienda + fondo tesoreria)                      | 38.710 | 79.100 | 11.500 | 57.400 |
| Dipendenti che hanno fatto richiesta di anticipo TFR                      | 4      | 3      | 1      | 2      |
| Dipendenti con cessione del quinto dello stipendio attivi                 | 13     | 11     | 11     | 5      |
| Dipendenti che hanno fatto richiesta anticipi PEGASO                      |        |        |        |        |
| Dipendenti con prestiti INPDAP attivi                                     | 5      | 5      | 5      | 3      |
| Dipendenti che hanno fatto richiesta pagamento anticipato dello stipendio | 0      | 0      | 0      | 0      |
| Prestiti aziendali in corso di scomputo                                   | 0      | 0      | 0      | 0      |

Tabella 16 – Prestiti ed anticipi

|                                    | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------------------------|------|------|------|------|
| Variazioni per part-time           | 3    | 2    | 1    | 1    |
| Variazione della retribuzione      | 0    | 0    | -    | 6    |
| Variazione di livello contrattuale | 32   | 4    | 25   | 34   |

Tabella 17 – Variazione condizioni contrattuali

|  | Anno 2017 | Anno 2018 | Anno 2019 | Anno 2020 | Anno 2021 | Anno 2022 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Lavoratori neo- assunti                      | 15        | 18        | 10        | 3         | 9         | 7         |
| Lavoratori trasferiti da altre società       | -         | -         | 5         | 1         | 2         | -         |
| Lavoratori dimissionari in pensione          | 3         | 3,4       | 13        | 4         | 4         | 7         |
| Lavoratori dimissionari in pre-pensionamento | -         | -         | -         | -         | -         | -         |
| Lavoratori deceduti                          | n.d.      | n.d.      | n.d.      | 0         | 0         | 1         |
| Lavoratori dimissionari                      | -         | -         | -         | -         | 1         | 2         |
| Lavoratori licenziati                        | 1         | -         | -         | -         | -         | 1         |
| Scadenza tempo determinato                   | 6         | 2         | 2         | 2         | -         | -         |
| Lavoratori ceduti ad altre società           | -         | 2,05      | 2         | 0,7       | 6,5       | 2,7       |

Tabella 18 – Turn over del personale

|   | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|------|------|------|------|
| Lavoratori con contratti di collaborazione (co.co.pro)    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Lavoratori con contratti di somministrazione (interinali) | 2    | 0    | 1    | 0    |

Tabella 19 – Contratti di somministrazione e Collaboratori a progetto e comandati da altre società

## 7.9. ASPETTI GESTIONALI

### 7.9.1. IL COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI

La Direzione, in sede di avvio del progetto di realizzazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale SA8000 ha, come primo atto, convocato una riunione di presentazione del progetto stesso alla presenza di tutte le funzioni principali dell'organizzazione e di tutti i rappresentanti sindacali del gruppo.

In tale sede, sono stato invitati i rappresentanti sindacali a nominare uno o più persone quali Rappresentanti dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, per la loro partecipazione al Social Performance Team (SPT) con lo scopo di verificare e valutare gli standard SA8000 aziendali.

I rappresentanti sindacali del SPT sono stati nominati dall'RSU aziendale con n. 3 componenti.

In seguito, dopo le elezioni della nuova RSU aziendale, sono stati incaricati tre nuovi rappresentanti sindacali a far parte del SPT ed i loro nominativi sono stati comunicati dalla RSU in data 12/07/2017.

L'ultima riunione del Social Performance Team si è tenuta in data 27/03/2023.

### 7.9.2. FORMAZIONE DEL PERSONALE

Per ogni società del gruppo, l'ufficio Risorse Umane, sentito le necessità dei Responsabili di Area, dell'RSPP, del RSGI e dei vertici aziendali, provvede ad inizio anno ad emettere il Piano Preventivo della Formazione ed il Piano Consuntivo della Formazione dell'anno precedente.

Il riepilogo della formazione degli ultimi 3 anni è riassunto nella seguente tabella:

| RIEPILOGO FORMAZIONE |                               |                  |              |                          |                                 |                               |
|----------------------|-------------------------------|------------------|--------------|--------------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| Anno                 | Dipendenti (media funzionale) | Corsi effettuati | Partecipanti | Totale ore di formazione | Ore formazione per partecipante | Ore formazione per dipendente |
| 2019                 | 220,61                        | 142              | 1.870        | 13.771,00                | 7,36                            | 62,2                          |
| 2020                 | 220,9                         | 50               | 1.263        | 8.562,50                 | 6,78                            | 38,76                         |
| 2021                 | 220,4                         | 51               | 1.723        | 11.680,00                | 6,78                            | 52,99                         |
| 2022                 | 213,7                         | 54               | 2.122        | 13.113,0                 | 6,18                            | 61,36                         |

Tabella 20 – Riepilogo formazione

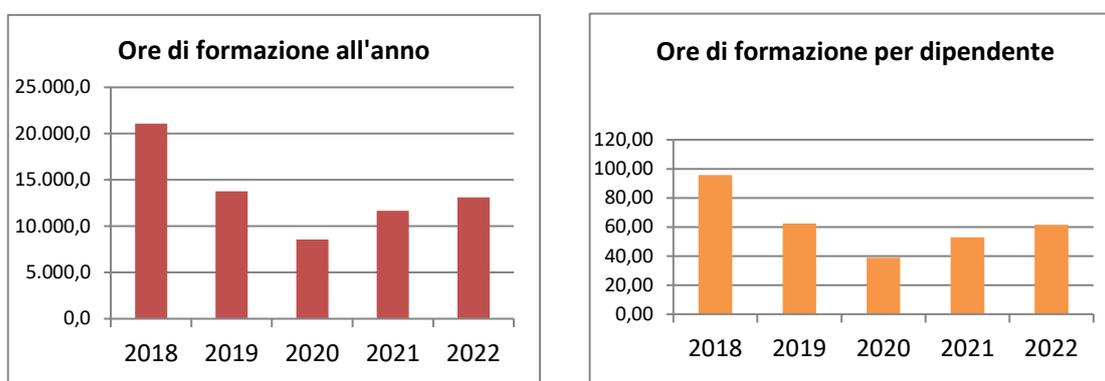


Grafico 13 – Ore di formazione totali e pro capite

Complessivamente sono state erogate n. 3.304 ore di formazione per Salute e Sicurezza sul Lavoro, con una media di 15,4 ore a dipendente.

### 7.9.3. RECLAMI, SEGNALAZIONI E NON CONFORMITÀ SA8000

Nel 2020, 2021 e 2022 non sono pervenute segnalazione SA8000.

### 7.9.4. LA GESTIONE DEI FORNITORI

In relazione alla gestione dei fornitori, in collaborazione con il Servizio Acquisti Contratti e Gare della capogruppo è stata definita ed attuata una procedura per la valutazione del rischio sociale e per il coinvolgimento dei fornitori nel perseguire la politica ed i principi di Responsabilità Sociale.

La valutazione del rischio sociale ha portato a classificare i fornitori in 4 categorie di rischio:

- › Livello 0: Fornitore con rischio sociale trascurabile sul quale Centria S.r.l. non ha influenza significativa, in questo caso si prevede di:
  - a. Inviare la Comunicazione della Politica per la Responsabilità Sociale
- › Livello 1: Fornitore con rischio sociale basso sul quale Centria S.r.l. non ha influenza significativa, in questo caso si prevede di:
  - a. Inviare la Comunicazione della Politica per la Responsabilità Sociale
  - b. Inviare la sottoscrizione della Lettera di impegno (livello1)
- › Livello 2: Fornitore con rischio sociale medio sul quale Centria S.r.l. può avere un'influenza significativa, in questo caso si prevede di:
  - a. Inviare la Comunicazione della Politica per la Responsabilità Sociale
  - b. Richiedere la sottoscrizione della Lettera di impegno (livello2)
  - c. Richiedere la compilazione del Questionario di Autovalutazione
- › Livello 3: Fornitore con rischio sociale alto e sul quale Centria S.r.l. ha un'influenza significativa, in questo caso si prevede di:
  - a. Inviare la Comunicazione della Politica per la Responsabilità Sociale
  - b. Richiedere la sottoscrizione della Lettera di impegno (livello3)
  - c. Richiedere la compilazione del Questionario di Autovalutazione
  - d. Pianificare Audit SA8000 di II parte.

Si riporta di seguito tabella con il numero di fornitori classificati per gruppo merce e livello di rischio.

| Categoria          | nr. Fornitori per LIVELLO DI RISCHIO SOCIALE |           |           |           | Totale |
|--------------------|--|-----------|-----------|-----------|--------|
|                    | Livello 3                                    | Livello 2 | Livello 1 | Livello 0 |        |
| Altro              |  |           |           | 31        | 31     |
| Appalti per lavori | 5  | 6         | 5         |           | 16     |
| Consulenze         |  | 1         | 9         | 14        | 24     |
| Forniture          |  | 11        | 22        | 26        | 59     |
| Professionisti     |  | 1         | 7         | 10        | 18     |
| Ristorazione       |  |           | 1         | 28        | 29     |
| Servizi            | 1  | 5         | 5         | 40        | 51     |
| Varie              |  |           |           | 16        | 16     |
| Totale complessivo | 6  | 24        | 49        | 165       | 244    |

Tabella 21 – Rischio sociale fornitori per categoria

Annualmente l'Azienda conduce audit di seconda parte sui propri fornitori con livello di rischio pari a 3, in base ad un piano di audit approvato in fase di Riesame della Direzione.

## 8. OBIETTIVI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Si espongono qui di seguito gli obiettivi, i traguardi ed i programmi aziendali sugli aspetti di Responsabilità Sociale di Centria S.r.l.

| RISULTATI AL 31/12/2022 E OBIETTIVI 2022/23 |  |   |  |   |            |
|---|--|---|--|---|------------|
| N.  | OBIETTIVO  | INDICATORE E TARGET DI VALUTAZIONE  | RESPONSABILE                           | STATO AVANZAMENTO al 31/12/2022   | SCADENZA   |
| 1   | LAVORO INFANTILE<br>Iniziative con scuole ed istituti scolastici locali volti a contrastare l'abbandono scolastico e facilitare l'inserimento nel mondo del lavoro | 2 interventi presso istituti scolastici in collaborazione con la capogruppo Estra S.p.A.<br><br>2 Stage per scuola media superiore  | Servizio Comunicazione<br>ESTRA S.p.A. | <p><b>Scuole Viaggianti AS 2022/2023</b><br/>Scuole Viaggianti è il nuovo progetto che Estra dedica alle Scuole dell'Infanzia, Primarie e Secondarie di 1° grado di Abruzzo, Marche, Molise, Toscana e Umbria. Attraverso una piattaforma digitale le classi intraprendono un viaggio alla scoperta di quattro città, collegate ai SDGs, cimentandosi in varie attività, condividendo materiali, raccontando le proprie esperienze in un Diario di Viaggio e creando infine la propria Città Smart.<br/>Nei diari di viaggio le classi possono raccontare il loro percorso: descrivere le loro esperienze laboratoriali fatte durante il progetto Scuole Viaggianti, ma anche i loro progetti scolastici, le uscite didattiche, le attività in aula e gli argomenti affrontati durante l'anno riguardanti gli Obiettivi di Sostenibilità dell'Agenda 2030 dell'ONU. A fine 2022 risultano iscritte 883 scuole, per un coinvolgimento di 1.700 docenti e 40.000 studenti.</p> <p><b>Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento AS 2022/2023</b><br/>Estra ha creato un percorso per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO) insieme a ITS Energia e Ambiente dal titolo La transizione energetica che fa scuola fruibile on line in 40 ore certificate. E' rivolto a tutti gli studenti del triennio delle scuole secondarie di II grado di tutta Italia. Il percorso si articola in 5 moduli teorici che affrontano il tema e approfondiscono lo sviluppo sostenibile e l'Agenda 2030, le fonti e i vettori di energia all'interno dello scenario energetico attuale in Italia e a livello globale, la CO2 e le best practice per il suo superamento e l'economia circolare.</p> <p><b>Dottorato Università di Siena "Il valore economico della sostenibilità nel mercato energetico"</b><br/>Nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), la Missione 4, componente 2 ("Dalla Ricerca all'Impresa") si intende sostenere la promozione e il rafforzamento dell'alta formazione e la specializzazione post-laurea di livello dottorale mediante l'istituzione di programmi di dottorato dedicati, con il contributo e il coinvolgimento delle imprese. Più in particolare, il percorso formativo e l'attività di ricerca del dottorando saranno finalizzati all'acquisizione di conoscenze e competenze specialistiche nel settore energetico con particolare riferimento alle traiettorie di sviluppo dettate dal PNRR e rivolte alla sostenibilità energetica.</p> <p>Svolto 1 stage presso Centria nel 2022.</p> | 31/12/2023 |
| 2   | LAVORO FORZATO O OBBLIGATO   | Interventi di sensibilizzazione del personale aziendale al tema del lavoro forzato / Obbligato<br><b>Almeno 1 sessione informativa per il personale</b><br><b>Almeno 1 articolo dedicato sul Centria4safety</b> | RSGI / CQSA                            | <b>Obiettivo da perseguire per il periodo 2023/2024</b>   | 31/12/2024 |
| 3   | SALUTE E SICUREZZA<br>Avviare il processo di coinvolgimento e monitoraggio dei fornitori a maggior rischio sociale   | Per fornitori di livello 3:<br>Target: ≥ n.2 audit all'anno<br><br>Per appalti:<br>Target: ≥ n.40 ispezioni all'anno per area   | RSGI / CQSA                            | Effettuati audit con:<br>1 fornitori nell'anno 2019<br>0 fornitori nell'anno 2020 (causa covid)<br>3 fornitori nell'anno 2021<br>0 fornitori nell'anno 2022 (cessazione rapporto fornitura)<br>Pianificati audit su 2 fornitori per il 2023<br>Ispezioni sui cantieri da parte del C.S.E.:<br>2019 n.50 Arezzo, n.88 Prato, n.64 Siena<br>2020 n.83 Arezzo, n.94 Prato, n. 66 Siena<br>2021 n.55 Arezzo, n.97 Prato, n.73 Siena<br>2022 n.40 Arezzo, n.93 Prato, n.62 Siena   | 31/12/2023 |

| RISULTATI AL 31/12/2022 E OBIETTIVI 2022/23 |  |  |                                    |   |            |
|---|--|--|------------------------------------|---|------------|
| N.  | OBIETTIVO  | INDICATORE E TARGET DI VALUTAZIONE   | RESPONSABILE                       | STATO AVANZAMENTO al 31/12/2022   | SCADENZA   |
| 4   | LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA   | 2 Riunioni del SPT con partecipazione delle rappresentanti RSA   | RSGL / CQSA                        |   |            |
| 5   | DISCRIMINAZIONE<br>Iniziativa con enti, associazioni di categoria, associazioni sportive, culturali, scuole ed istituti scolastici locali volte alla promozione dell'integrazione culturale, alla parità di genere ed alla non discriminazione | 2 iniziative di comunicazione all'anno in collaborazione con Estra S.p.A.<br><br>2 Iniziative a tutto il personale in merito a Discriminazione ed inclusione                                       | Servizio Comunicazione ESTRAS.p.A. | <b>Patto UTILITALIA "La diversità fa la differenza"</b><br>Estra ha sottoscritto un Patto per la promozione del Diversity Management come fattore di sviluppo e crescita aziendale e simbolo di un impegno concreto ad integrare all'interno dei propri processi l'approccio Diversity&Inclusion. All'interno del gruppo Estras.p.A. è stato istituito un gruppo di lavoro che dovrà implementare azioni in ambito D&I in azienda e dare un contributo alle attività della commissione diversity di UTILITALIA. Nel primo semestre del 2022 il Gruppo di Lavoro insieme alla società MIDA ha progettato un percorso di pianificazione dell'Inclusion Strategy di Estras.p.A. che ha visto il suo avvio nei mesi di ottobre e novembre con due workshop partecipativi per definire gli obiettivi strategici e il piano di azione da attuare nel 2023 e nei successivi anni.<br><b>Call to Action "Le buone notizie dello sport"</b><br>Un riconoscimento economico dedicato alle Associazioni Sportive che quotidianamente si impegnano per valorizzare la funzione educativa e sociale dello sport nelle regioni Abruzzo, Marche, Molise, Toscana e Umbria. Le candidature alla II edizione della Call to Action si sono chiuse il 20 luglio 2022 e le premiazioni delle associazioni vincitrici si svolte nel mese di gennaio 2023.<br><b>Progetto "Estra è diversa"</b> (progetto ideato e coordinato da ERA, promosso da Estras.p.A. in collaborazione con Comune di Arezzo, Coingas, associazione Crescere e Scuderia Pan.)<br>Il progetto è un'iniziativa dedicata alle famiglie di bambini/e diversamente abili dal punto di vista fisico o cognitivo. Il progetto è stato lanciato a giugno 2022 e le attività si sono svolte tra giugno e settembre 2022. | 31/12/2023 |
| 6   | PRATICHE DISCIPLINARI  | Iniziativa di comunicazione e sensibilizzazione per la prevenzione di sanzioni disciplinari<br>Assicurare il rispetto delle procedure previste dal CCNL nella gestione delle pratiche disciplinari | Servizio Risorse umane ESTRAS.p.A. | Obiettivo da perseguire per il periodo 2023/2024  | 31/12/2024 |
| 7.1   | ORARIO DI LAVORO<br>Valutare ed adottare una pianificazione delle attività lavorative e di formazione per assicurare una adeguata distribuzione nell'anno del lavoro straordinario.  | Media delle ore straordinario mensile per lavoratore<br><br>Target annuale ≤ 5,0 ore/mese/lav  | DG / RA Centria S.r.l.             | Media delle ore straordinario mensile per lavoratore:<br>anno 2019 = 6,41 ore/mese/lav<br>anno 2020 = 5,19 ore/mese/lav<br>anno 2021 = 5,74 ore/mese/lav<br>anno 2022 = 4,73 ore/mese/lav<br>(escluso reperibilità, gare e formazione)  | 31/12/2023 |
| 7.2   | ORARIO DI LAVORO<br>Riduzione delle ferie arretrate in coerenza con l'accordo sul premio di risultato 2015 di ESTRAS.p.A.  | Monitoraggio e riduzione delle ore di ferie arretrate<br><br>Target annuale ≤ 24%  | DG / RA Centria S.r.l.             | Ferie arretrate:<br>anno 2019 = 25,73%<br>anno 2020 = 23,32%<br>anno 2021 = 32,02%<br>anno 2022 = 29,62%  | 31/12/2023 |
| 8   | RETRIBUZIONE<br>Attuare periodicamente il processo di valutazione della coerenza tra mansione e livello di inquadramento del lavoratore.   | Monitorare periodicamente (almeno una volta l'anno) inquadramento e mansioni.  | AD / DG Centria S.r.l.             | Effettuato monitoraggio e aggiornamento nel 2021 e nel 2022<br>Attività effettuata nel 2021 con 25 variazioni di livello contrattuale assegnate<br>Attività effettuata nel 2022 con 34 variazioni di livello contrattuale assegnate e 6 variazioni di retribuzione  | 31/12/2023 |
| 9   | SISTEMA DI GESTIONE<br>Redazione e pubblicazione del Bilancio Sociale SA8000   | Redazione del Bilancio Sociale SA8000 di Centria con cadenza annuale   | AD / DG Comitato QSA               | Completato Bilancio Sociale SA8000 2020 in data 11/03/2021.<br>Pubblicazione effettuata nel mese di maggio.<br>Bilancio Sociale 2021 redatto in data 18/04/2022<br>Pubblicato a settembre 2022<br>Bilancio Sociale 2022 redatto in data 20/04/2023<br>Prevista pubblicazione entro il mese di Settembre 2023  | 30/09/2023 |

## 9. MODALITÀ DI DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE

Il presente Bilancio Sociale è diffuso alle parti interessate interne ed esterne tramite pubblicazione della versione convalidata.

In particolare, il documento è trasmesso ai principali stakeholder ed è messo a disposizione del pubblico e dei dipendenti sul sito internet aziendale [www.centria.it](http://www.centria.it).

In ogni caso, copia del documento può essere richiesta al Responsabile del Sistema di Gestione Integrato.

## **10. A VOSTRA DISPOSIZIONE**

Il Legale Rappresentante di Centria S.r.l. è il *Sig. Siliano Stanganini* nella sua qualità di Amministratore Delegato.

Per qualsiasi informazione ed approfondimento è possibile contattare il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, Sig.ra Marta Bindi, al numero +39 0577-264511 durante gli orari di ufficio, oppure all'indirizzo e-mail: [mbindi@centria.it](mailto:mbindi@centria.it).