



# **BILANCIO SOCIALE**

## **(ANNO 2025)**

**Rev.00 del 27/02/2026**

*Dati aggiornati al 31/12/2025*

**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](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

NACE 35.23 – Vendita di gas mediante condotte

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	8
	4.1. Dati generali	8
	4.2. Sedi e lavoratori	9
	4.3. Territorio e comuni serviti	11
	4.4. Governance	12
5.	DESCRIZIONE ATTIVITÀ	14
6.	VALUTAZIONE DEL RISCHIO SOCIALE	15
7.	PRESTAZIONI RESPONSABILITÀ SOCIALE	16
	7.1. LAVORO INFANTILE	16
	7.2. LAVORO FORZATO O OBBLIGATO	17
	7.3. SALUTE E SICUREZZA	17
	7.4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	20
	7.5. DISCRIMINAZIONE	21
	7.6. PRATICHE DISCIPLINARI	25
	7.7. ORARIO DI LAVORO	25
	7.8. RETRIBUZIONE	28
	7.9. ASPETTI GESTIONALI	30
8.	OBIETTIVI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	33
9.	MODALITÀ DI DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE	32
10.	A VOSTRA DISPOSIZIONE	32

## 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 31/12/2025.

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; 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](mailto: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](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 6841515, mail: [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org),

## 4. DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

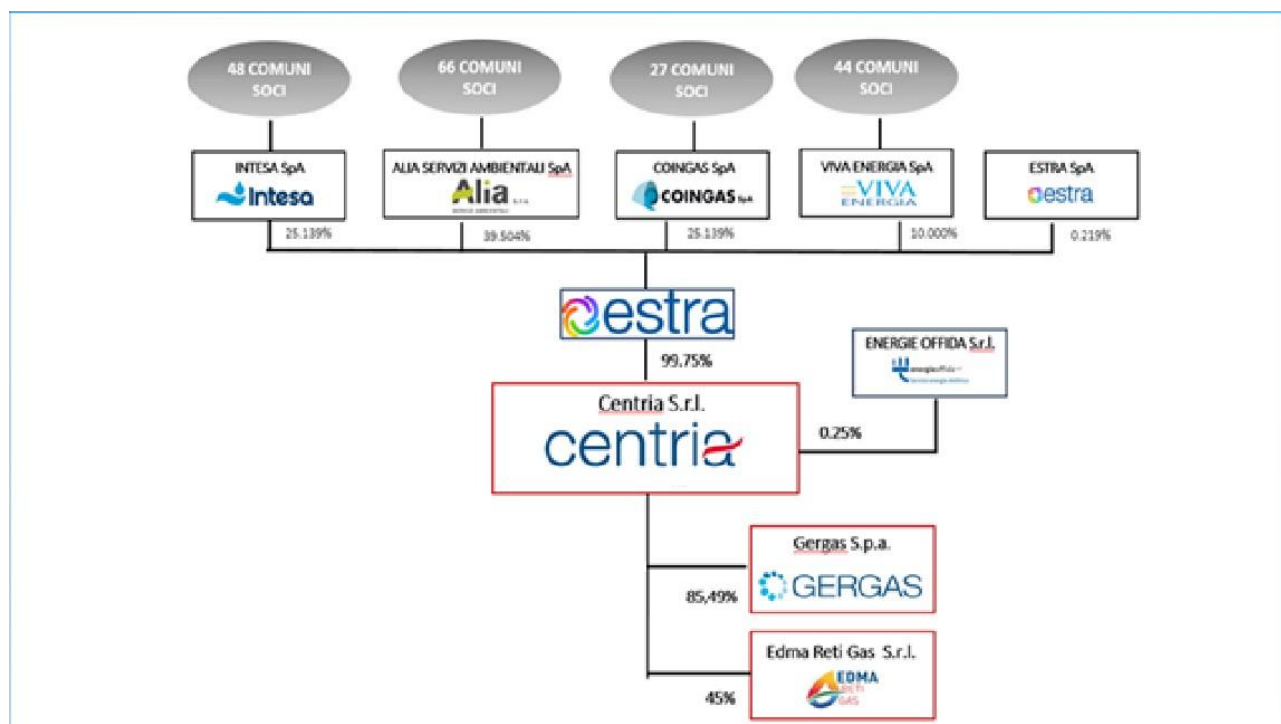
### 4.1. DATI GENERALI

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 31/12/2025.



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 amministrativa e operativa)
- › sede via dell'Artigianato, 5 - Montepulciano (SI) (Sede operativa)
- › sede via Gorizia, 141, Abbazia San salvatore (SI) (Sede operativa)

Area Centro Sud:

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

Area Sud Adriatica:

- › sede Piazza Gaetano Pitto, 55 - Lucera (FG) (Sede operativa)
- › sede Strada di comunicazione Triggiano, snc – Putignano (BA) (Sede operativa)

L'organico aziendale, al 31/12/2025, è costituito da 245 dipendenti (245 ULA), così ripartiti per area e sede:

Qualifica	AREA SIENA		AREA PRATO	AREA AREZZO	AREA CENTRO SUD		AREA SUD ADRIATICA		TOTALE
	SIENA	MONTEPULCIANO	PRATO	AREZZO	RIETI	PETT.LO DEL MOLISE	LUCERA	PUTIGNANO	
DIRIGENTI	-	-	2	1	-	0	-	0	3
QUADRI	6	-	3	1	-	0	-	0	10
DIRETTIVI	6	3	12	9	-	0	1	1	32
IMP. E TECNICI	22	1	29	14	1	4	4	5	80
OPERAI	41	1	26	29	7	4	4	8	120
TOTALE PER SEDE	75	5	72	54	8	8	9	14	245
TOTALE PER AREA	80		72	54	16		23		245

Tabella 1– Organico funzionale aziendale per area e sede

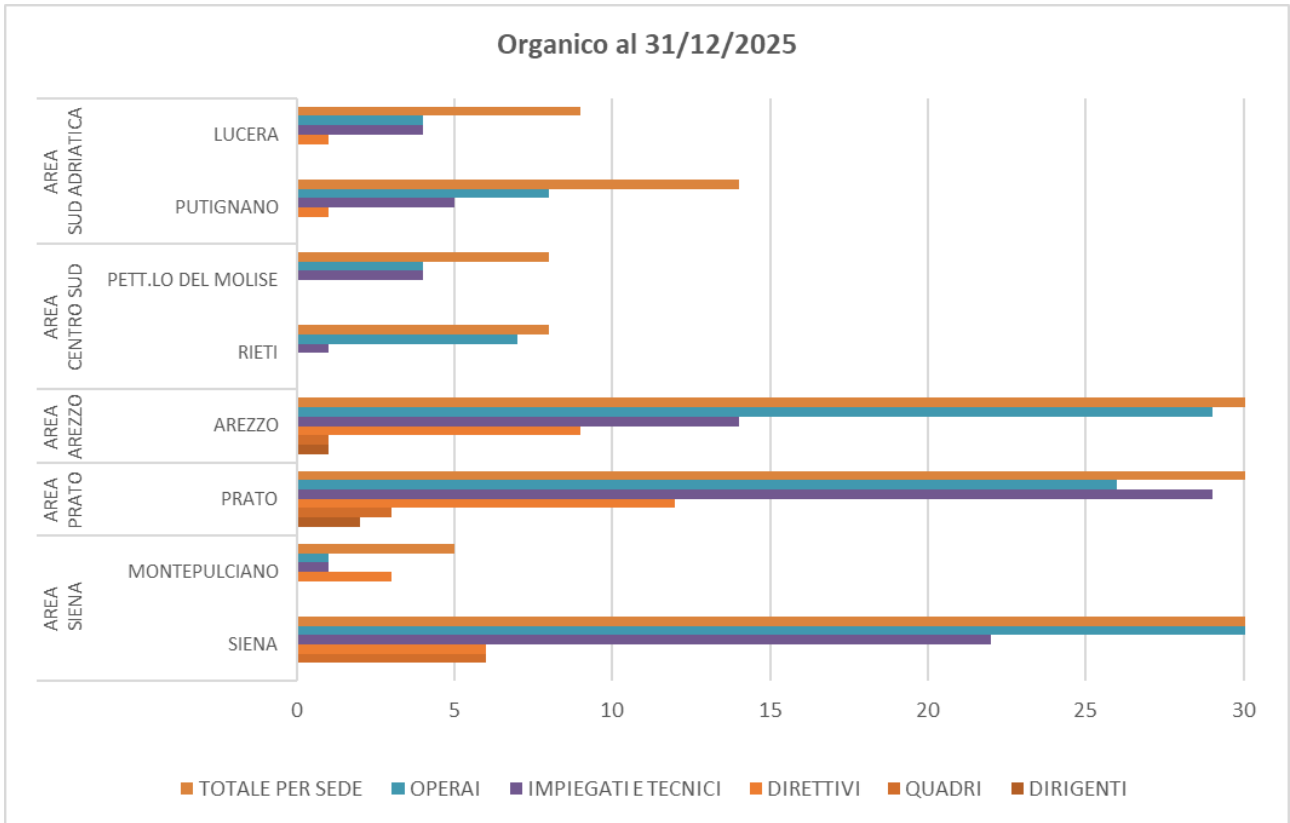


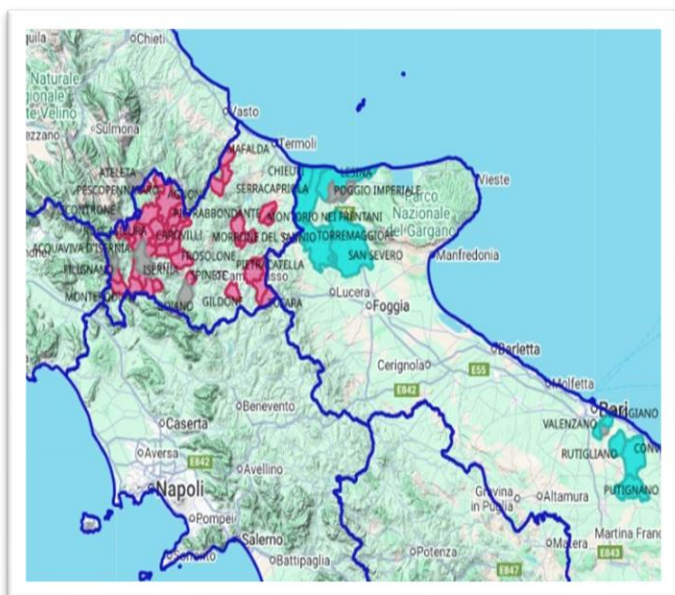
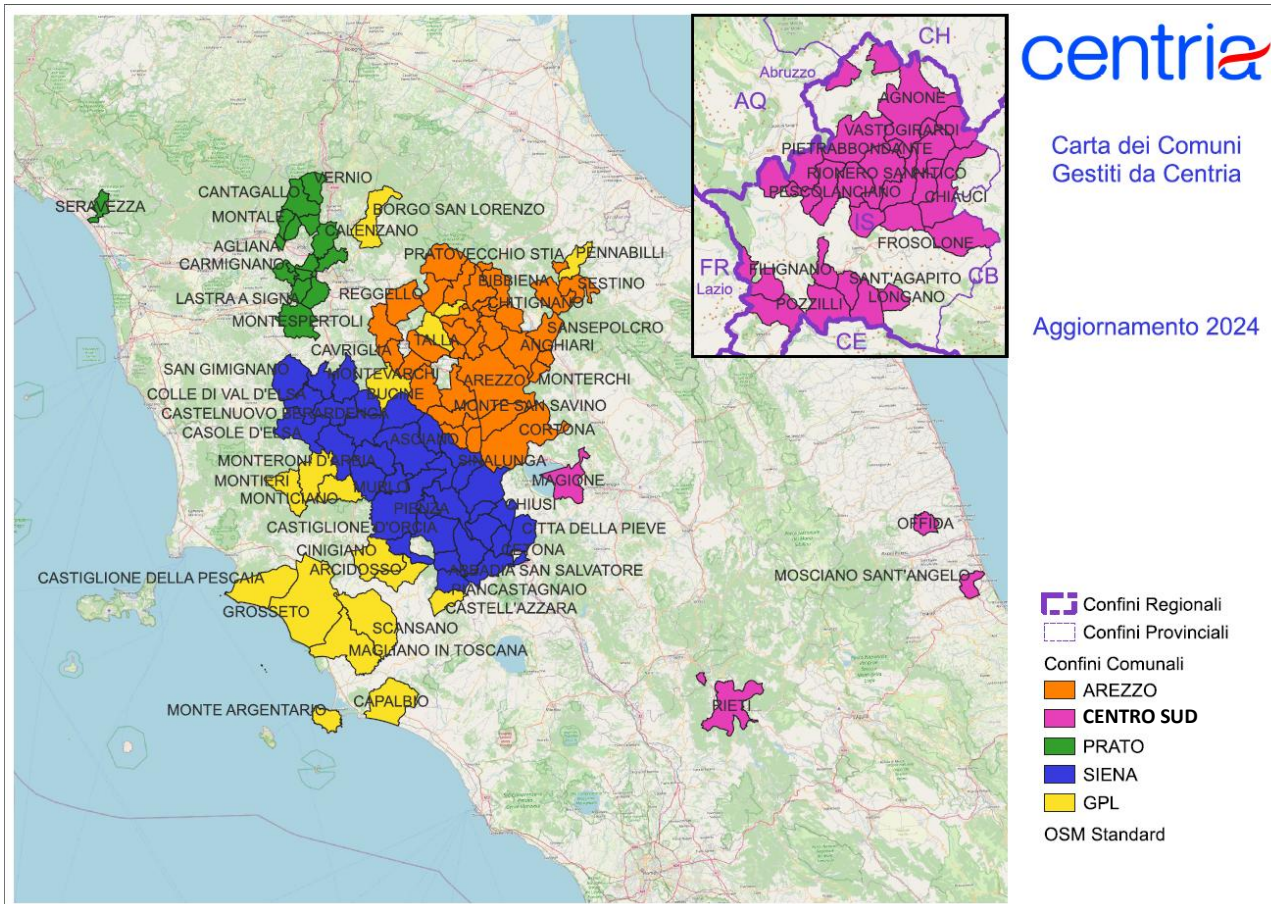
Grafico 1– Organico funzionale aziendale per area e sede



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 1200 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 97% classificati nelle fasce climatiche D ed E ai sensi del DPR 412/1993, con soli 3 Comune in fascia F (Chiusi della Verna, Vastogirardi, Pescopennataro) e 1 Comune in fascia C (Giulianova).



#### Comuni gestiti al 31/12/2025 con suddivisione in Aree di gestione

Dal giorno 01/07/2025 Murgia Reti Gas è confluita per incorporazione nella società Centria S.r.l. che con la propria organizzazione ha assunto la gestione delle reti e degli impianti del territorio precedentemente gestito da Murgia Reti Gas (ATEM Foggia 1-Nord, all'ATEM Bari 2-Sud, Comuni della provincia di Campobasso) ed oggi denominata come area SUD-ADRIATICA. Per effetto di tale fusione Centria si colloca in Italia al sesto posto nella gestione delle reti e degli impianti.

#### 4.4. GOVERNANCE

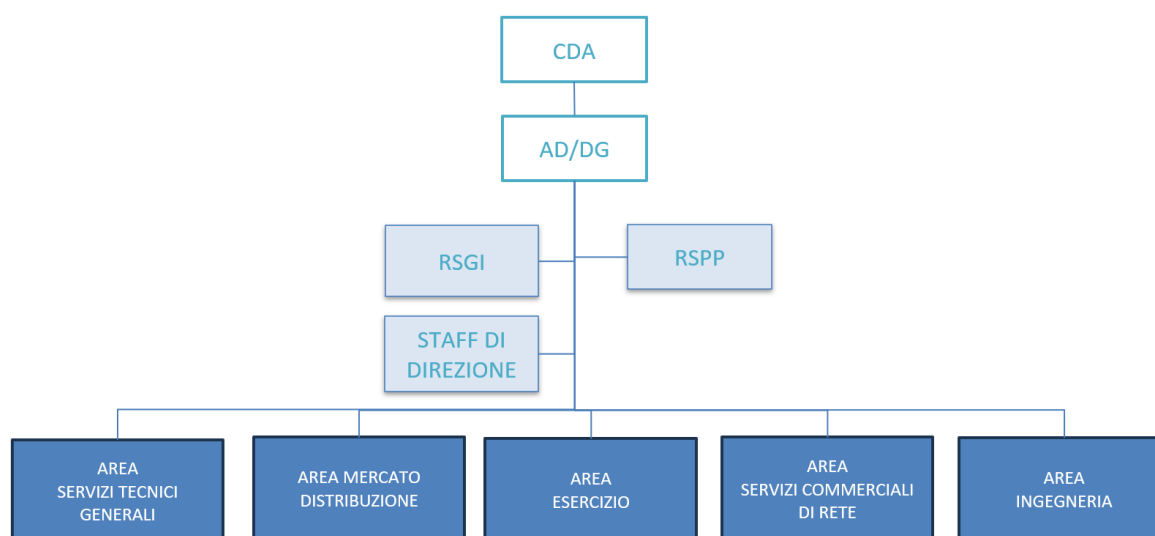
Centria S.r.l. è una società separata funzionalmente, ai sensi del T.I.U. di cui alla Delibera ARERA n.11/2007, dalla capogruppo Estra S.p.A. e ha, quindi, una propria struttura funzionale e amministrativa.

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 27/06/2025, con Ordine di servizio n. 2, allo scopo di rendere più efficiente l'organizzazione aziendale, e includere le attività dei territori acquisiti dal 1/7/2025, 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. 2700.

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 tre macro categorie:

- NACE 35.22 - Distribuzione di combustibili gassosi mediante condotte
- NACE 42.21 - Costruzione di infrastrutture per il trasporto di fluidi
- NACE 35.23 – Vendita di gas mediante condotte<sup>1</sup>

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.

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 distribuzione 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 di un piano di manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti;
- e) gestione servizio di pronto intervento.

Le principali attività specifiche connesse al servizio Vendita GPL sono:

- Gestione Clienti Finale: gestione richiesta offerte per la fornitura, allacciamenti
- Gestione Fatturazione per le attività di Fornitura GPL, allacciamento e gestione contatori



Attività presso Gruppo di Riduzione

<sup>1</sup> Esclusivamente vendita di GPL a consumatore finale

## 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 2 del 27/06/2025

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 2 - 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

Legenda

## 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	0
	<b>totale</b>	<b>1</b>
2023	Età superiore a 18 anni	17
	età tra 16 e 18 anni	0
	<b>totale</b>	<b>17</b>
2024	Età superiore a 18 anni	20
	età tra 16 e 18 anni	4
	<b>totale</b>	<b>24</b>
2025	Età superiore a 18 anni	2
	età tra 16 e 18 anni	0
	<b>totale</b>	<b>2</b>

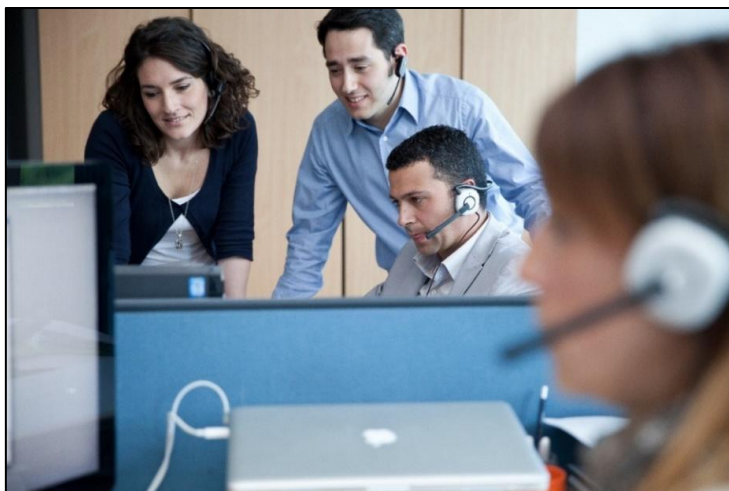
Tabella 3 - Stage e tirocini aziendali

## 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 2025 conta complessivamente un solo infortunio per un totale complessivo di n. 5 giornate lavorative perse.

Lo storico degli infortuni e degli indici è il seguente.

Periodo	numero infortuni							numero giornate perse					IF	IG	
	Unità Virtuali INAIL	Siena	Prato	Arezzo	Centro sud	Sud adriatico	Centria	Siena	Prato	Arezzo	Centro sud	Sud adriatico	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	0	3	42	4	29	0	0	75	13,82	0,35
anno 2021	256,08	1	0	0	0	0	1	18	0	0	0	0	18	3,91	0,07
anno 2022	356,77	0	0	1	0	0	1	0	0	5	0	0	5	2,80	0,01
Anno 2023	281,06	4	2	1	0	0	7	34	88	11	0	0	133	14,23	0,25
Anno 2024	277,68	1	0	2	1	0	4	124	0	109	87	0	320	14,41	1,15
Anno 2025	229,26	0	1	0	0	0	1	0	0	5	0	0	5	4,36	0,02

Tabella 4 – 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.

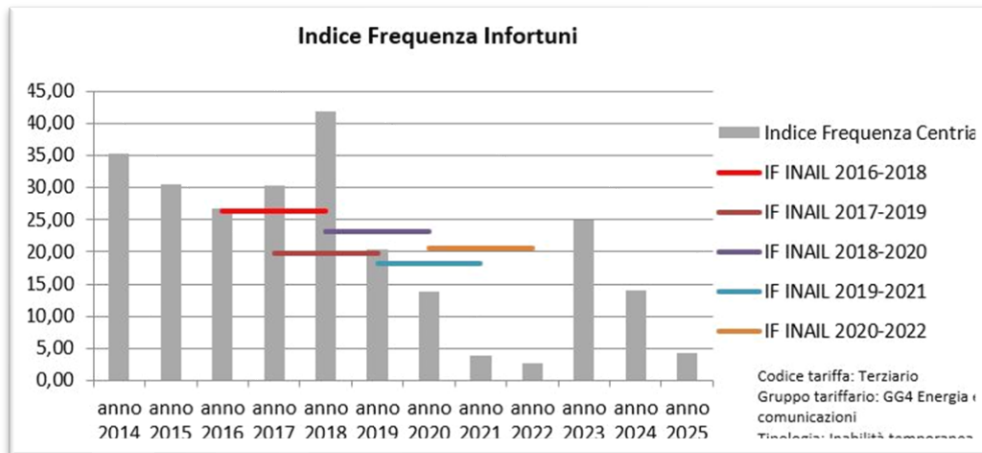


Grafico 2 – Indice di Frequenza Infortunistico

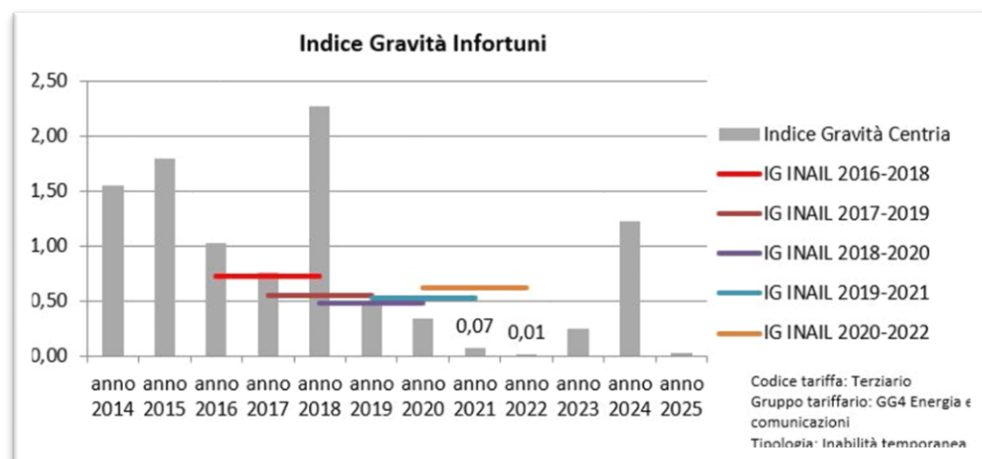


Grafico 3 – Indice di Gravità Infortunistico

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 5 – Statistica indici, fonte INAIL

Per l'anno 2025, si rileva una forte diminuzione degli indici infortunistici riportando i dati ai valori pre-covid e al precedente anno.

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.

## 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 40% su base mensile.

TIPOLOGIA	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Lavoratori con contratti di Smart Working	0	1	0	0	64	70,65	68	76
Lavoratori in Smart Working per Emergenza Covid	-	-	44	45	-	-	0	0
<b>Totale Lavoratori in Smart Working</b>	-	<b>1</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>64</b>	<b>70,65</b>	<b>68</b>	<b>76</b>
Organico funzionale totale	220,35	222,2	220,9	220,4	213,7	227,2	222	245
<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>	<b>31,10%</b>	<b>30,63%</b>	<b>31,02%</b>

Tabella 6 – 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.

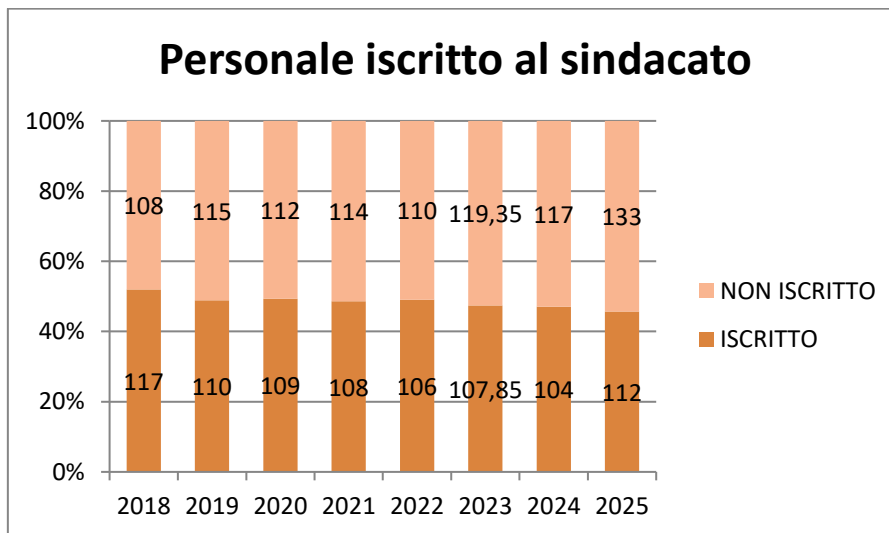


Grafico 4 – Personale iscritto al sindacato

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Ore di assemblee sindacali	403	873,1	6	1	71,82	3,54	5	3
Ore di permessi sindacali retribuiti al personale	1.304	1.330,97	327,75	504,75	630,2	794,47	520,47	440,00
Ore di sciopero	8	0	0	16	6	6	10	20
Ore di sciopero complessive (ore *nr dipendenti partecipanti)	821,3	0	0	1313	202,3	391	445	353
Numero scioperi e relative motivazioni	1	0	0	2	1	1	2	3

Tabella 7 – Assemblee sindacali e scioperi

Nel 2024 i dipendenti hanno aderito a tre scioperi indetti a livello nazionale il 22 settembre, il 3 Ottobre ed il 12 Dicembre.

## 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 2018 - 2025 si sono registrate le seguenti performance:

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nr di bandi di selezione pubblicati	1	1	1	0	2	3	12	2
Nr di bandi di selezione conclusi	1	0	2	0	2	0	3	14*
Nr di richieste di candidature	57	20	40	0	44	105	96	192
Nr di candidati selezionati (in graduatoria)	34	5	17	0	16	24	0*	18
Nr di richieste di lavoratori stranieri presentate	4	0	1	0	0	7	4	10
Nr di lavoratori stranieri selezionati	1	0	1	0	0	0	0	0
Nr richieste di candidatura (Uomini)	55	16	40	0	34	75	81	165
Nr di richieste di candidatura (Donne)	2	4	0	0	10	30	8	27
Nr Candidati selezionati (Uomini)	34	4	17	0	12	23	0	17
Nr Candidati selezionati (Donne)	0	1	0	0	4	1	0	1

\* n. 12 avvisi pubblicati nel 2024 + n. 2 avvisi pubblicati inizio 2025

Tabella - Indicatori del processo di selezione del personale

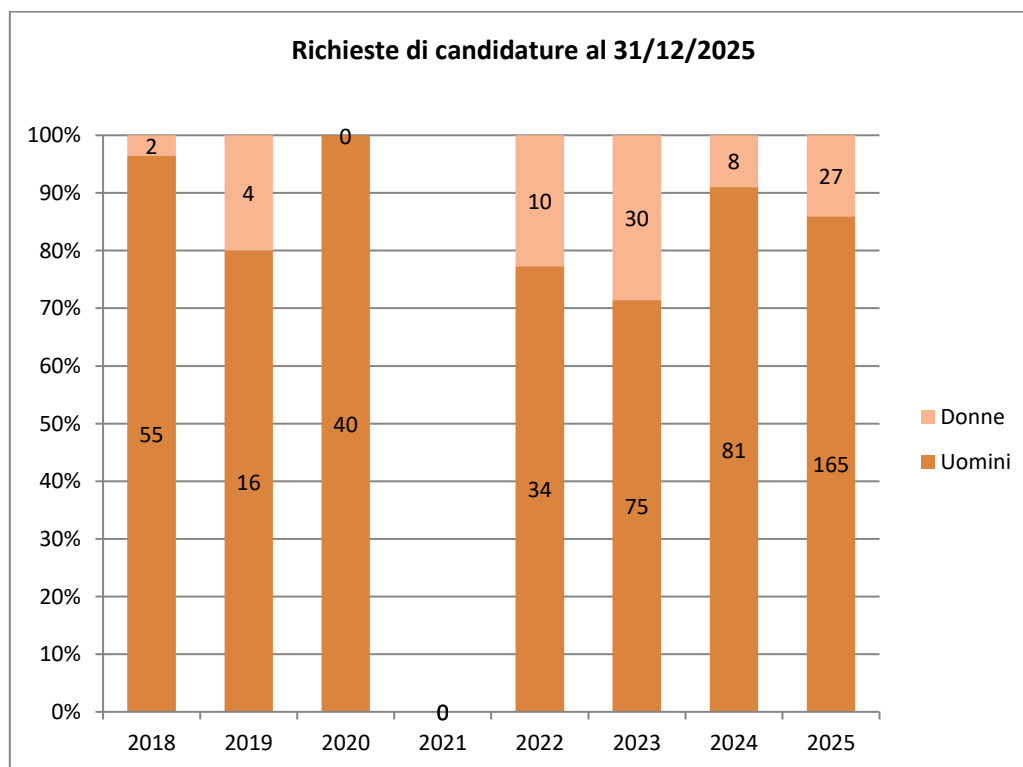


Grafico 5a – Candidature per genere

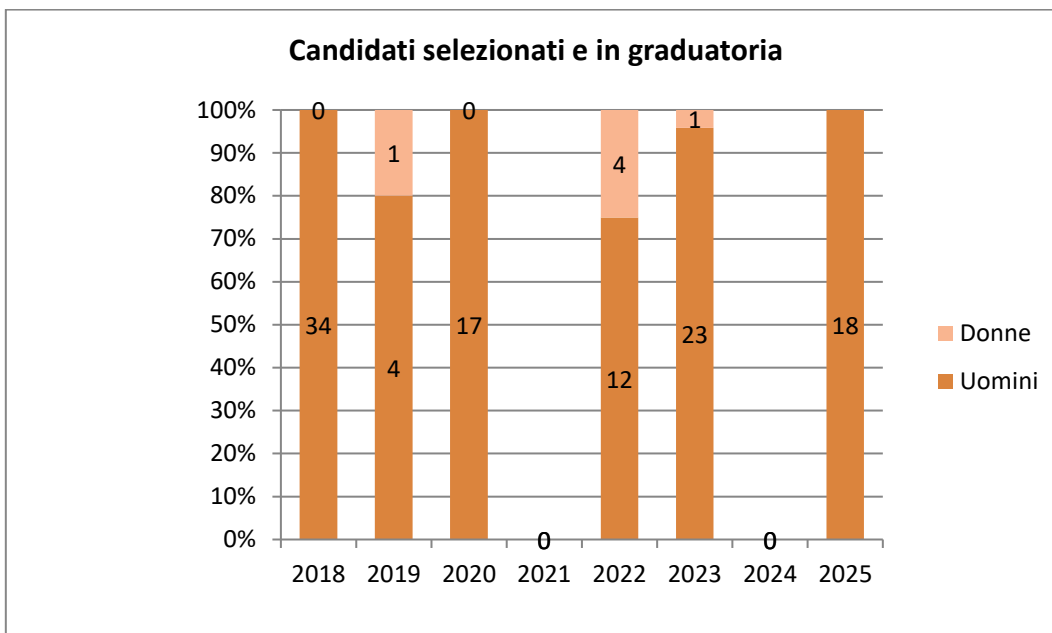


Grafico 5b – Selezioni per genere

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

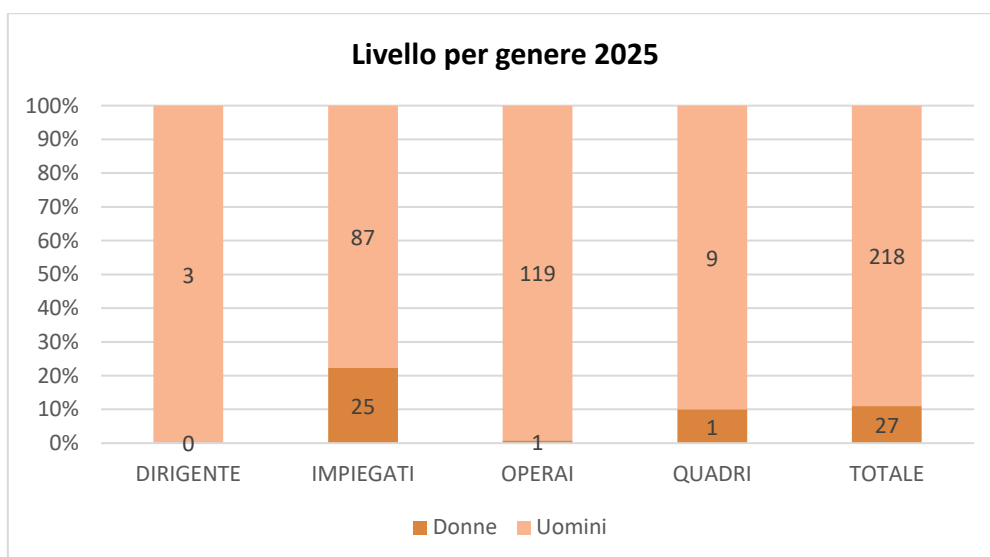


Grafico 6 – Personale per inquadramento e genere

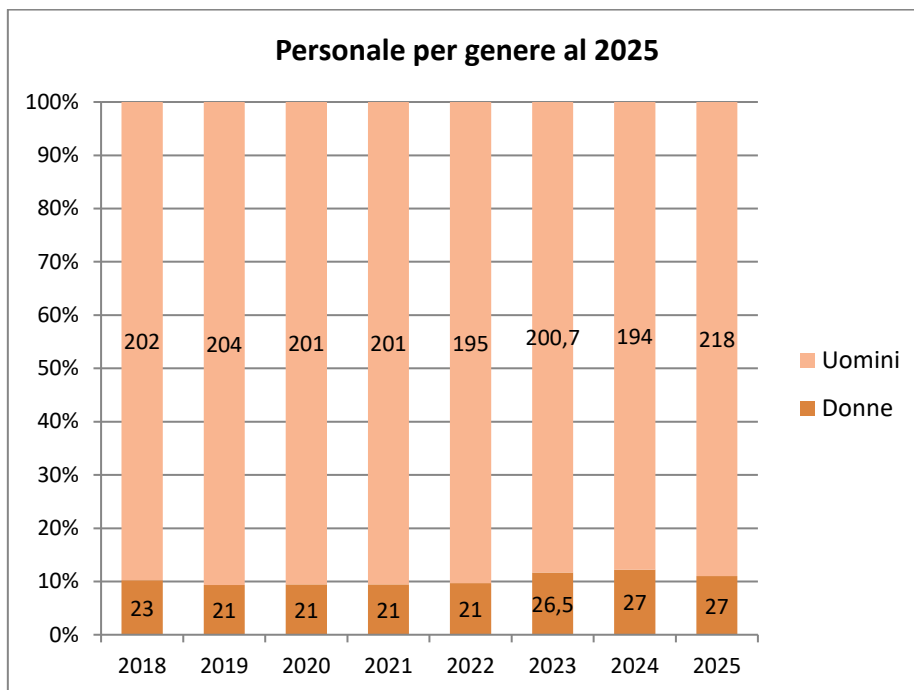


Grafico 7 - Personale per genere

CITTADINANZA			
	ESTERA	ITALIANA	TOTALE
Tutti i livelli	2	243	245

Tabella 9 - Organico per cittadinanza al 31/12/2025

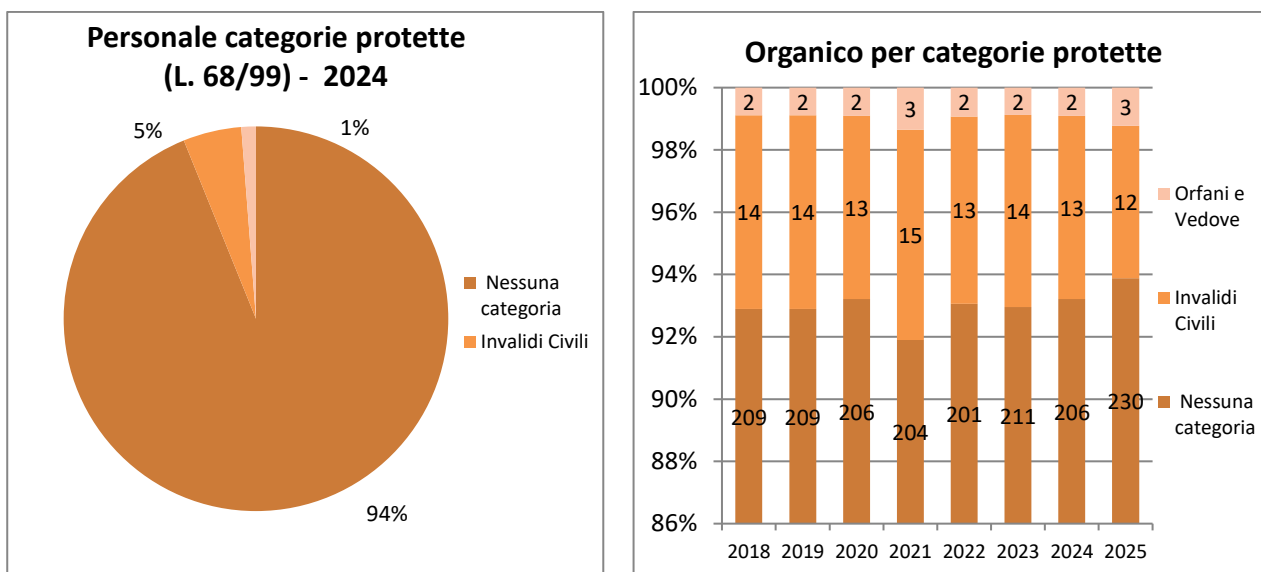


Grafico 8 – Personale in categoria protetta per tipologia anno 2025 e confronto anni 2018-2025

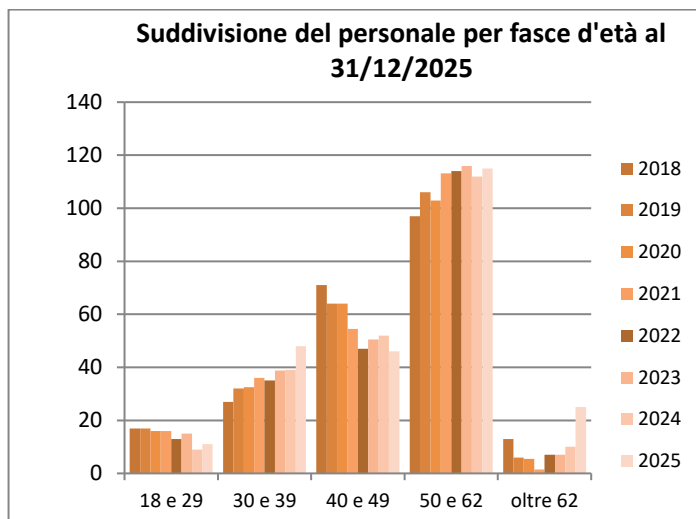
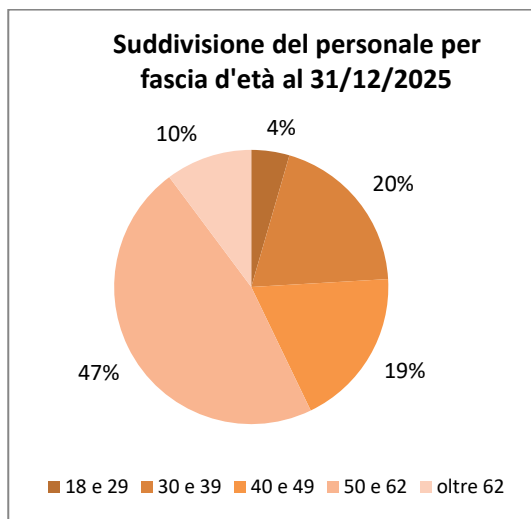


Grafico 9 – Suddivisione del personale per fascia di età anno 2025 e confronto anni 2018-2025

	18-29 ANNI	30-39 ANNI	40-49 ANNI	50-61 ANNI	>62 ANNI	TOTALE
2018	17	27	71	97	13	225
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	38,8	50,5	115,9	7	227
2024	9	39	52	112	10	222
2025	11	48	46	115	25	245

Tabella 10 – Personale per fascia di età 2018-2025

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nr di dipendenti in maternità obbligatoria	n.d.	n.d.	1	3	1	0	1	0
Nr di dipendenti in maternità facoltativa	n.d.	n.d.	-	-	3	3	4	0
Nr di dipendenti in paternità obbligatoria	n.d.	n.d.	3	3	4	4	6	11
Nr di dipendenti in paternità facoltativa	n.d.	n.d.	-	-	3	6	7	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>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>14</b>

Tabella 11 – 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.

Nel corso del 2024 e del 2025 non sono state avviate pratiche disciplinari.

## 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 è di 38 ore settimanali per tutto il personale

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

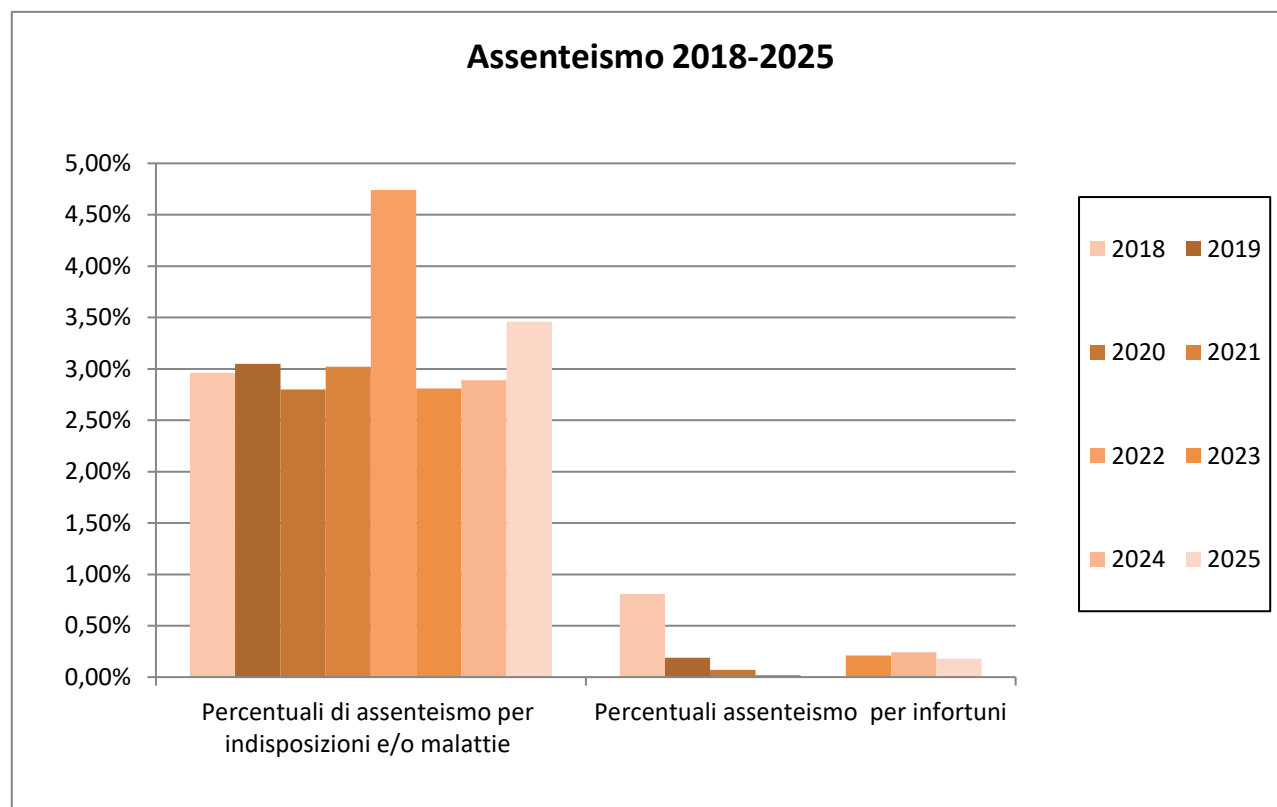


Grafico 10 – Assenteismo per causa

Il tasso di assenteismo, calcolato come il rapporto tra le ore di assenza e le ore lavorabili, ha subito un aumento nel 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 e 2024 il tasso si è nuovamente stabilizzato, ritornando ai livelli registrati negli anni precedenti, pari al 2,96%.

In ogni caso, il valore di 2,89% registrato al 31/12/2024 è inferiore alla media nazionale, pari a 7,4% (Fonte: Indagine Confindustria sul lavoro 2022).

Il tasso registrato nel 2025 è risultato in aumento rispetto all'anno 2024 con un valore percentuale di 3,46% per indisposizione e/o malattie, valore che continua ad attestarsi inferiore alla media nazionale, secondo l'Indagine Confindustria sul lavoro nel 2023", pari al 6,6%. Nel contesto nazionale, inoltre, il tasso di assenteismo è risultato crescente all'aumentare della dimensione aziendale: 4,5% nelle imprese fino ai 15 addetti e 7,3% in quelle con 100 e più addetti. Inoltre l'incidenza delle assenze, come calcolata sulla base dei dati dell'indagine Confindustria sul lavoro, è risultata più alta nei servizi (7,2%) che nell'industria in senso stretto (6,2%).

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Ferie maturate	48.295,48	48.965,44	51.152,89	48.715,88	52.037,98	53.629,61	51.946,03	<b>56.043,75</b>
Ferie residue	11.840,08	12.600,78	11.928,87	15.600,51	15.415,5	15.616,21	15.159,85	<b>17.495,20</b>
<b>Ferie residue %</b>	<b>24,52%</b>	<b>25,73%</b>	<b>23,32%</b>	<b>32,02%</b>	<b>29,62%</b>	<b>29,12%</b>	<b>29,18%</b>	<b>31,22%</b>
Permessi maturati	6.577,61	6.622,71	8.147,87	7.954,77	7.956,18	8.753,87	6.862,40	<b>8.162,83</b>
Permessi residui	2.203,32	2.354,50	3.894,91	3.877,97	3.680,96	4.182,60	3.208,55	4.003,42
<b>Permessi residui %</b>	<b>33,50%</b>	<b>35,55%</b>	<b>47,80%</b>	<b>48,75%</b>	<b>46,27%</b>	<b>47,78%</b>	<b>53,24%</b>	<b>49,04%</b>

Tabella 12 - 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.

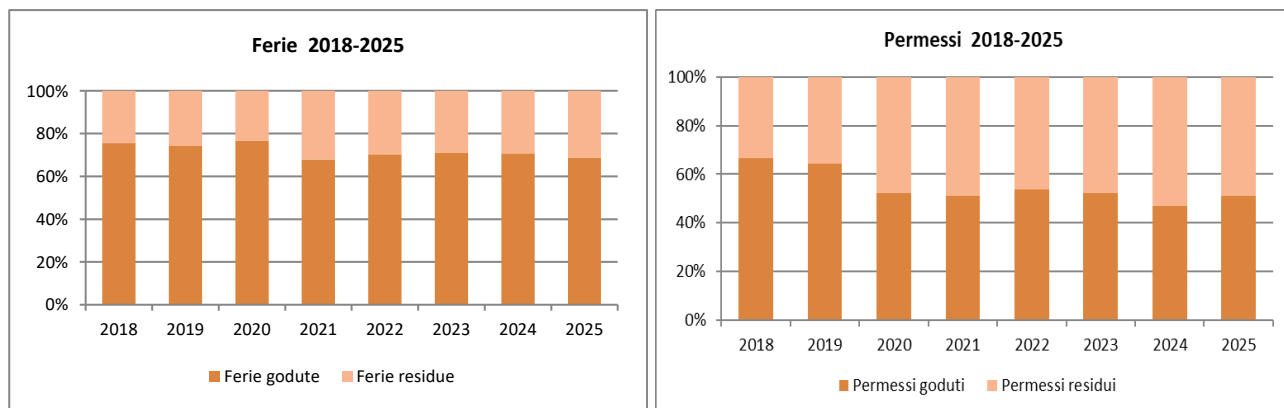
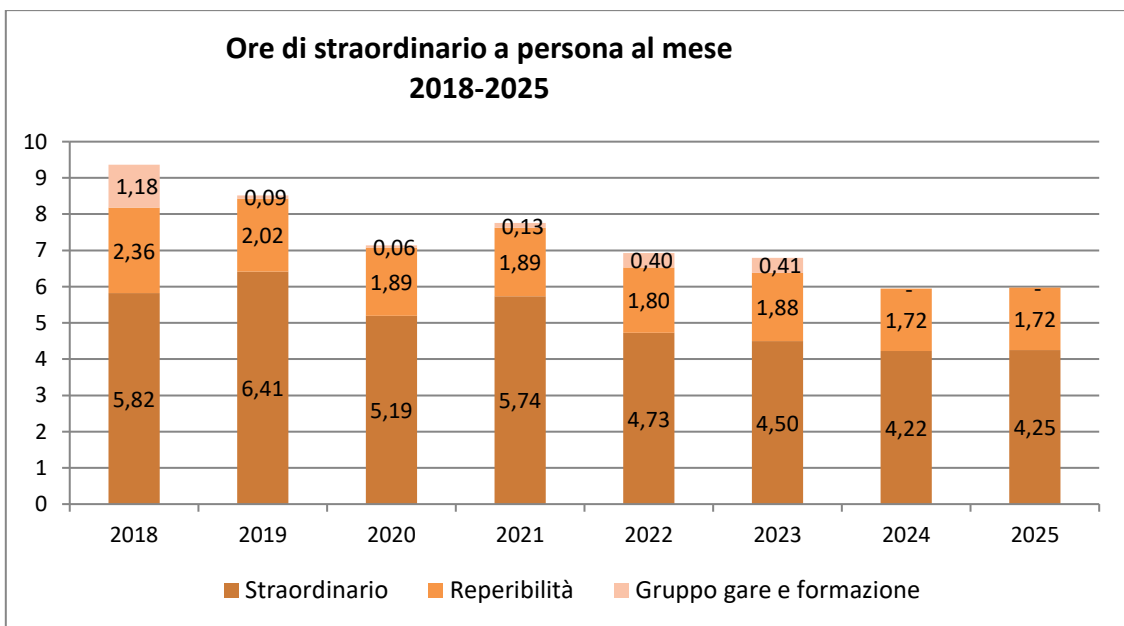
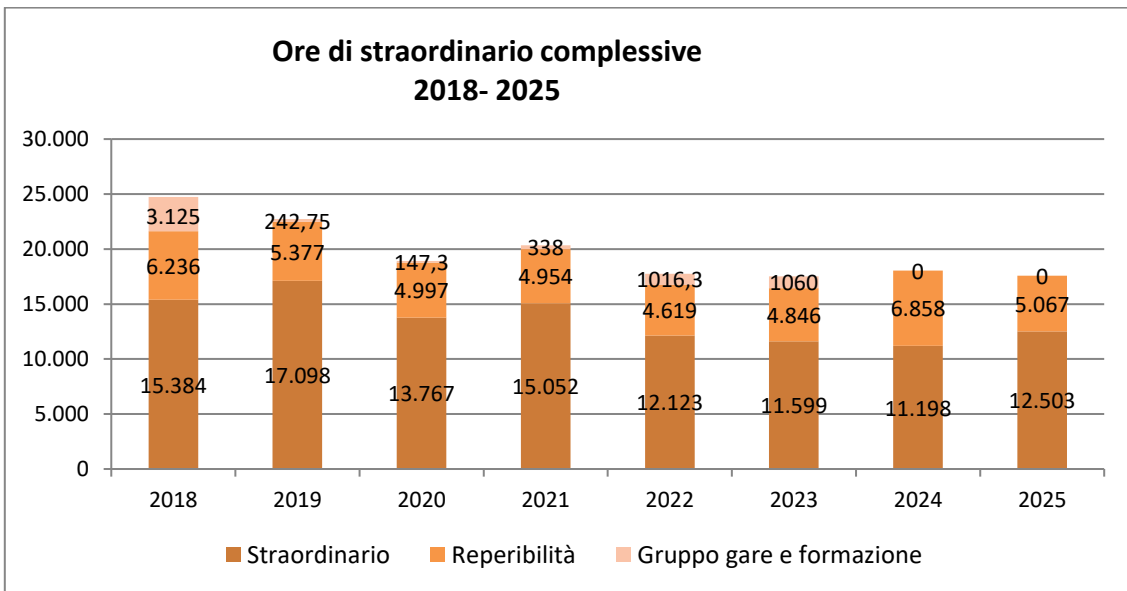


Grafico 11 - Ferie e permessi goduti e residui. Confronto 2018-2025

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**

La distribuzione dei dipendenti in base alle ore di lavoro straordinario effettuato mostra un trend positivo, a conferma che la pianificazione delle attività lavorative è migliorata fino ad azzerare il numero di persone che hanno superato le 250 ore in un anno, nel rispetto delle disposizioni direzionali impartite successivamente al rilievo emerso in sede di ispezione del CISE.

Gli indicatori relativi al lavoro straordinario continueranno ad essere monitorati periodicamente per verificarne l'andamento. La stima per il 2026 alla data attuale è un andamento simile a quello dell'anno precedente.

## 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 31/12/2025.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Costo del personale funzionale*	€ 12.027.010,58	€ 12.644.264,51	€ 12.962.236,37	€ 13.459.593,53	€ 13.396.130,04	€ 14.072.290,91

\*comprese fatture attive e passive

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Totale lordo anticipi (in azienda + fondo tesoreria)	109.795	38.710	79.100	11.500	57.400	98.900	4.130	44.400
Dipendenti che hanno fatto richiesta di anticipo TFR	6	4	3	1	2	5	1	2
Dipendenti con cessione del quinto dello stipendio attivi	11	13	11	11	5	5	6	8
Dipendenti che hanno fatto richiesta anticipi PEGASO	Informazione non disponibile – il rapporto del dipendente con Pegaso è diretto							
Dipendenti con prestiti INPDAP attivi	3	5	5	5	3	2	1	2
Dipendenti che hanno fatto richiesta pagamento anticipato dello stipendio	0	0	0	0	0	0	0	0
Prestiti aziendali in corso di scomuto	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella 13 – Prestiti ed anticipi

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Variazioni per part-time	n.d.	3	2	1	1	0	0	0
Variazione della retribuzione	0	0	0	0	6	10	0	0
Variazione di livello contrattuale	19	32	4	25	34	39	37	0

Tabella 14 – Variazione condizioni contrattuali

	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Lavoratori neo- assunti	18	10	3	9	7	4	0	14
Lavoratori trasferiti da altre società	0	5	1	2	0	1	2	29
Lavoratori dimissionari in pensione	3,4	13	4	4	7	1	3	4
Lavoratori dimissionari in pre-pensionamento	0	0	0	0	0	0	0	0
Lavoratori deceduti	n.d.	n.d.	0	0	1	0	0	0
Lavoratori dimissionari	0	0	0	1	2	0	2	1
Lavoratori licenziati	0	0	0	0	1	0	0	0
Scadenza tempo determinato	2	2	2	0	0	0	1	0
Lavoratori ceduti ad altre società	2,05	2	0,7	6,5	2,7	1	1	6

**Tabella 15 – Turn over del personale**

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Lavoratori con contratti di collaborazione (co.co.pro)	0	0	0	0	0	0	0	0
Lavoratori con contratti di somministrazione (interinali)	1	2	0	1	0	1	0	0

**Tabella 16 – 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.

La prossima riunione del Social Performance Team è prevista in data 30/03/2026.

### 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 7 anni è riassunto nella seguente tabella:

Anno	Dipendenti (media funzionale)	Corsi effettuati	Partecipanti	Totale ore di formazione	Ore formazione per partecipante	Ore formazione per dipendente
2018	208,4	160	3.511	21.089,0	6,01	95,71
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	67	1.505	11.400	7,57	50,18
2024	233	55	1.214	6.543,4	5,39	28,08
2025	245	127	1.187	7.561	6,37	30,86

Tabella 17 –Riepilogo formazione

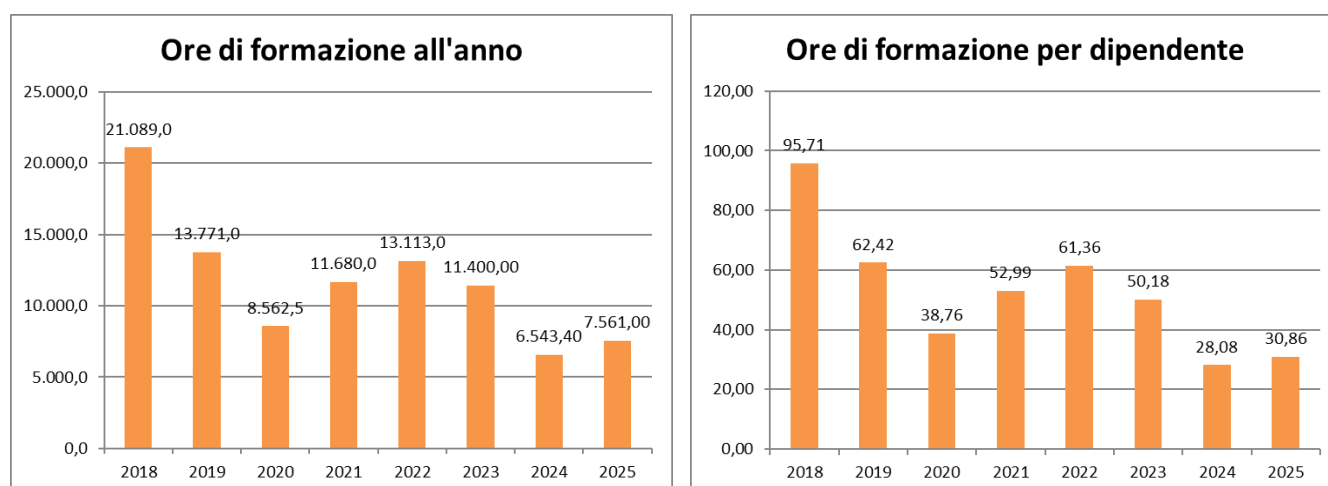


Grafico 13 – Ore di formazione totali e pro capite

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

Nel 2020, 2021, 2022, 2023 non sono pervenute segnalazione SA8000. Nel corso del 2024 è pervenuta una non conformità/segnalazione in fase di Audit interno per la quale è stata già messa in atto la relativa azione correttiva. La consultazione della stessa è possibile all'interno del file "registro delle NC" nel quale è stata opportunamente registrata. Nel corso del 2025 non sono state ricevute segnalazioni.

### 7.9.3. 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 Il parte.

Si riporta di seguito tabella con il numero di fornitori classificati per gruppo merce e livello di rischio. L'analisi è stata fatta solo sui fornitori con fatturazione superiore ai 50.000 euro nell'anno di competenza.

GRUPPO MERCE	Livello 3	Livello 2	Livello 1	Livello 0	Totale complessivo
Appalti per lavori	3	1			4
Consulenze		1	3		4
Forniture	1	8	1	1	11
Gas				2	2
Impianti			1		1
Professionisti				1	1
Ristorazione				1	1
Servizi	2	3		2	7
Varie		1			1
<b>Totale complessivo</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>30</b>

Tabella 18 – 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.

Tale analisi è stata condotta considerando solo quei fornitori con valore monetario di spesa superiore ai 50.000 Euro nell'anno 2025, coprendo oltre il 94% della spesa totale dell'anno.

## **8. 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.

## **9. 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](mailto:mbindi@centria.it).

## 10. 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.

OBIETTIVO	INDICATORE E TARGET DI VALUTAZIONE	RESPONSABILE	STATO AVANZAMENTO al 31/12/2024	SCADENZA
<p>LAVORO INFANTILE</p> <p>Iniziative con scuole ed istituti scolastici locali volti a contrastare l'abbandono scolastico e facilitare l'inserimento nel mondo del lavoro</p>	<p>2 interventi presso istituti scolastici in collaborazione con la capogruppo Estra S.p.A.</p> <p>2 Stage per scuola media superiore</p>	<p>Servizio Sustainability ESTRA S.p.A.</p>	<p><b>Scuole Viaggianti (www.scuoleviaggianti.it)</b>                      Scuole Viaggianti è il progetto che Estra ha dedicato alle Scuole dell'Infanzia, Primarie e Secondarie di 1° grado di Abruzzo, Marche, Molise, Toscana e Umbria esteso alle altre regioni nell'edizione 2024/2025. Attraverso una piattaforma digitale le classi hanno intrapreso 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 hanno raccontato il loro percorso descrivendo 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. Questa terza edizione lanciata a ottobre 2024 per l'anno scolastico 2024/2025 è stata una edizione focalizzata in particolare sul tema della lotta al bullismo e al cyberbullismo. Le scuole vincitrici sono state premiate con lo spettacolo teatrale a impatto zero "Scintilla", la nuova produzione teatrale realizzata dalla compagnia Straligut. Inoltre, sono stati assegnati N. 14 buoni per un valore complessivo di € 4.200, €300 ciascuno, per le scuole più attive con il contest per le migliori Città Smart, aperto a tutte le scuole d'Italia. All'edizione 2024-2025, patrocinata dal Ministero per l'Istruzione e il merito USRS e che ha avuto come partner ASVIS e ANCI, hanno partecipato 886 scuole dell'infanzia, primarie e secondarie di primo grado provenienti da ogni regione e 36.400 studenti coinvolgendo 2000 insegnanti per una stima di 26.200 ore di attività in classe. La nuova edizione sarà la prima di "Mission Eco Green", il nuovo progetto educativo di Estra dedicato alle scuole dell'infanzia, primarie e secondarie di I grado, con l'obiettivo di diffondere la cultura della sostenibilità e promuovere la cittadinanza attiva tra i più giovani. Il percorso, pensato per integrarsi nelle ore di Educazione Civica, raggiungere scuole in tutta Italia nell'anno scolastico 2025/2026 con l'obiettivo di raggiungere 850 scuole.</p>	<p>31/12/2026                      Conclusa edizione 2024/2025 e avviato nuovo progetto Missione Eco Green AS 2025/2026</p>

OBIETTIVO	INDICATORE E TARGET DI VALUTAZIONE	RESPONSABILE	STATO AVANZAMENTO al 31/12/2024	SCADENZA
			<p><b>Dottorato in collaborazione con l'Università di Siena "Il valore economico della sostenibilità nel mercato energetico"</b>  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. 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. Nel 2025 la dottoranda ha focalizzato la sua ricerca sull'analisi di dati per analizzare le scelte contrattuali e di consumo dei clienti di Estra, allo scopo di esplorare i fattori comportamentali che guidano le decisioni verso opzioni più sostenibili e efficienti dal punto di vista energetico. Il percorso si è concluso a fine 2025. Dottorato di Ricerca in Sustainable Development and Climate Change con la Scuola IUSS Pavia</p> <p>Nel 2025 è stato avviato un nuovo Dottorato di Ricerca in Sustainable Development and Climate Change con la Scuola IUSS Pavia per l'Anno Accademico 2023/24 (XXXIX ciclo) della durata di 6 mesi a partire da maggio 2025. La dottoranda sta realizzando una ricerca con l'obiettivo di valutare e misurare gli impatti sociali di due progetti in ambito CSR del Gruppo</p>	<p>31/12/2026  Raggiunto  Il dottorato in collaborazione con l'Università di Siena è terminato a fine 2025. Da maggio 2025 è stato avviato un secondo dottorato in Sustainable Development con IUSS PAVIA che è attualmente in corso.</p>
			<p><b>Percorsi per le Competenze trasversali e l'Orientamento</b>  Estra ha creato un percorso di Alternanza Scuola Lavoro insieme a ITS Energia, Ambiente e Sostenibilità dal titolo "La transizione energetica che fa scuola" fruibile on line in 40 ore certificate. Il progetto è 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, l'Agenda 2030, le fonti e i vettori di energia all'interno dello scenario energetico attuale in Italia e a livello globale, le emissioni di CO2 e le best practice per il suo abbattimento e l'economia circolare. In questa nuova edizione uno dei cinque moduli è un modulo interattivo e completamente gamificato, pensato per rendere l'esperienza più coinvolgente. Inoltre, sono in programma 10 incontri in presenza in diverse scuole sul territorio toscano.</p>	<p>31/12/2026  Raggiunto  Avviata nuova edizione</p>

OBIETTIVO	INDICATORE E TARGET DI VALUTAZIONE	RESPONSABILE	STATO AVANZAMENTO al 31/12/2024	SCADENZA
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.	Servizio Sustainability ESTRA S.p.A.	<p><b>Call to Action “Le buone notizie dello sport</b></p> <p>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 Call To Action avvengono tramite la presentazione, da parte delle associazioni sportive operanti nelle regioni selezionate, di un progetto a carattere sociale incentrato sui valori dell’inclusione e della parità di genere. Sono previsti 9 premi, ciascuno dal valore di 5.000€. La IV edizione “Le buone notizie dello sport” ha registrato 222 candidature.</p> <p>La V e nuova edizione, ""L'energia delle buone pratiche"", ha registrato 282 candidature. La novità della V Edizione consiste nell’assegnazione di un premio del valore di 1.000 € alla società che ha presentato un progetto caratterizzato da un’alta sensibilità verso la sostenibilità, una tematica cara a Estra e via via sempre più indispensabile anche per il mondo sportivo.</p>	31/12/2026 Avviata nuova edizione
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 2026/2027	31/12/2026

OBIETTIVO	INDICATORE E TARGET DI VALUTAZIONE	RESPONSABILE	STATO AVANZAMENTO al 31/12/2024	SCADENZA
<p>ORARIO DI LAVORO Valutare ed adottare una pianificazione delle attività lavorative e di formazione per assicurare una adeguata distribuzione nell'anno del lavoro straordinario.</p>	<p>Media delle ore straordinario mensile per lavoratore Target 2020 ≤ 5,0 ore/mese/lav Target 2021 ≤ 5,0 ore/mese/lav Target 2022 ≤ 5,0 ore/mese/lav Target 2023 ≤ 5,0 ore/mese/lav Target 2024 ≤ 5,0 ore/mese/lav Target 2025 ≤ 5,0 ore/mese/lav Target 2026 ≤ 5,0 ore/mese/lav</p>	<p>DG / RA Centria S.r.l.</p>	<p>Media delle ore straordinario mensile per lavoratore (escluso reperibilità):</p> <p>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 = 4,21 ore/mese/lav anno 2024 = 4,22 ore/mese/lav anno 2025 = 4.25 ore/mese/lav</p>	<p>31/12/2026</p>
<p>ORARIO DI LAVORO Riduzione delle ferie arretrate in coerenza con l'accordo sul premio di risultato 2015 di ESTRA S.p.A.</p>	<p>Monitoraggio e riduzione delle ore di ferie arretrate Target 2020 ≤ 24% Target 2021 ≤ 24% Target 2022 ≤ 24% Target 2023 ≤ 24% Target 2024 ≤ 24% Target 2025 ≤ 24% Target 2026 ≤ 24%</p>	<p>DG / RA Centria S.r.l.</p>	<p>Ferie arretrate:</p> <p>anno 2019 = 25,73% anno 2020 = 23,32% anno 2021 = 32,02% anno 2022 = 29,62% anno 2023 = 29,12% anno 2024 = 29,18% anno 2025 = 39,21%</p>	<p>31/12/2026</p>
<p>RETRIBUZIONE Attuare periodicamente il processo di valutazione della coerenza tra mansione e livello di inquadramento del lavoratore.</p>	<p>Monitorare periodicamente (almeno una volta l'anno) inquadramento e mansioni.</p>	<p>AD / DG Centria S.r.l.</p>	<p>Effettuato monitoraggio e aggiornamento nel 2021, 2022 2023</p> <p>Attività effettuata nel 2021 con 25 variazioni di livello contrattuale assegnate</p> <p>Attività effettuata nel 2022 con 34 variazioni di livello contrattuale assegnate e 6 variazioni di retribuzione</p> <p>Attività effettuata nel 2023 con 39 variazioni di livello contrattuale assegnate e 10 variazioni di retribuzione.</p> <p>Attività effettuata nel 2024 con 37 variazioni di livello contrattuale assegnate e 0 variazioni di retribuzione</p> <p>Attività effettuata nel 2025 con 0 variazioni di livello contrattuale assegnate e 0 variazioni di retribuzione</p>	<p>31/12/2026</p>

OBIETTIVO	INDICATORE E TARGET DI VALUTAZIONE	RESPONSABILE	STATO AVANZAMENTO al 31/12/2024	SCADENZA
SISTEMA DI GESTIONE 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	<p>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 2 fornitori nell'anno 2024 0 fornitori nell'anno 2025 – fornitori già certificati in autonomia</p> <p>Pianificati audit su 2 fornitori per il 2026</p> <p>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 2024 n.88 Arezzo, n.93 Prato, n.77 Siena 2025: .n. 88 Arezzo, n. 67 Prato, n.62 Siena</p>	31/12/2026
SISTEMA DI GESTIONE Redazione e pubblicazione del Bilancio Sociale SA8000	Redazione del Bilancio Sociale SA8000 di Centria con cadenza annuale	AD / DG Comitato QSA	<p>Completato Bilancio Sociale SA8000 2020 in data 11/03/2021. Pubblicazione effettuata nel mese di maggio. 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 Bilancio Sociale 2023 redatto in data 12/03/2024 Pubblicato a Aprile 2024 Bilancio Sociale 2024 Pubblicato il 30 Aprile 2025 Bilancio Sociale 2025 Pubblicato il Maggio 2026</p>	31/12/2026