



BILANCIO SOCIALE

(ANNO 2023)

Rev.00 del 12/03/2024

Dati aggiornati al 31/12/2023

Centria S.r.l.

Il Responsabile

Sistema QSA

Marta Bindi

Centria S.r.l.

L'Amministratore Delegato

Riccardo Matteini

CENTRIA S.R.L.

Via Igino Cocchi, 14 – 52100 Arezzo

C.F. e P.IVA 02166820510

www.centria.it - centria@centria.it - 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

1.	INTRODUZIONE	3
2.	LETTERA AGLI STAKEHOLDER	4
3.	POLITICA PER L'AMBIENTE E LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	5
4.	DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE	9
	4.1. Dati generali	9
	4.2. Sedi e lavoratori	10
	4.3. Territorio e comuni serviti	12
	4.4. Governance	13
5.	DESCRIZIONE ATTIVITÀ	15
6.	VALUTAZIONE DEL RISCHIO SOCIALE	16
7.	PRESTAZIONI RESPONSABILITÀ SOCIALE	17
	7.1. LAVORO INFANTILE	17
	7.2. LAVORO FORZATO O OBBLIGATO	18
	7.3. SALUTE E SICUREZZA	18
	7.4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	21
	7.5. DISCRIMINAZIONE	23
	7.6. PRATICHE DISCIPLINARI	26
	7.7. ORARIO DI LAVORO	26
	7.8. RETRIBUZIONE	28
	7.9. ASPETTI GESTIONALI	30
8.	OBIETTIVI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	32
9.	MODALITÀ DI DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE	34
10.	A VOSTRA DISPOSIZIONE	34

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 31/12/2023.

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
www.centria.it - centria@centria.it - 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; siamo coscienti dell'importanza del ruolo delle infrastrutture che gestiamo per la cosiddetta transizione energetica e oramai da tempo abbiamo iniziato un percorso di trasformazione tecnologica e di digitalizzazione delle nostre reti al fine di abilitarle all'immissione e alla gestione di gas rinnovabili, rendendo il sistema sempre più sostenibile.

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.

Centria S.r.l.
L'Amministratore Delegato
Riccardo Matteini

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 gli obiettivi per la qualità, la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, l'ambiente, l'energia, la responsabilità sociale e la sicurezza delle informazioni;
- assicurare il rispetto delle norme tecniche e legislative applicabili al settore di appartenenza;
- perseguire la qualità delle prestazioni dei servizi erogati ai clienti, il miglioramento delle prestazioni ambientali, la tutela della salute, della sicurezza ed il rispetto dei diritti dei lavoratori;
- mettere a disposizione le risorse necessarie per il perseguimento degli obiettivi della presente Politica;
- comunicare la Politica Aziendale in modo da assicurarne la comprensione da parte dei lavoratori di Centria S.r.l. e dei propri fornitori, e renderla disponibile al pubblico e a tutte le parti interessate;
- riesaminare i contenuti della presente Politica per accertarne l'idoneità e la coerenza rispetto alla Vision e Mission aziendale nonché ai requisiti del proprio Sistema di Gestione Integrato;
- 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, per perseguire il miglioramento continuo della sua efficacia ed assicurare che sia mantenuta la sua integrità qualora siano pianificati ed attuati dei cambiamenti.

Obiettivi primari per la realizzazione della Politica per la Qualità, sono:

- ottenere la soddisfazione e la fidelizzazione dei Clienti e delle varie parti interessate, anche mediante il trattamento dei Reclami
- assicurare il pieno rispetto della normativa applicabile in tutte le proprie attività;
- monitorare l'evoluzione legislativa e normativa, introducendo i necessari adeguamenti nel Sistema di Gestione Integrato;
- incrementare l'efficienza interna, la flessibilità organizzativa e la standardizzazione dei processi;
- rispettare i termini contrattuali sia per gli aspetti tecnici che economici;
- identificare, valutare e migliorare gli indici di qualità del servizio;
- aumentare il coinvolgimento del personale attraverso azioni di motivazione e sensibilizzazione.

In particolare per la Qualità del Laboratorio di Prova accreditato:

- regolamentare, in maniera documentata, la gestione delle attività del laboratorio di prova a garanzia dei risultati delle prove, conformemente alla norma di riferimento UNI CEI EN ISO/IEC 17025;
- perseguire la buona pratica professionale e delle competenze per tutto il personale ed in particolare per gli addetti del laboratorio di prova;
- mantenere un livello elevato del servizio per il laboratorio di prova interno, assicurato dalla qualità dei risultati di prova grazie alla riferibilità delle misure, alla qualifica del personale impiegato e dal confronto dei risultati con quelli di altri laboratori.

Obiettivi primari per la realizzazione della Politica per l'Ambiente e la Gestione Energetica sono:

- operare, ove possibile, la riduzione ed il recupero dei rifiuti prodotti;
- operare una riduzione dei rischi ambientali derivanti dall'uso di sostanze pericolose;
- operare una riduzione dell'uso delle risorse energetiche attraverso il miglioramento degli impianti;
- operare una ottimizzazione dell'uso dei carburanti per autotrazione;
- migliorare gli impatti ambientali derivanti dalle proprie attività interne e di cantiere;
- sensibilizzare i cittadini sul tema del risparmio energetico e della riduzione delle emissioni dei gas serra;
- rispettare i principi della tutela ambientale e del risparmio energetico nella progettazione e realizzazione degli impianti;
- individuare ed attivare adeguate misure per la prevenzione incidenti e per la gestione delle emergenze.

Obiettivi primari per la realizzazione della Politica per la Sicurezza e la Salute dei Lavoratori sono:

- promozione della salute e della sicurezza mediante iniziative di prevenzione primaria, fundamentalmente finalizzate a ridurre i fattori di rischio attraverso la loro eliminazione o mitigazione con interventi di carattere tecnologico, organizzativo e procedurale;
- operare in modo da prevenire gli eventi infortunistici;
- individuare e monitorare i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori assicurando idonee misure di prevenzione e protezione;
- gestire le attività di cantiere adottando le necessarie misure di mitigazione dei rischi;
- operare una riduzione dei rischi derivanti dall'uso di sostanze pericolose;
- valutare in anticipo, prevenire e ridurre i possibili rischi, in caso di nuove attività e di situazioni di emergenza.

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: lavoro infantile, lavoro obbligato, libertà di associazione, salute e sicurezza sul lavoro, discriminazione, pratiche disciplinari, orario di lavoro, 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;
- promuovere il rispetto dei principi di responsabilità sociale da parte dei propri fornitori;
- 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 minori attraverso la collaborazione con le istituzioni scolastiche;
- promuovere l'integrazione sociale in particolare dei bambini e degli adolescenti attraverso il sostegno e la promozione di associazioni culturali, sociali e sportive locali.

Obiettivi primari per la realizzazione della Politica per la Sicurezza dei dati e delle informazioni sono:

- gestire e migliorare la sicurezza della rete di comunicazione dati, gestione dell'infrastruttura e relative piattaforme per le attività di telegestione, telecontrollo e telelettura, relativi agli impianti ed alle reti di distribuzione gas;
- incrementare la sicurezza delle informazioni in termini di riservatezza, integrità e disponibilità dei dati aziendali e di quelli dei propri clienti e fornitori;
- assicurare la sicurezza dei dati nei processi di sviluppo e validazione dei software;
- sviluppare standard di sicurezza dei dati superiori, ove possibile, rispetto ai minimi previsti dalla normativa tecnica applicabile;
- ridurre la vulnerabilità dei propri asset attraverso la valutazione periodica del rischio cyber security e sulla sicurezza delle informazioni, attuando specifici piani di miglioramento.

Obiettivi per tutti i settori specifici:

- valorizzare l'immagine aziendale;
- formare adeguatamente i lavoratori 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;
- incentivare l'adozione di 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;
- particolare attenzione ai progetti di ricerca e sviluppo finalizzati a migliorare la qualità ed i costi del servizio erogato e la qualità del lavoro degli operatori.

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. 11 del 07/12/2023

Centria S.r.l.
Il Presidente
Roberto Rappuoli

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,

SAI – Social Accountability

15 West 44th Street | New York, NY 10036

tel: 001 2126841414 | Fax. 212-684-1515 mail: 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 6841515, mail: saas@saasaccreditation.org,

4. DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

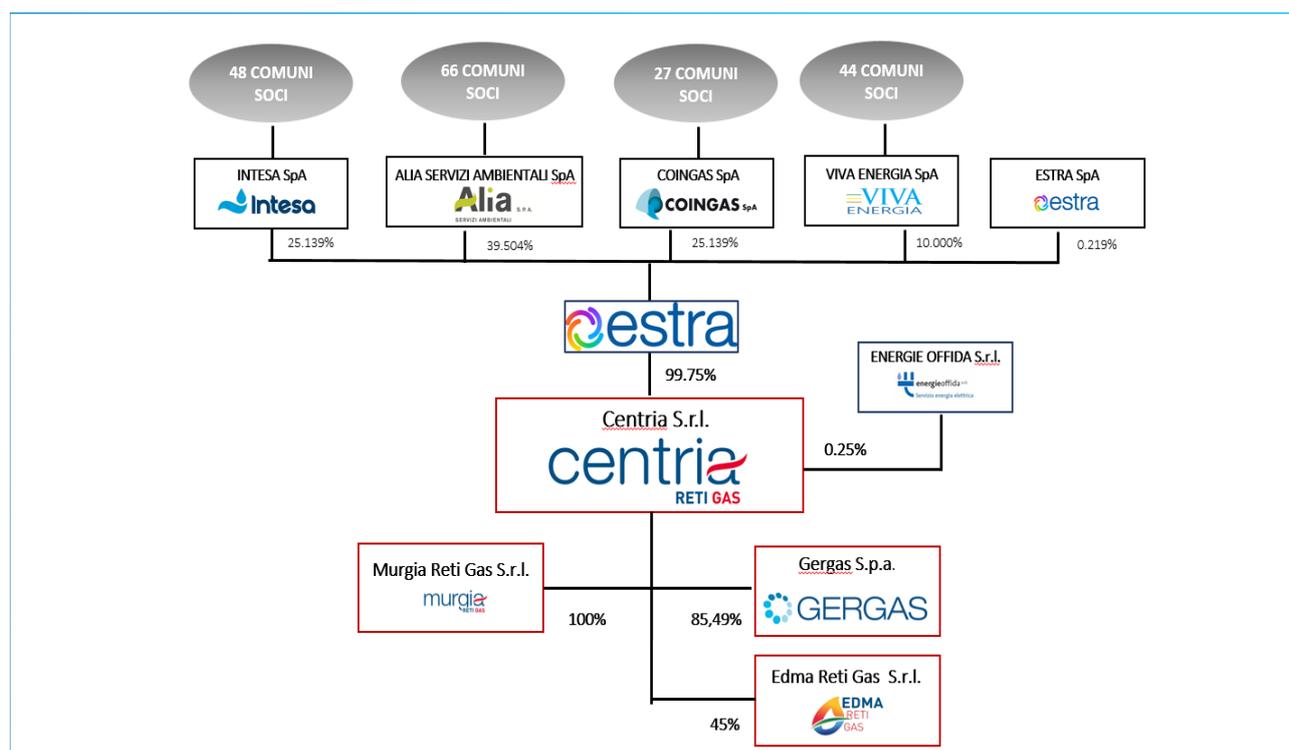
4.1. DATI GENERALI

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)
- › Sede via Gorizia, 141, Abbadia San salvatore (SI)

Area Extra-Toscana

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

L'organico aziendale, al 31/12/2023, è costituito da 229 dipendenti (227.2 ULA), così ripartiti per area e sede:

Qualifica	AREA SIENA		AREA PRATO	AREA AREZZO	AREA EXTRA-TOSCANA			TOTALE
	SIENA	MONTEPULCIANO	PRATO	AREZZO	OFFIDA	RIETI	PETT.LO DEL MOLISE	
DIRIGENTI	1	-	3	1	-	-	-	5
QUADRI	5,75	-	1,85	-	-	-	-	7,6
DIRETTIVI	7	3	12	9,8	1	-	-	32,8
IMP. E TECNICI	22,5	2	27,5	19		1	1	73
OPERAI	42,8	1	26	29	3	4	3	108,8
TOTALE PER SEDE	79,05	6	70,35	58,8	4	5	4	227,2
TOTALE PER AREA	85,05		70,35	58,8	13			227,2

Tabella 1– Organico funzionale aziendale per area e sede

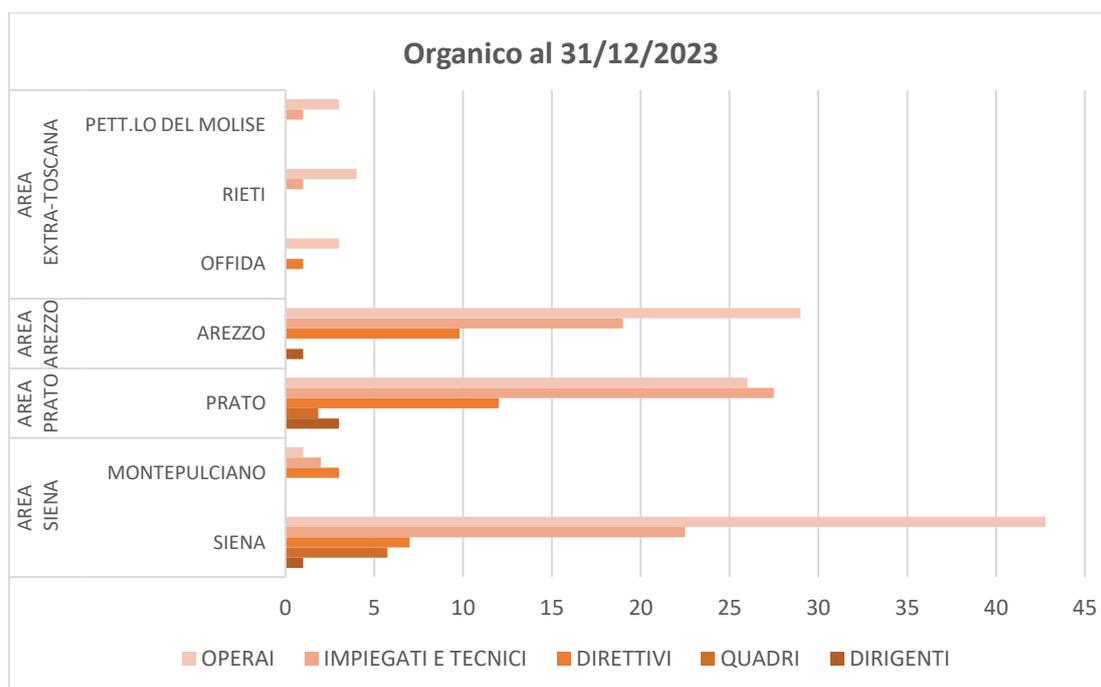


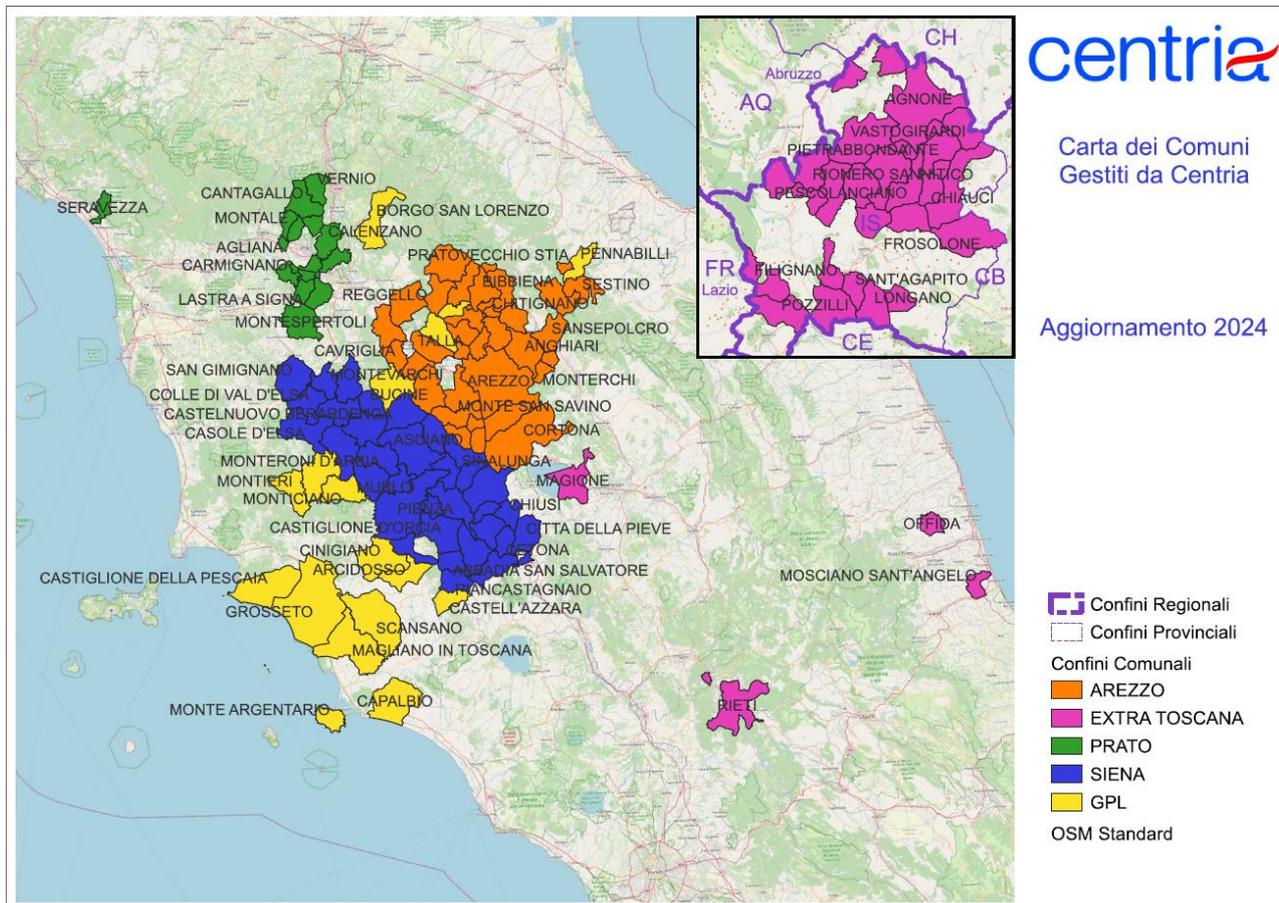
Grafico 1– Organico funzionale aziendale per area e sede



Dipendenti Centria

4.3. TERRITORIO E COMUNI SERVITI

Centria attualmente gestisce le reti gas metano e gpl di n. 125 Comuni ubicati nelle Province di Prato, Firenze, Pistoia, Siena, Grosseto, Arezzo, Lucca, Ascoli Piceno, Isernia, Perugia, Rieti, Rimini, Teramo. 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 31/12/2023 con suddivisione in Aree di gestione

4.4. GOVERNANCE

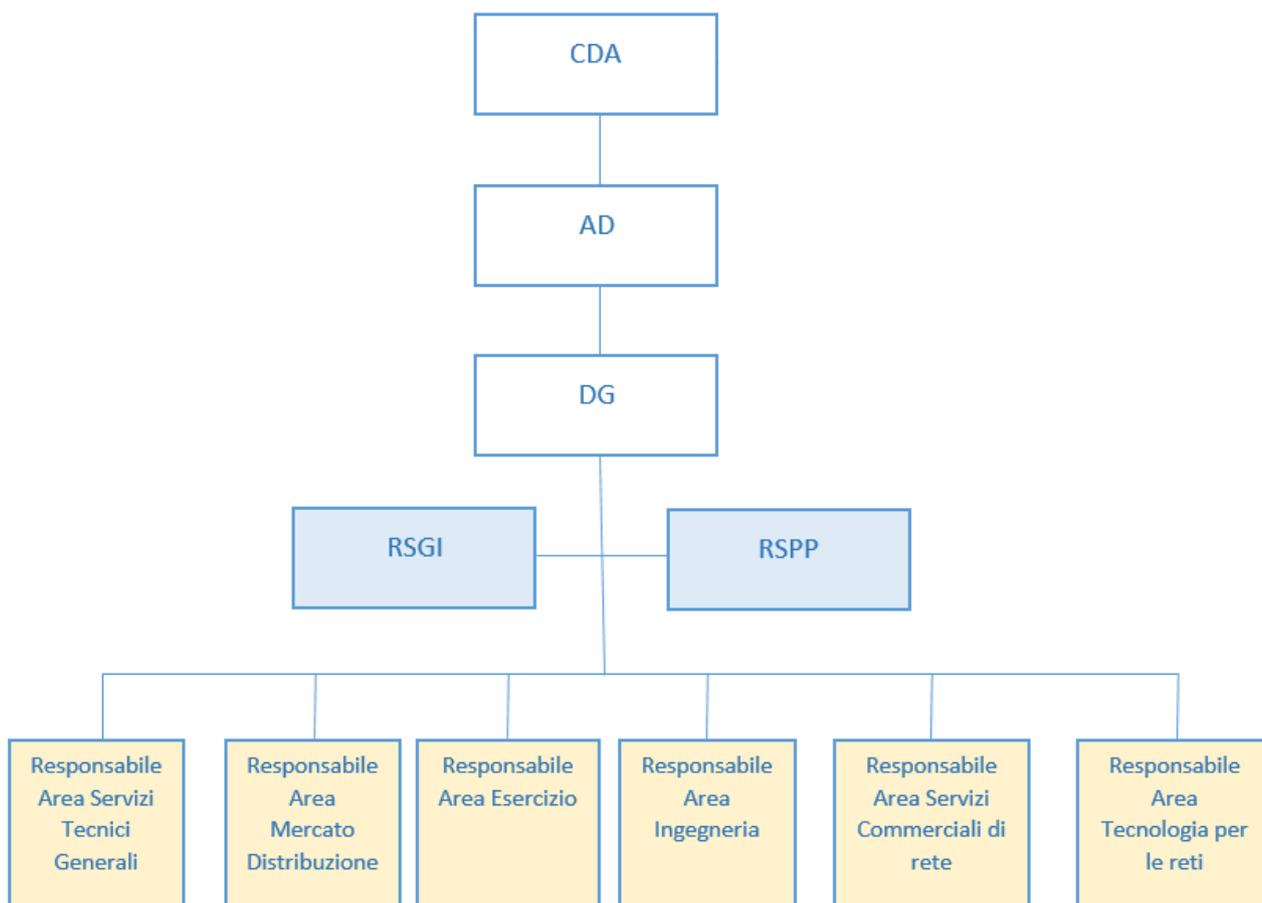
Centria S.r.l. è una società separata funzionalmente, ai sensi del T.I.U. di cui alla Delibera ARERA n.11/2007, dalla capogruppo Estra S.p.A. e ha, quindi, una propria struttura funzionale e amministrativa.

La governance di Centria S.r.l. è affidata al Consiglio di Amministrazione, presieduto dal Sig. Roberto Rappuoli, all'Amministratore Delegato e 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 23/11/2023, con Ordine di servizio n. 10, 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 10 del 23/11/2023

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	-
	totale	1
2019	Età superiore a 18 anni	9
	età tra 16 e 18 anni	1
	totale	10
2020	Età superiore a 18 anni	4
	età tra 16 e 18 anni	-
	totale	4
2021	Età superiore a 18 anni	1
	età tra 16 e 18 anni	1
	totale	2
2022	Età superiore a 18 anni	1
	età tra 16 e 18 anni	0
	totale	1
I SEM. 2023	Età superiore a 18 anni	2
	età tra 16 e 18 anni	0
	totale	2
II SEM. 2023	Età superiore a 18 anni	15
	età tra 16 e 18 anni	0
	totale	15

Tabella - Stage e tirocini aziendali

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
Anno 2023	281,06	4	2	1	0	7	34	88	11	0	133	14,23	0,25

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:

$$IF = (\text{Numero infortuni} / \text{Unità virtuali}) * 1000$$

$$IG = \text{Numero giornate perse} / \text{Unità virtuali}$$

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

I dati di dettaglio sono riportati nei grafici che seguono.

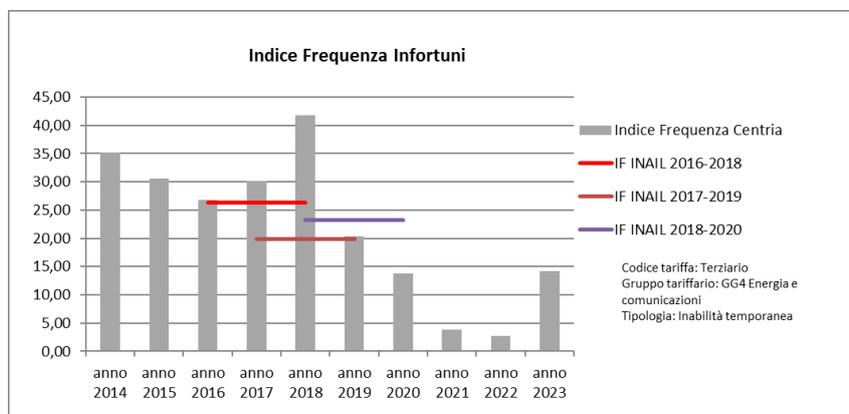


Grafico 2 – Indice di Frequenza Infortunistico

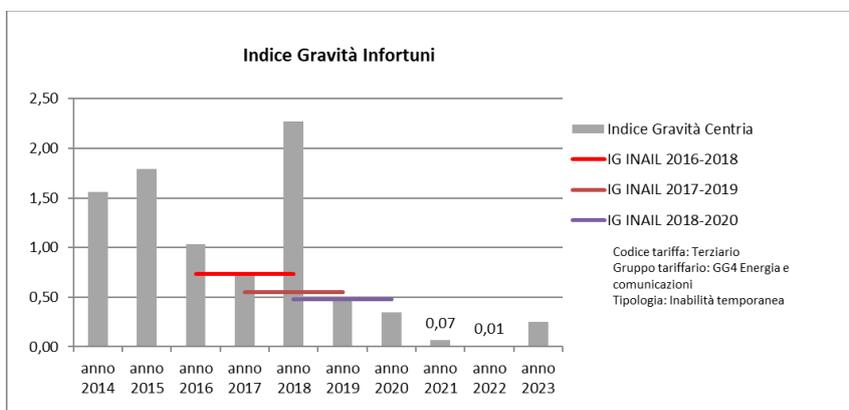


Grafico 3 – Indice di Gravità Infortunistico

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

Per l'anno 2023, si rileva un incremento degli indici infortunistici riportando i dati ai valori pre-covid.

Centria S.r.l. conferma anche per il prossimo futuro le seguenti 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.
- Definizione di un obiettivo per ridurre gli infortuni.

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	Anno 2023
Lavoratori con contratti di Smart Working	0	1	0	0	64	70,65
Lavoratori in Smart Working per Emergenza Covid	-	-	44	45	-	-
Totale Lavoratori in Smart Working	-	1	44	45	64	70,65
Organico funzionale totale	220,35	222,2	220,9	220,4	213,7	227,2
Percentuale lavoratori in SW/funzionale	0,00%	0,45%	19,92% (*)	20,42% (*)	29,95% (*)	31,10% (*)

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.

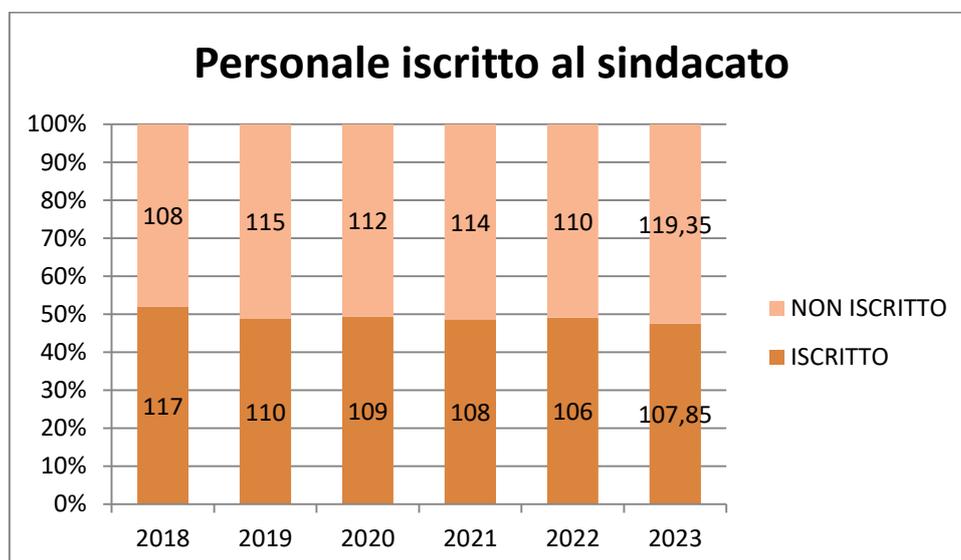


Grafico 4 – Personale iscritto al sindacato

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ore di assemblee sindacali	403	873,1	6	1	71,82	3,54
Ore di permessi sindacali retribuiti al personale	1.304	1.330,97	327,75	504,75	630,2	794,47
Ore di sciopero	8	0	0	16	6	6
Ore di sciopero complessive (ore *nr dipendenti partecipanti)	821,3	0	0	1313	202,3	391
Numero scioperi e relative motivazioni	1	0	0	2	1	1

Tabella 10 – Assemblee sindacali e scioperi

Nel 2023 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 - 2023 si sono registrate le seguenti performance:

	2019	2020	2021	2022	2023
Nr di bandi di selezione pubblicati	1	1	0	2	3
Nr di bandi di selezione conclusi	0	2	0	2	0
Nr di richieste di candidature	20	40	0	44	105
Nr di candidati selezionati (in graduatoria)	5	17	0	16	24
Nr di richieste di lavoratori stranieri presentate	0	1	0	0	7
Nr di lavoratori stranieri selezionati	0	1	0	0	0
Nr richieste di candidatura (Uomini)	16	40	0	34	75
Nr di richieste di candidatura (Donne)	4	0	0	10	30
Nr Candidati selezionati (Uomini)	4	17	0	12	23
Nr Candidati selezionati (Donne)	1	0	0	4	1

Tabella 11 - Indicatori del processo di selezione del personale

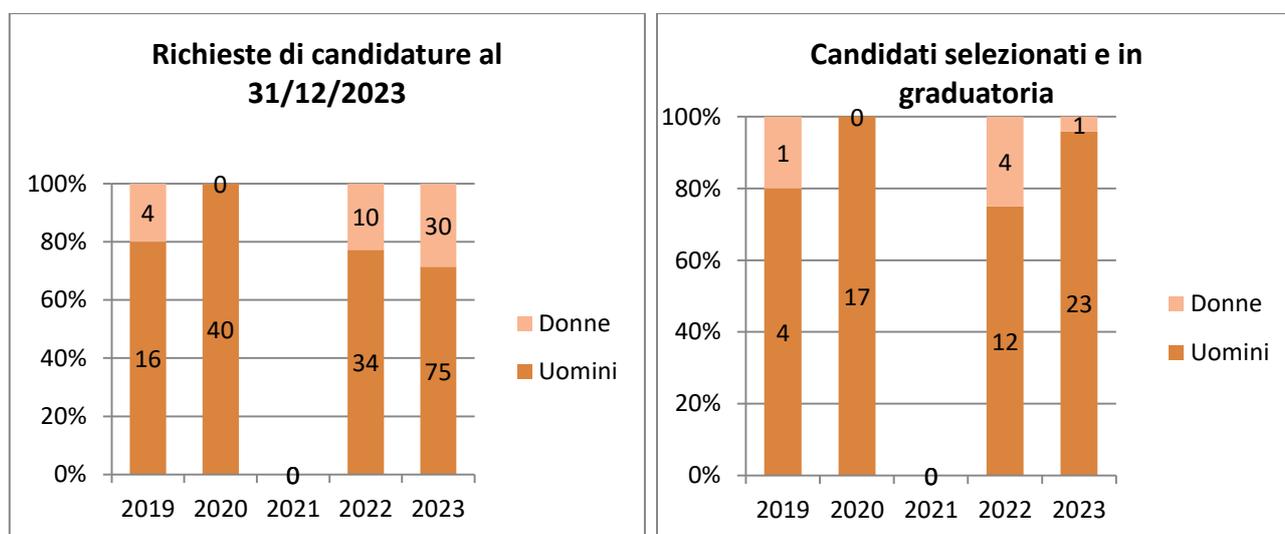


Grafico 5 – Candidature e selezioni per genere

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

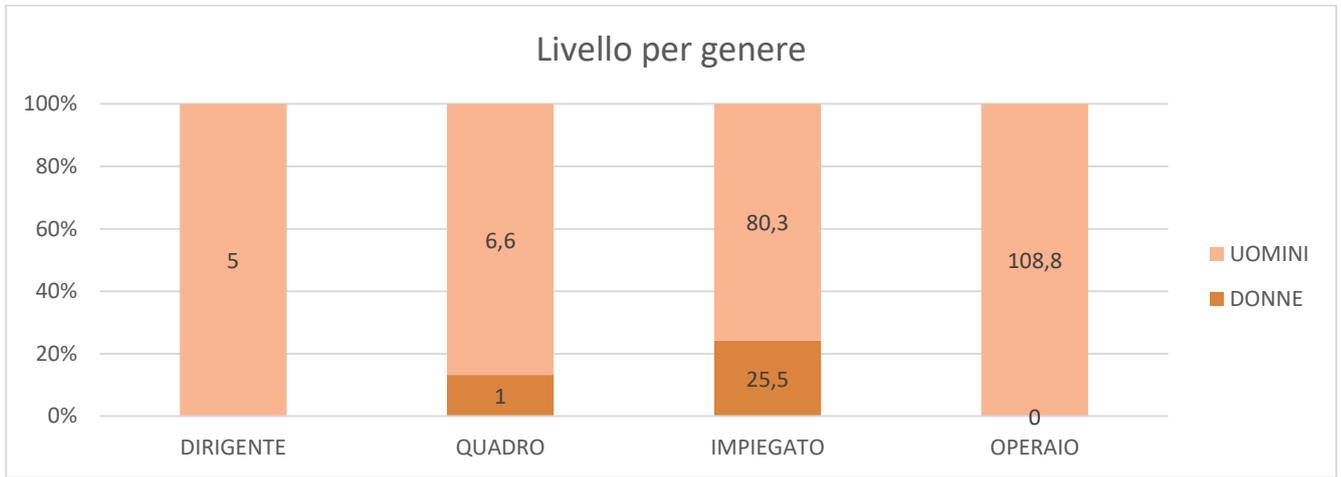


Grafico 6 – Personale per inquadramento e genere

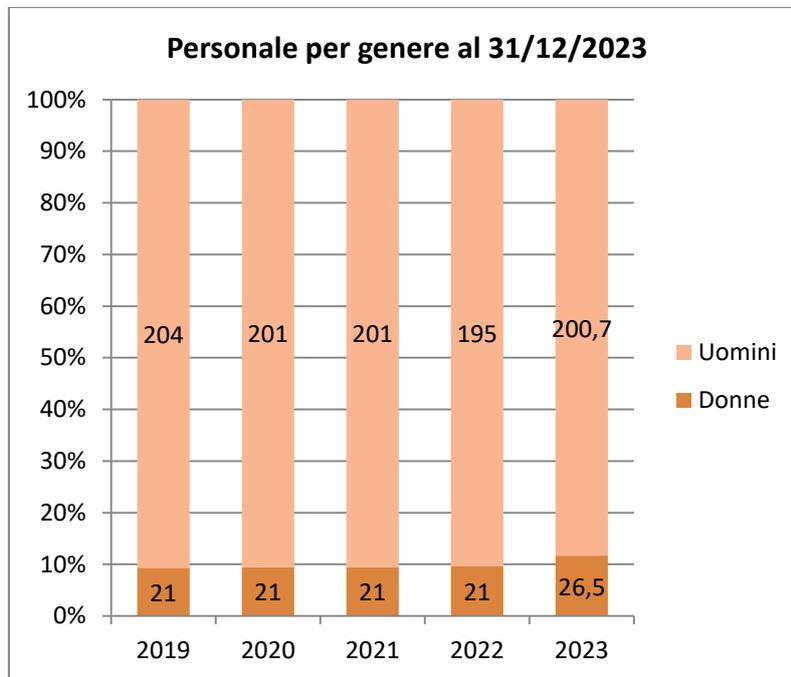


Grafico 7 - Personale per genere

CITTADINANZA		
	ESTERA	ITALIANA
Tutti i livelli	3	224,2
		TOTALE
		227,2

Tabella 12 - Organico per cittadinanza al 31/12/2023

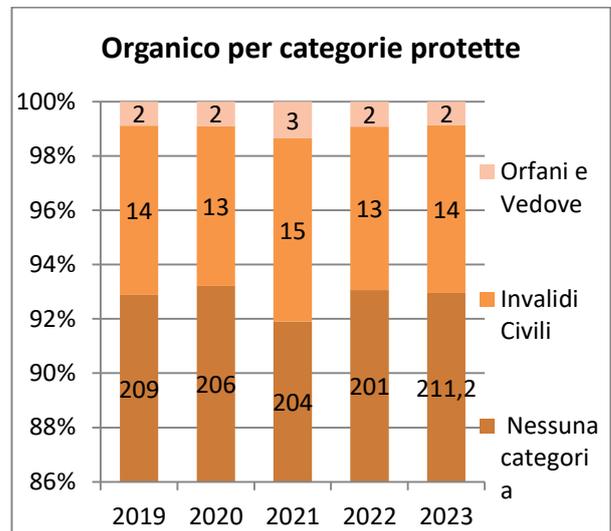
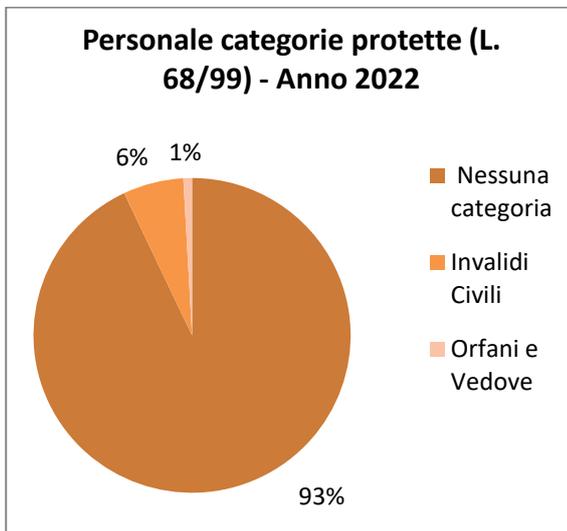


Grafico 8 – Personale in categoria protetta per tipologia e confronto anni 2018-2023

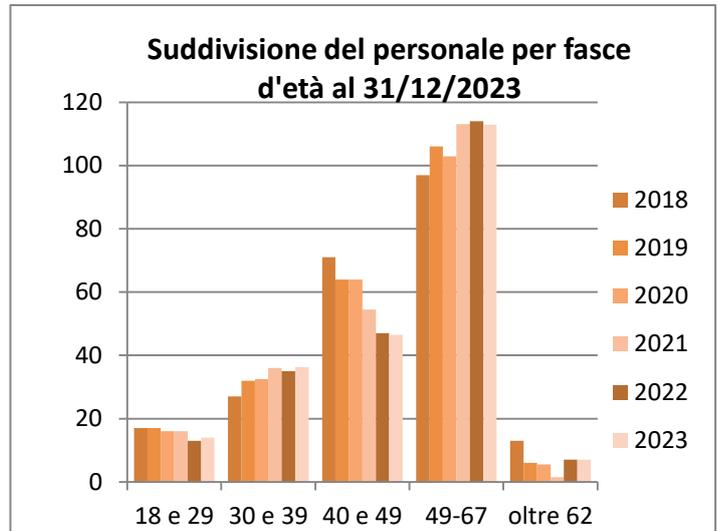
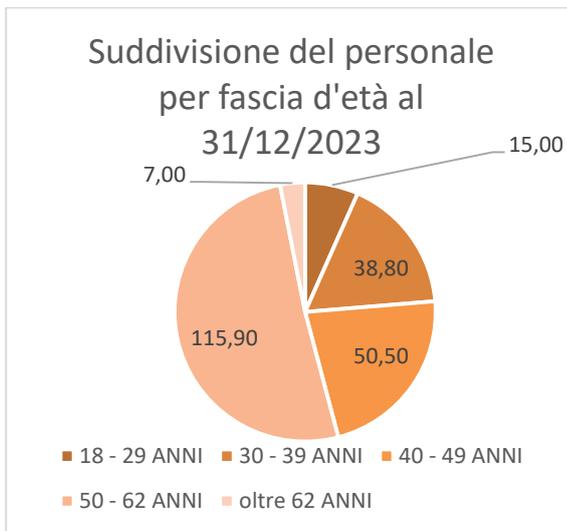


Grafico 9 – Suddivisione del personale per fascia di età anno 2023 e confronto anni 2018-2023

	18-29 ANNI	30-39 ANNI	40-49 ANNI	50-61 ANNI	>62 ANNI	TOTALE
2019	17	32	64	106	6	225
2020	16	33	64	103	6	221
2021	16	36	55	113	2	221
2022	13	35	47	114	7	216
2023	15	38	50	115	7	229

Tabella 13 – Personale per fascia di età 2019-2023

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nr di dipendenti in maternità obbligatoria	n.d.	n.d.	1	3	1	0
Nr di dipendenti in maternità facoltativa	n.d.	n.d.	-	-	3	3
Nr di dipendenti in paternità obbligatoria	n.d.	n.d.	3	3	4	4
Nr di dipendenti in paternità facoltativa	n.d.	n.d.	-	-	3	6
Nr di dipendenti in maternità/paternità (obbligatoria/facoltativa)	9	6	4	6	11	9

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.

Nel corso del 2023, si sono verificate due pratiche disciplinari coinvolgenti due dipendenti distinti. Il primo caso ha portato a una sospensione di sei giorni, mentre il secondo ha comportato un richiamo scritto.

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.

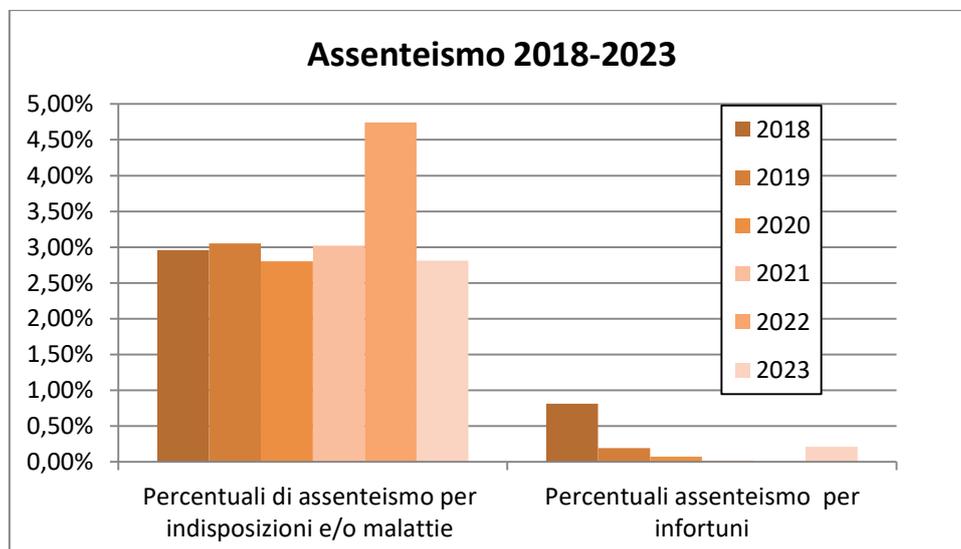


Grafico 10 – Assenteismo per causa

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. Come previsto, nel corso del 2023 il tasso si è nuovamente stabilizzato, ritornando ai livelli registrati negli anni precedenti, pari al 2,37%.

In ogni caso, il valore registrato al 31/12/2023 è inferiore alla media nazionale, pari a 7,4% (Fonte: Indagine Confindustria sul lavoro 2022, 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	2023
Ferie maturate	48.295,48	48.965,44	51.152,89	48.715,88	52.037,98	53.629,61
Ferie residue	11.840,08	12.600,78	11.928,87	15.600,51	15.415,5	15.616,21
Ferie residue %	24,52%	25,73%	23,32%	32,02%	29,62%	29,12%
Permessi maturati	6.577,61	6.622,71	8.147,87	7.954,77	7.956,18	8.753,87
Permessi residui	2.203,32	2.354,50	3.894,91	3.877,97	3.680,96	4.182,60
Permessi residui %	33,50%	35,55%	47,80%	48,75%	46,27%	47,78%

Tabella 15 - Ferie e permessi

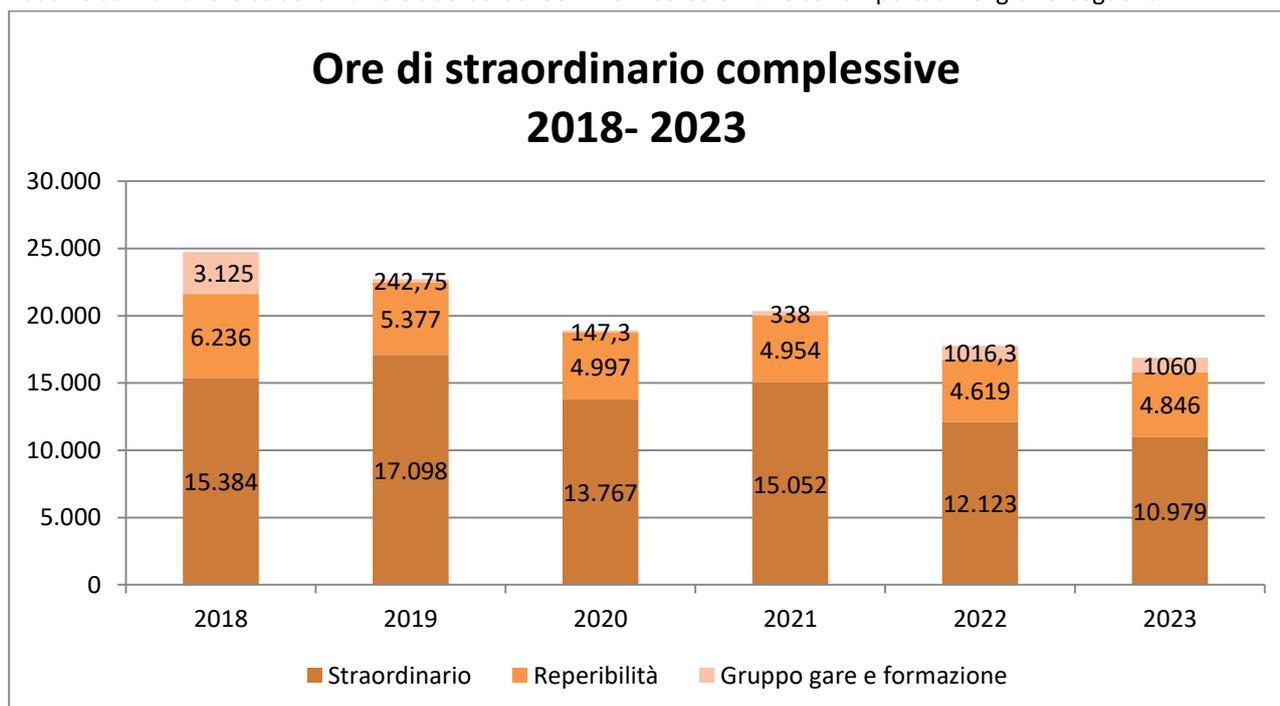
Da evidenziare che nel caso i permessi non siano goduti dal personale entro la fine dell'anno, l'azienda, come previsto dal CCNL li liquida al lavoratore come valore economico.

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 2018-2023

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



Ore di straordinario a persona al mese 2018-2023

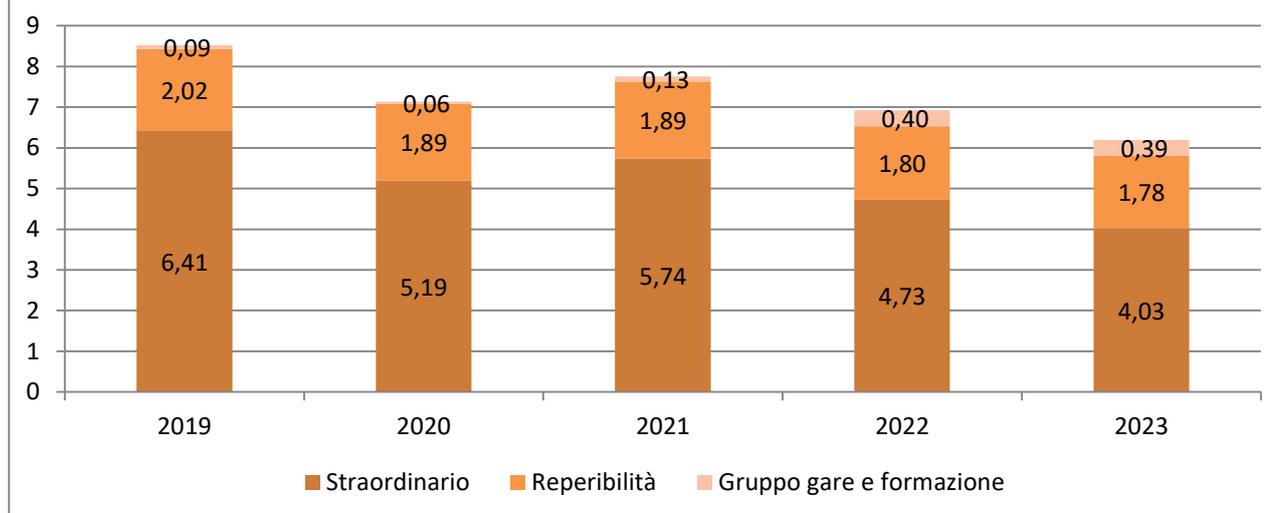


Grafico 12 – Ore di straordinario complessive e pro capite

I risultati del dato “Straordinario” 2023 presentano un valore migliorativo rispetto a quelli dell’anno precedente: l’indice per dipendente dello straordinario medio mensile è passato da 4,73 a 4,03.

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 51,1 ore/lavoratore per l’anno 2023, diminuito di circa il 0,9% rispetto al valore del 2022.

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 4,6% del 2022 al 1,3% del 2023

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 31/12/2023.

	2019	2020	2021	2022	2023
Costo del personale funzionale*	€ 12.384.222,47	€ 12.027.010,58	€ 12.644.264,51	€ 12.962.236,37	13.459.593,53

*comprese fatture attive e passive

	2019	2020	2021	2022	2023
Totale lordo anticipi (in azienda + fondo tesoreria)	38.710	79.100	11.500	57.400	98.900
Dipendenti che hanno fatto richiesta di anticipo TFR	4	3	1	2	5
Dipendenti con cessione del quinto dello stipendio attivi	13	11	11	5	5
Dipendenti che hanno fatto richiesta anticipi PEGASO					
Dipendenti con prestiti INPDAP attivi	5	5	5	3	2
Dipendenti che hanno fatto richiesta pagamento anticipato dello stipendio	0	0	0	0	0
Prestiti aziendali in corso di scomputo	0	0	0	0	0

Tabella 16 – Prestiti ed anticipi

	2019	2020	2021	2022	2023
Variazioni per part-time	3	2	1	1	0
Variazione della retribuzione	0	0	-	6	10
Variazione di livello contrattuale	32	4	25	34	39

Tabella 17 – Variazione condizioni contrattuali

	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
Lavoratori neo- assunti	15	18	10	3	9	7	4
Lavoratori trasferiti da altre società	-	-	5	1	2	-	1
Lavoratori dimissionari in pensione	3	3,4	13	4	4	7	1
Lavoratori dimissionari in pre-pensionamento	-	-	-	-	-	-	0
Lavoratori deceduti	n.d.	n.d.	n.d.	0	0	1	0
Lavoratori dimissionari	-	-	-	-	1	2	0
Lavoratori licenziati	1	-	-	-	-	1	0
Scadenza tempo determinato	6	2	2	2	-	-	0
Lavoratori ceduti ad altre società	-	2,05	2	0,7	6,5	2,7	1

Tabella 18 – Turn over del personale

	2019	2020	2021	2022	2023
Lavoratori con contratti di collaborazione (co.co.pro)	0	0	0	0	0
Lavoratori con contratti di somministrazione (interinali)	2	0	1	0	1

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 7/02/2024.

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
2023	227,2	70	1,547	11.618,50	7,51	51,14

Tabella 20 – Riepilogo formazione

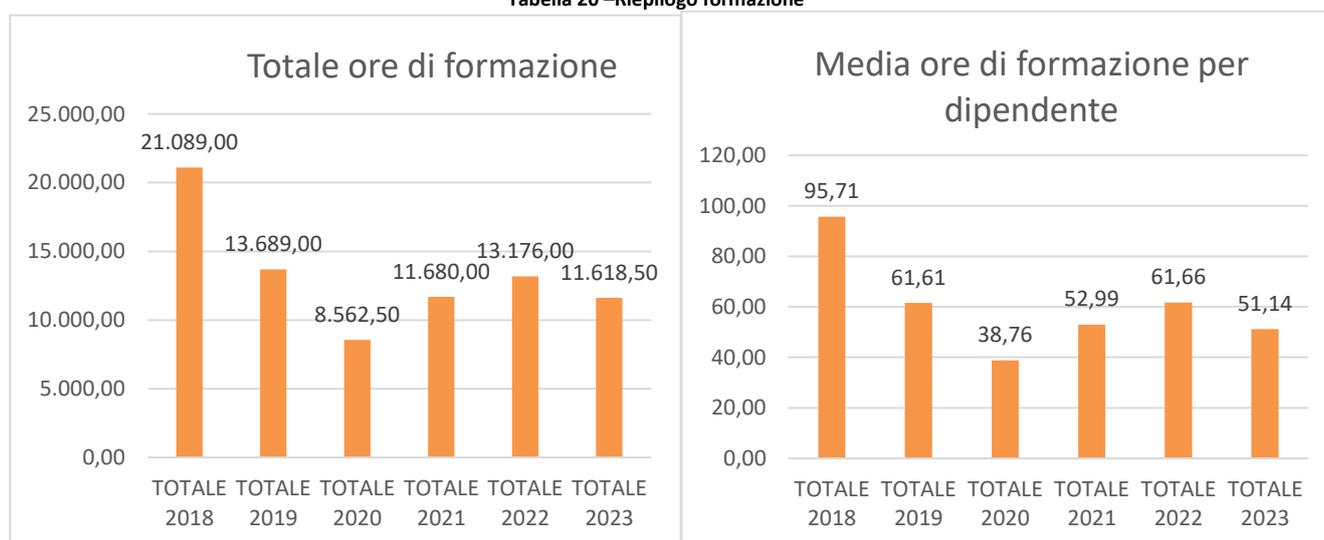


Grafico 13 – Ore di formazione totali e pro capite

7.9.3. RECLAMI, SEGNALAZIONI E NON CONFORMITÀ SA8000

Nel 2020, 2021, 2022 e 2023 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.

GRUPPO MERCE	Livello 3	Livello 2	Livello 1	Livello 0	Totale complessivo
Altro				34	34
Appalti per lavori	10	1	7		18
Consulenze		4	3	11	18
Forniture	1	12	19	33	65
Gas				2	2
Impianti		1			1
Professionisti		1	6	10	17
Ristorazione				25	25
Servizi	2	5	9	28	44
varie		1		9	10
Totale complessivo	13	25	44	152	234

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 31/12/2023 E OBIETTIVI 2023/24					
N.	OBIETTIVO	INDICATORE E TARGET DI VALUTAZIONE	RESPONSABILE	STATO AVANZAMENTO al 31/12/2023	SCADENZA
1	LAVORO INFANTILE 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. 2 Stage per scuola media superiore	Servizio Comunicazione ESTRA S.p.A.	Scuole Viaggianti Scuole Viaggianti è il 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. 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. La prima edizione del progetto si è conclusa a giugno 2023, con la partecipazione di 883 scuole, per un coinvolgimento di 1.700 docenti e 40.000 studenti. Le scuole vincitrici sono state premiate con uno spettacolo teatrale a impatto zero "Il grande sconquasso" realizzato dalle compagnie teatrali Straligut e Kanterstrasse. A ottobre 2023 è stata lanciata la seconda edizione del progetto per l'anno scolastico 2023/2024.	31/12/2024 Avviata edizione 2023/2024
				Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento 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 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. Il percorso AS 2022/2023 si è concluso con la partecipazione di oltre 1.000 studenti. A novembre 2023 è stata lanciata la seconda edizione del PCTO per l'anno scolastico 2023/2024.	31/12/2024 Avviata edizione 2023/2024
				Dottorato Università di Siena "Il valore economico della sostenibilità nel mercato energetico" 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. In collaborazione con l'Università degli Studi di Siena, è stata individuata la candidata che prenderà parte al dottorato ed è stato pianificato e progettato il percorso. Nei mesi di ottobre, novembre e dicembre la dottoranda ha svolto la prima fase di tirocinio in azienda effettuando un'analisi dei Report di Sostenibilità delle Aziende Energetiche Italiane tramite Strumenti di Intelligenza Artificiale.	31/12/2024 Prevista conclusione 2025
2	LAVORO FORZATO O OBBLIGATO	Interventi di sensibilizzazione del personale aziendale al tema del lavoro forzato / Obbligato Almeno 1 sessione informativa per il personale Almeno 1 articolo dedicato sul Centria4safety	RSGI / CQSA	Obiettivo da perseguire per il periodo 2023/2024	31/12/2024
3	SALUTE E SICUREZZA Avviare il processo di coinvolgimento e monitoraggio dei fornitori a maggior rischio sociale	Per fornitori di livello 3: Target: ≥ n.2 audit all'anno Per appalti: Target: ≥ n.40 ispezioni all'anno per area	RSGI / CQSA	Effettuati audit con: 1 fornitori nell'anno 2019 0 fornitori nell'anno 2020 (causa covid) 3 fornitori nell'anno 2021 2 fornitori nell'anno 2023 Pianificati audit su 2 fornitori per il 2024 Ispezioni sui cantieri da parte del C.S.E.: 2019 n.50 Arezzo, n.88 Prato, n.64 Siena 2020 n.83 Arezzo, n.94 Prato, n. 66 Siena 2021 n.55 Arezzo, n.97 Prato, n.73 Siena 2022 n.40 Arezzo, n.93 Prato, n.62 Siena 2023 n.70 Arezzo, n.70 Prato, n.70 Siena	31/12/2024
4	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA	2 Riunioni del SPT con partecipazione delle rappresentanti RSA	RSGI / CQSA	Effettuati incontro con SPT	

RESULTATI AL 31/12/2023 E OBIETTIVI 2023/24

N.	OBIETTIVO	INDICATORE E TARGET DI VALUTAZIONE	RESPONSABILE	STATO AVANZAMENTO al 31/12/2023	SCADENZA
	CONTRATTAZIONE COLLETTIVA				
5	DISCRIMINAZIONE Iniziative con enti, associazioni di categoria, associazione 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. 2 Iniziative a tutto il personale in merito a Discriminazione ed inclusione	Servizio Comunicazione ESTRA S.p.A.	<p>Patto UTILITALIA "La diversità fa la differenza" 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 Estra 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. A seguito dei workshop realizzati nel 2022, il Gruppo di Lavoro insieme alla società MIDA ha ideato l'"inclusion manifesto", un documento che contiene le enunciazioni valoriali del Gruppo Estra rispetto alla gestione della diversità in azienda e che dovrà essere presentato e diffuso in azienda.</p> <p>Call to Action "Le buone notizie dello sport" 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. A inizio agosto 2023 è stata lanciata la nuova edizione del progetto che si è conclusa a dicembre 2023 con la proclamazione dei vincitori per ogni regione. Hanno partecipato 158 società. Per il 2024 non è prevista una nuova edizione.</p> <p>Contest E-cup. Il contest ha la finalità di sostenere le associazioni sportive dilettantistiche con sede in Italia che abbiano iscritti di età inferiore a 16 anni ed incentivare la cultura sportiva. La seconda edizione del contest ha preso il via a febbraio 2023 e sono stati decretati i 10 vincitori che si sono aggiudicati un premio del valore di € 5.000 ciascuno e il Winner Pack con materiali per gli atleti e per il campo sportivo: T-shirt, sacca zaino, cappellino per i ragazzi e uno striscione in PVC occhiellato per la location. Nel 2023 si è svolta la terza edizione del contest e sono stati assegnati i premi alle Associazioni vincitrici. E' prevista una nuova edizione del contest in partenza a settembre 2024.</p> <p>Progetto "Estra è diversa" (progetto ideato e coordinato da ERA, promosso da Estra in collaborazione con Comune di Arezzo, Coingas, associazione Crescere e Scuderia Pan.) 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.</p>	<p>31/12/2023 Attività attualmente sospesa in attesa di indicazioni e decisioni da parte del nuovo CdA</p> <p>31/12/2023 Non è prevista una nuova edizione</p> <p>31/12/2024 Prevista nuova edizione 2024/2025</p> <p>31/12/2024</p>
6	PRATICHE DISCIPLINARI	Iniziative di comunicazione e sensibilizzazione per la prevenzione di sanzioni disciplinari Assicurare il rispetto delle procedure previste dal CCNL nella gestione delle pratiche disciplinari	Servizio Risorse umane ESTRA	Obiettivo da perseguire per il periodo 2023/2024	31/12/2024
7.1	ORARIO DI LAVORO 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 Target annuale ≤ 5,0 ore/mese/lav	DG / RA Centria S.r.l.	Media delle ore straordinario mensile per lavoratore: anno 2019 = 6,41 ore/mese/lav anno 2020 = 5,19 ore/mese/lav anno 2021 = 5,74 ore/mese/lav anno 2022 = 4,73 ore/mese/lav anno 2023 = 4,03 ore/mese/lav (escluso reperibilità, gare e formazione)	31/12/2024
7.2	ORARIO DI LAVORO Riduzione delle ferie arretrate in coerenza con l'accordo sul premio di risultato 2015 di ESTRA S.p.A.	Monitoraggio e riduzione delle ore di ferie arretrate Target annuale ≤ 24%	DG / RA Centria S.r.l.	Ferie arretrate: anno 2019 = 25,73% anno 2020 = 23,32% anno 2021 = 32,02% anno 2022 = 29,62% anno 2023 = 29,12%	31/12/2024
8	RETRIBUZIONE 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, 2022 2023 Attività effettuata nel 2021 con 25 variazioni di livello contrattuale assegnate Attività effettuata nel 2022 con 34 variazioni di livello contrattuale assegnate e 6 variazioni di retribuzione Attività effettuata nel 2023 con 39 variazioni di livello contrattuale assegnate e 10 variazioni di retribuzione	31/12/2024
9	SISTEMA DI GESTIONE Redazione e	Redazione del Bilancio Sociale SA8000 di Centria con cadenza annuale	AD / DG Comitato QSA	Completato Bilancio Sociale SA8000 2020 in data 11/03/2021. Pubblicazione effettuata nel mese di maggio.	30/09/2024

RISULTATI AL 31/12/2023 E OBIETTIVI 2023/24					
N.	OBIETTIVO	INDICATORE E TARGET DI VALUTAZIONE	RESPONSABILE	STATO AVANZAMENTO al 31/12/2023	SCADENZA
	pubblicazione del Bilancio Sociale SA8000			Bilancio Sociale 2021 redatto in data 18/04/2022 Pubblicato a settembre 2022 Bilancio Sociale 2022 redatto in data 20/04/2023 Pubblicato a agosto 2023 Prevista pubblicazione a agosto 2024	

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.

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. *Riccardo Matteini* 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.