

BILANCIO SOCIALE

(ANNO 2020)

Rev.00 del 11/03/2021

Dati aggiornati al 31/12/2020.

Centria S.r.l.

Il Responsabile
Sistema QSA
Ivan Lumini

Centria S.r.l.

L'Amministratore Delegato
Siliano Stanganini

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 DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO	4
3.	POLITICA PER L'AMBIENTE E LA RESPONSABILITA' SOCIALE	5
4.	DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE	7
	4.1. Dati generali	7
	4.2. Sedi e lavoratori	8
	4.3. Territorio e comuni serviti	10
	4.4. Governance	11
5.	DESCRIZIONE ATTIVITA'	13
6.	VALUTAZIONE DEL RISCHIO SOCIALE	14
7.	PRESTAZIONI RESPONSABILITA' SOCIALE	15
	7.1. LAVORO INFANTILE	15
	7.2. LAVORO FORZATO O OBBLIGATO	15
	7.3. SALUTE E SICUREZZA	16
	7.4. DISCRIMINAZIONE	21
	7.5. PRATICHE DISCIPLINARI	25
	7.6. ORARIO DI LAVORO	25
	7.7. RETRIBUZIONE	26
	7.8. ASPETTI GESTIONALI	27
8.	OBIETTIVI PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE	30
9.	MODALITÀ DI DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE	33
10.	A VOSTRA DISPOSIZIONE	33

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 31/12/2020.

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.:

IVAN LUMINI
Responsabile Sistema di Gestione Integrato
Tel. 0574-872220 – fax: 0574-872214
Email: ilumini@centria.it
www.centria.it - centria@centria.it - centria.pec@cert.centria.it

2. LETTERA DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

La nostra è una storia di aggregazione ed integrazione di territori, di scambio di esperienze e di competenze che hanno portato ad armonizzare le nostre procedure e linee guida, finalizzate alla gestione dell'integrità dei processi lavorativi.

Siamo un'azienda di distribuzione del gas, i cui veri proprietari sono i comuni ovvero i cittadini, i nostri principali obiettivi sono: dare un servizio di qualità, efficiente e sicuro tutti i giorni.

Operiamo in un ambito "delicato" e complesso: il metano è un gas pericoloso perché è altamente infiammabile, incolore e inodore, caratteristiche che ne aumentano i rischi. Siamo soggetti a tutte le regole del mercato sia del nostro settore (cosiddetto mercato regolato), che economiche e di concorrenza.

In questo panorama, manteniamo intatti i valori che furono l'origine della nascita delle aziende municipalizzate come la nostra. Siamo inoltre convinti che per competere con il mercato, sempre più vasto ed insidioso, dobbiamo puntare sulla ricerca e sull'innovazione tecnologica, sulla formazione continua e sul rispetto di tutte le componenti ambientali.

Centria è un'azienda giovane, ma le certificazioni che ha ottenuto in questi primi anni di attività spaziano dagli ambiti gestionali più comuni ad alcuni più "complessi" come il riconoscimento della certificazione delle competenze Manageriali e tecniche, dimostrazione che crediamo nei valori che dichiariamo, che sono parte integrante dei nostri principali impegni aziendali.

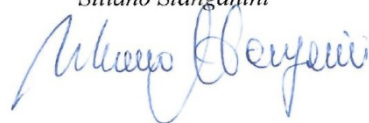
La partecipazione del nostro personale a tavoli tecnici a livello nazionale non è solo un riconoscimento delle nostre competenze, è una modalità di confronto continuo e di crescita professionale sia in ambito tecnico che manageriale. Siamo vicini anche al mondo accademico mediante collaborazioni con 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 che rappresentano i fabbisogni dei territori che amministrano, che diventano obiettivi da raggiungere nei piani di sviluppo di Centria.

La qualità di un territorio si misura dall'efficienza dei propri servizi che contribuiscono a migliorare il benessere dei cittadini, la cui soddisfazione è per noi il principale obiettivo quotidiano.

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



3. POLITICA PER L'AMBIENTE E LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

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

L'Alta Direzione aziendale si impegna a:

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

[...]

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

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

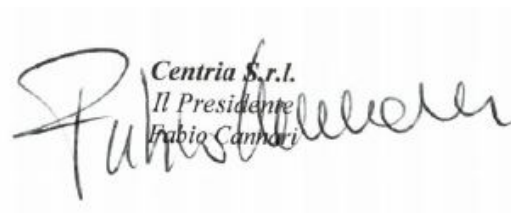
[...]

Quali obiettivi per tutti i settori specifici:

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

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

Rev. 09 del 10/11/2020



Centria S.r.l.
Il Presidente
Fabio Cannari

Riferimenti per il sistema di gestione per la responsabilità sociale:

CISE - CENTRO PER L'INNOVAZIONE E LO SVILUPPO ECONOMICO:

- tel: 0543/713311; fax 0543/713319; mail: info@ciseonweb.it

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

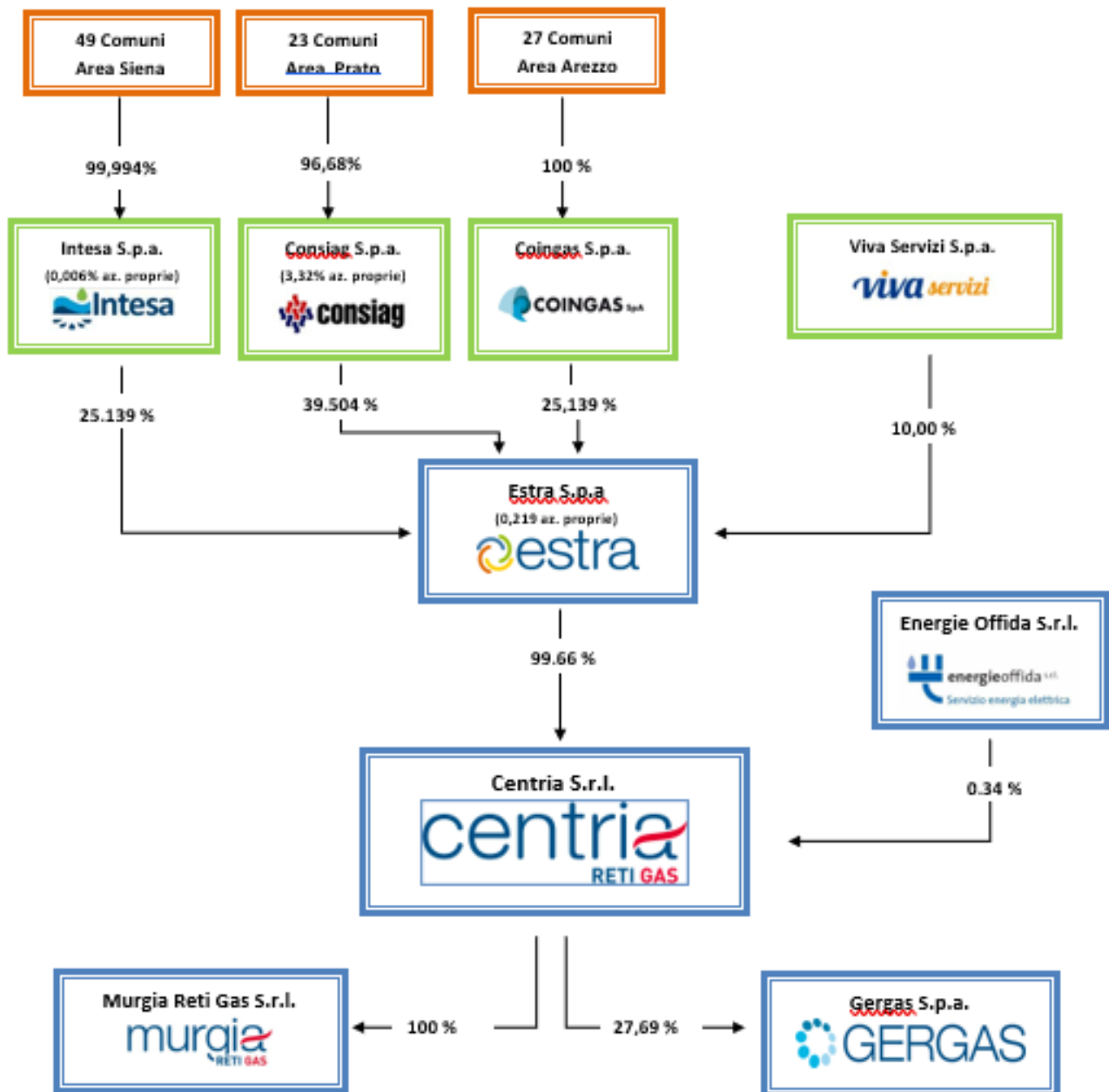
4.1. DATI GENERALI

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. ed 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.:



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)
- sede via Marco Curio Dentato 7 – Rieti (RI)

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 del Turismo, 226 - Follonica (GR);

Area Extra-Toscana

- sede via Marco Curio Dentato, 7 - Rieti (RI);
- Zona industriale SNC, Pettoranello del Molise (IS), CAP 86090

L'organico aziendale, al 31/12/2020, è costituito da 220,9 unità, così ripartiti per area:

Qualifica	AREA SIENA		AREA PRATO	AREA AREZZO	AREA EXTRA-TOSCANA			TOTALE
	SIENA	FOLLONICA	PRATO	AREZZO	OFFIDA	RIETI	PETT.LO DEL MOLISE	
DIRIGENTI	0	0	1	1	0	0	0	2
QUADRI	5,05	0	3,35	2	0	0	0	10,4
DIRETTIVI	8	0	10	9	0	0	0	27
IMP. E TECNICI	23,5	0	29	17	1	1	1	72,5
OPERAI	40	4	26	29	3	3	4	109
TOTALE PER SEDE	76,55	4	69,35	58	4	4	5	220,9
TOTALE PER AREA	80,55		69,35	58	13			220,9

Tabella 1– Organico aziendale

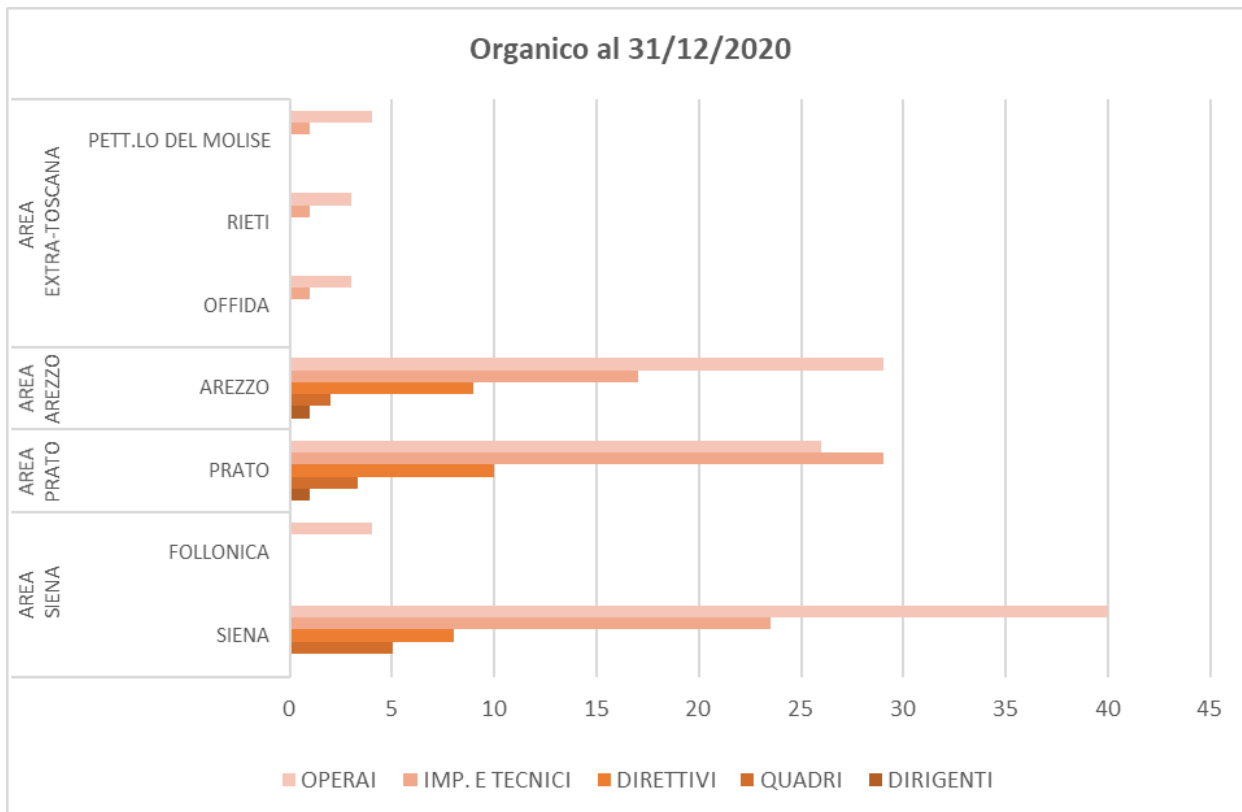


Grafico 1- Organico aziendale per area



Dipendenti Centria

4.4. GOVERNANCE

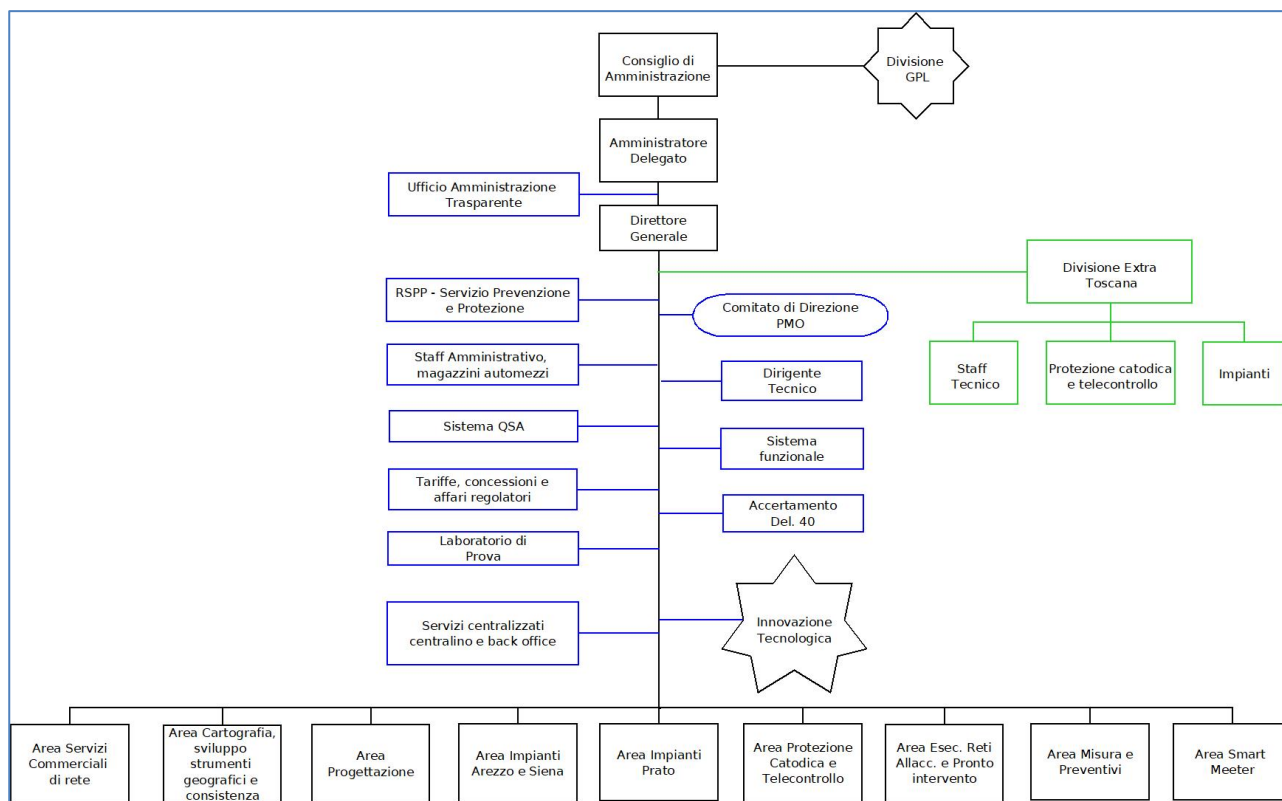
Centria S.r.l. è una società separata funzionalmente, ai sensi del T.I.U. di cui alla Delibera ARERA n.11/2007, dalla capogruppo Estra S.p.a. ed ha quindi una propria struttura funzionale ed amministrativa.

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

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 03/02/2020, con Ordine di servizio n. 4, allo scopo di rendere più efficiente l'organizzazione aziendale è stato emesso un aggiornamento dell'organigramma aziendale.

Si riporta di seguito l'organigramma aziendale di vertice.



Organigramma Aziendale di vertice

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

- UNI EN ISO 9001:2015 - Sistema di gestione della Qualità;
- UNI EN ISO 14001:2015 - Sistema di gestione Ambientale;
- Regolamento EMAS n.1221/2009/CE (modificato dai Reg. 1505/2017 e 2026/2018);
- UNI EN ISO 45001:2018 - Sistema di gestione della Sicurezza;
- SA8000:2014 - Sistema di gestione della Responsabilità Sociale;
- UNI EN 18295- 1 e 2 "Servizi di Contact Center";
- UNI EN ISO 3834-2 - Processo sulle saldature di acciaio "Requisiti di qualità per la saldatura per fusione dei materiali metallici Parte 2: Requisiti di qualità estesi";

- UNI 11024 - Processo sulle saldature in polietilene “Requisiti di qualità per la saldatura di tubazioni per il convogliamento di gas combustibili, di acqua e di altri fluidi in pressione”;
- UNI CEI EN ISO 50001:2011 – Sistema di gestione dell’Energia;
- UNI CEI ISO/IEC 27001:2017 – Sistema di gestione per la Sicurezza delle Informazioni;
- UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2005 – Laboratorio di Prova.

Le funzioni di Responsabile del Sistema di Gestione Integrato (RSGI) sono state affidate con nomina in data 24/03/2016 prot. 1020.

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 24/03/2016 prot. 1021.

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 dall’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 ATTIVITA'

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 che 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 prevedono:
 - 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.

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 RESPONSABILITA' 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 ed 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 ed audit

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

7. PRESTAZIONI RESPONSABILITA' 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 ed 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

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

7.2. LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

La valutazione del rischio sociale ha classificato gli aspetti relativi al lavoro obbligato a livello 2, 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 attività lavorativa

7.3. SALUTE E SICUREZZA

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

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 ed al miglioramento continuo delle prestazioni in materia di Salute e Sicurezza.



Attività presso magazzino

7.3.1. ANDAMENTO DEGLI INFORTUNI

Il riepilogo degli infortuni che si sono verificati nel corso del 2020 conta complessivamente n. 3 infortuni per un totale complessivo di n. 75 giornate lavorative perse.

Lo storico degli infortuni e degli indici sono i seguenti:

Periodo	Unità Virtuali INAIL	Numero infortuni				Numero giornate perse				Indice Frequenza Centria	Indice Gravità Centria
		Siena	Prato	Arezzo	Centria	Siena	Prato	Arezzo	Centria		
Anno 2015	262,14	1	2	5	8	33	103	334	470	30,52	1,79
Anno 2016	223,75	4	0	2	6	152	0	79	231	26,82	1,03
Anno 2017	231,64	4	0	3	7	81	0	94	175	30,22	0,76
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	217,23	1	1	1	3	42	4	29	75	13,81	0,27

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:

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

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

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

I dati di dettaglio sono riportati nei grafici che seguono:

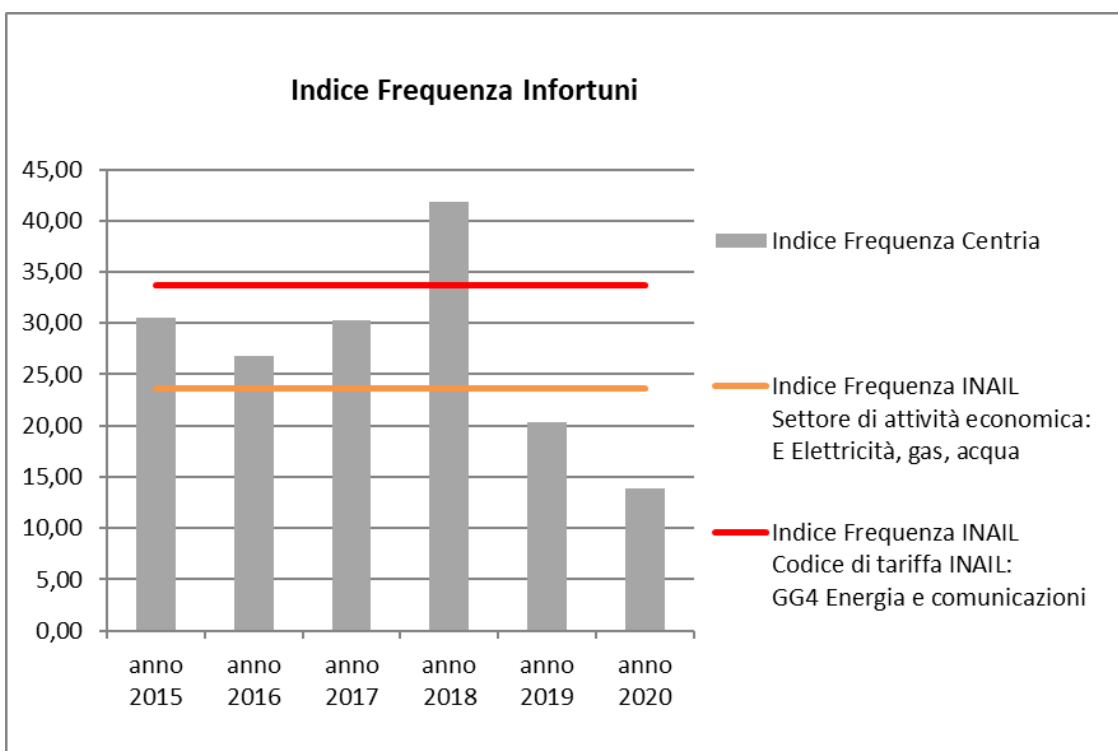


Grafico 2 – Indice di Frequenza Infortunistico

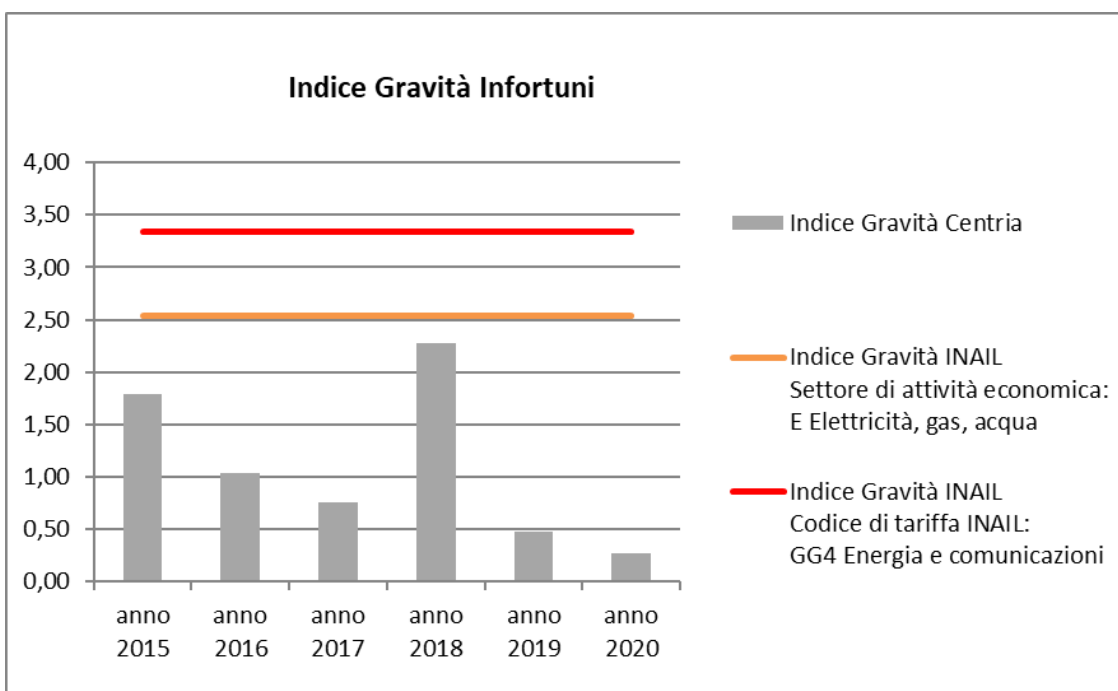


Grafico 3 – Indice di Gravità Infortunistico

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

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

Tabella 9 – statistica indici fonte INAIL

La causa di infortuni per l'anno 2020 è stata la caduta a livello (scivolamento, inciampo o perdita di equilibrio), l'utilizzo di attrezzature manuali e incidente stradale.

Si rileva un decremento degli indici infortunistici verificatosi anche per il 2020; Centria S.r.l. aveva in passato definito alcune azioni di miglioramento, in particolare:

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

Tali iniziative hanno avuto esito positivo, considerando la riduzione di entrambi gli indici che nel 2020 hanno raggiunto il valore minimo degli ultimi cinque anni.

7.3.2. GESTIONE EMERGENZA COVID-19

In riferimento alla pandemia di COVID-19, la capogruppo Estra Spa ha, sin da febbraio 2020, 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, da RLS-RSU e dai referenti delle direzioni).

Il Comitato, dedicato alla gestione dell'emergenza, ha monitorato con estrema attenzione, per tutto l'anno, l'evolversi degli eventi al fine di ottemperare alle normative emanate circa l'attuazione delle misure di contenimento del contagio e di sostegno economico per gli aspetti sociali collegati alla pandemia.

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 metano e al servizio guasti telecomunicazione.

Il 05/03/2020 è stato emesso il primo ordine di servizio di Estra, Estra Energie, Estracom, Estra Clima, Centria, Prometeo e Murgia Reti Gas che indicava i comportamenti da tenere per evitare la diffusione del virus.

Le attività principali effettuate per gestire l'emergenza sanitaria sono state:

- Emesso il protocollo COVID-19 al livello della capogruppo ESTRA
- Emesso il protocollo COVID-19 per le attività specifiche di Centria
- Verifica della attuazione dei protocolli a cura dei Resp di servizio / Tecnici con frequenza settimanale
- Definiti obiettivi di applicazione di smart working e lavoro da remoto durante il periodo di emergenza
- Attuati tre screening di prevenzione per monitorare lo stato di diffusione del Covid-19 in azienda dai quali non sono emersi casi "positivi"

In linea con i cambiamenti della situazione nazionale relativa alla pandemia e con le norme stabilite dagli organi competenti, numerose sono state le iniziative intraprese dal Gruppo Estra per tutelare la salute e la sicurezza sul lavoro del proprio personale: pulizia e sanificazione dei luoghi di lavoro, dotazione per tutto il personale tecnico e operativo

delle protezioni sanitarie previste, accesso agli spogliatoi in maniera regolamentata, rispetto delle distanze minime di sicurezza di almeno 1 mt, regolamentazione degli accessi ai luoghi di lavoro, installazione di elementi di separazione (parafiato), indicazione della capienza massima degli uffici aziendali e degli spazi ad uso comune, i servizi mensa aziendali sono stati garantiti nel rispetto delle disposizioni previste.

L'attuazione delle disposizioni anticovid, 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 dal Committente e nei Piani Operativi di Sicurezza elaborati da tutte le imprese esecutrici.

Per evitare il ricorso alla cassa integrazione che avrebbe penalizzato alcuni lavoratori rispetto agli altri, il 02/04/2020, è stato sottoscritto, in linea con i provvedimenti del Governo e con il Protocollo firmato a livello nazionale con le Organizzazioni Sindacali, un accordo aziendale che stabiliva:

- che il personale dipendente riducesse la propria attività lavorativa per un minimo di 2 giorni alla settimana, sulla base della programmazione dei vari responsabili;
- che i giorni/ore non lavorate sarebbero state coperte utilizzando ferie pregresse;
- che esaurite le ferie arretrate, le ulteriori ore non lavorate sarebbero confluite in una "banca ore negativa" inferiore al 40% delle ore lavorabili al mese. Al momento del ripristino della normale attività i responsabili avrebbero stabilito dei calendari che prevedessero l'effettuazione di un maggior orario giornaliero e settimanale e permettessero così il recupero delle ore accantonate.

SCREENING E VACCINAZIONI

Al fine di contenere il contagio Il Gruppo Estra ha promosso, nel mese di giugno 2020, l'effettuazione di test sierologici (con pungidito), su base volontaria, svolto nei locali aziendali ed effettuato con personale medico autorizzato, a cui ha aderito circa il 45% dei dipendenti di Centria. I test sono risultati tutti negativi.

Nel mese di dicembre 2020 è stato proposto uno screening volontario, per la ricerca degli anticorpi sul COVID-19, eseguito mediante tampone rapido svolto nei locali aziendali ed effettuato con personale medico autorizzato. Hanno aderito n. 93 lavoratori pari al 42% di Centria e i tamponi sono risultati tutti negativi.

Nel mese di dicembre 2020 è stato proposto il vaccino antinfluenzale volontario, svolto nei locali aziendali ed effettuato con personale medico autorizzato. Hanno aderito n. 44 lavoratori pari al 20% di Centria.

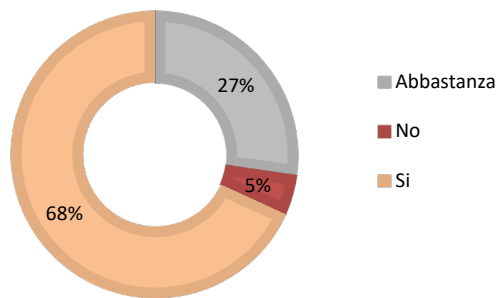
SMART WORKING

Il Gruppo Estra ed in particolare Centria, non ha mai chiuso 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.

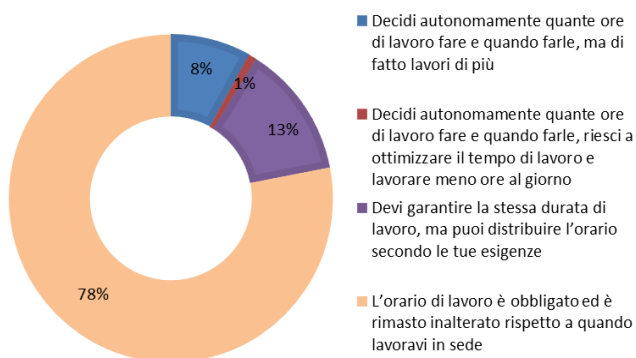
A dicembre la presenza media generale era del 40% di dipendenti in presenza e di 60% di dipendenti in smart working/lavoro da remoto. Dato l'aumento esponenziale dei dipendenti in smart working o in lavoro da remoto, le direzioni delle Società del Gruppo Estra hanno ritenuto utile effettuare dei sondaggi per analizzare questa esperienza e ottenere indicazioni utili a valutare come continuare ad utilizzare lo smart working o il lavoro da remoto anche dopo l'emergenza sanitaria.

Si riportano di seguito alcuni aspetti, emersi da un questionario sottoposto ai dipendenti sul lavoro agile:

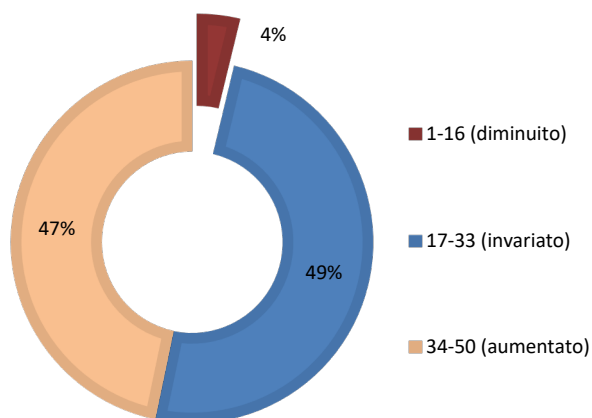
Durante lo Smart Working o il lavoro da remoto, gli obiettivi da raggiungere sono stati definiti?



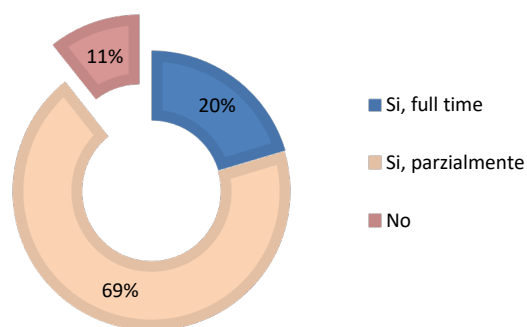
Come gestisci il tuo tempo di lavoro da quando lavori da casa?



Come valuti la tua efficacia lavorativa durante il lavoro da remoto rispetto a prima?



Se ti venisse offerta la possibilità di continuare a lavorare in smart working, anche passata l'emergenza sanitaria, accetteresti?



Centria ha dato la possibilità di usufruire anche della timbratura da app per i tecnici ed operativi con la partenza da casa per recarsi direttamente sui cantieri. Con questa modalità è stata raggiunta una percentuale del 91% di personale con possibilità di lavoro agile.

Le presenze in azienda sono state ridotte al minimo con una media giornaliera del 30% del personale.

Inoltre, per le mansioni che non potevano effettuare lavoro da remoto sono stati istituiti dei permessi da poter recuperare con ore di straordinario successive, entro la fine dell'anno, in modo da non attivare la cassa integrazione.

Per i genitori con figli under 14, sono stati istituiti anche dei congedi straordinari INPS, retribuiti al 50%, per un totale di 1.019,3 ore.

L'obiettivo aziendale è di continuare ad utilizzare le modalità di lavoro agile, mantenendo l'attuale gestione anche per il 2021 o almeno fino al termine dell'emergenza sanitaria.

7.3.3. 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.

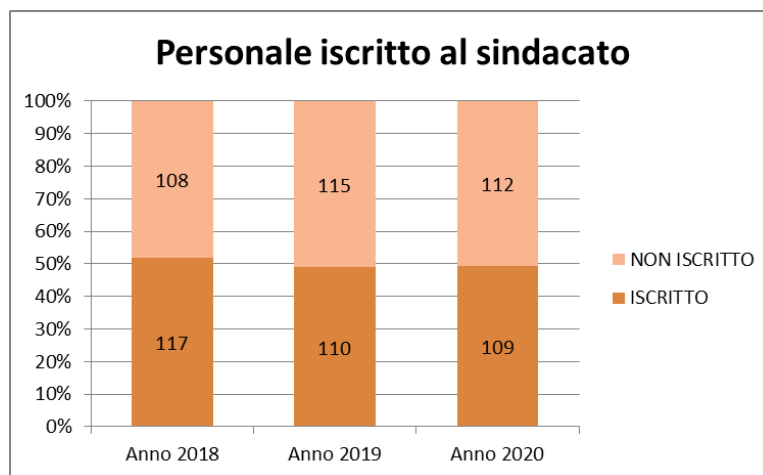


Grafico 4 – Personale iscritto al sindacato

	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020
Ore di assemblee sindacali	403	873,10	6
Ore di permessi sindacali retribuiti al personale	1.304	1330,97	327,75
Ore di sciopero	8	-	0
Ore di sciopero complessive (ore *nr dipendenti partecipanti)	821,25	-	0
Numero scioperi	1	-	0

Tabella 10 – Assemblee sindacali e scioperi

7.4. DISCRIMINAZIONE

La valutazione del rischio sociale ha classificato gli aspetti correlati alla discriminazione a livello 2 per le relazioni tra il personale direttivo ed il personale operativo ed 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 - 2020 si sono registrate le seguenti performance:

	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020
Nr di bandi di selezione pubblicati	1	1	1
Nr di bandi di selezione conclusi	1	1	2
Nr di richieste di candidature	57	20	40
Nr di candidati selezionati (in graduatoria)	34	5	17
Nr di richieste di lavoratori stranieri presentate	4	0	1
Nr di lavoratori stranieri selezionati	1	0	1
Nr richieste di candidatura (Uomini)	55	16	40
Nr richieste di candidatura (Donne)	2	4	0
Nr Candidati selezionati (Uomini)	34	4	17
Nr Candidati selezionati (Donne)	0	1	0

Tabella 11 - Indicatori del processo di selezione del personale

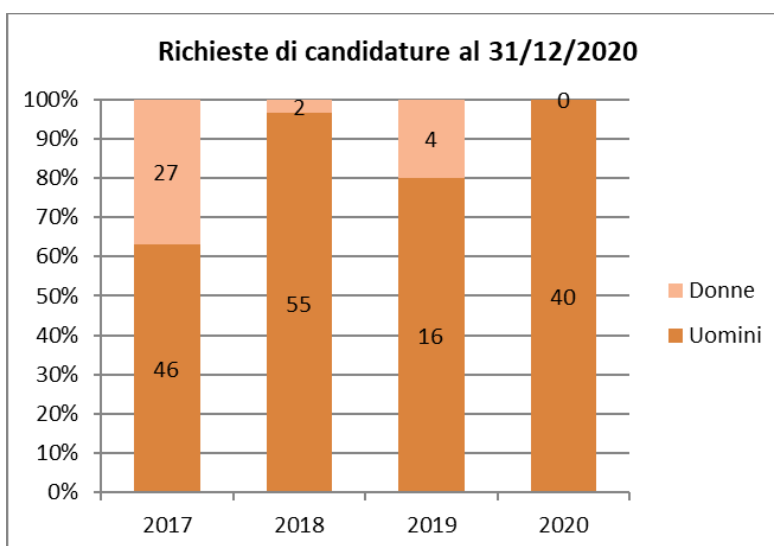


Grafico 5 – Candidature per genere

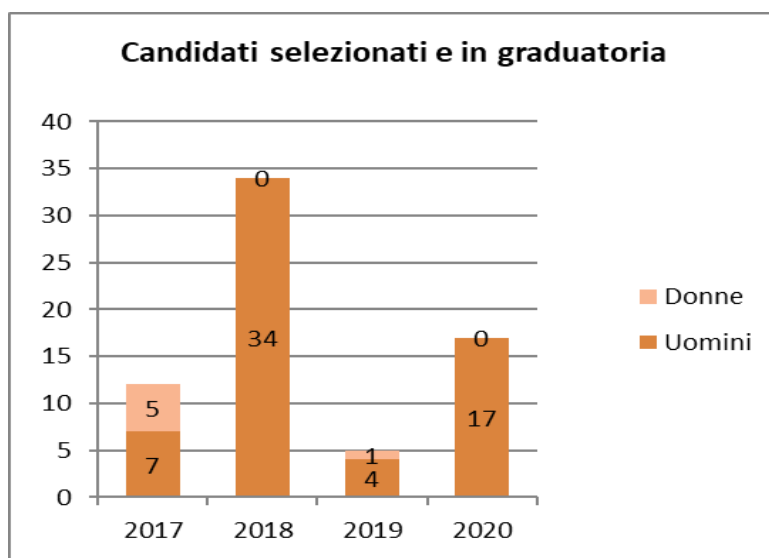


Grafico 6 – Selezioni per genere

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

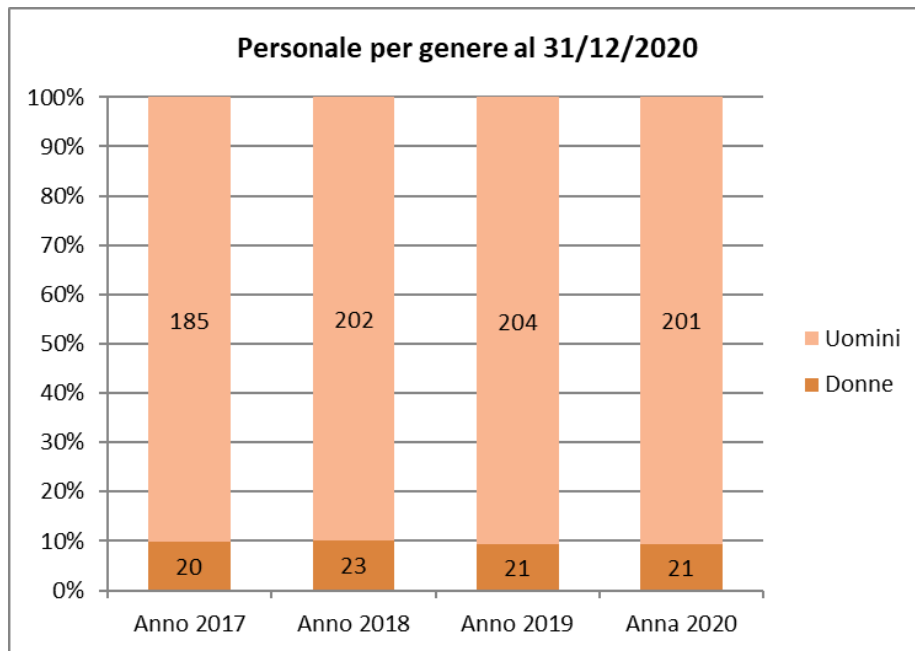


Grafico 7 - Personale per genere

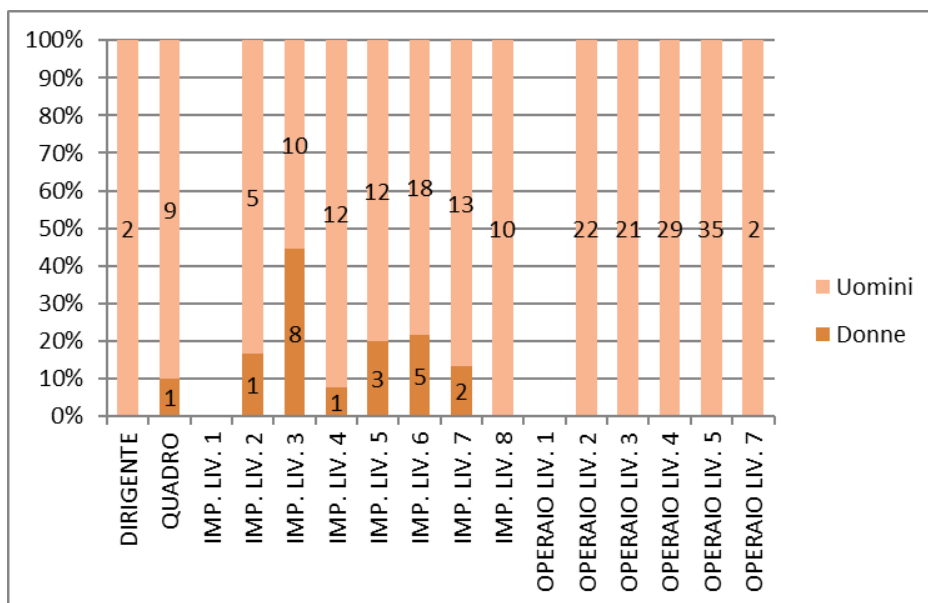


Grafico 8 - Livello contrattuale per genere

Organico per cittadinanza		
	ESTERA	ITALIANA
Tutti i livelli	2	219
		Totale
		221

Tabella 12 - Organico per cittadinanza al 31/12/2020

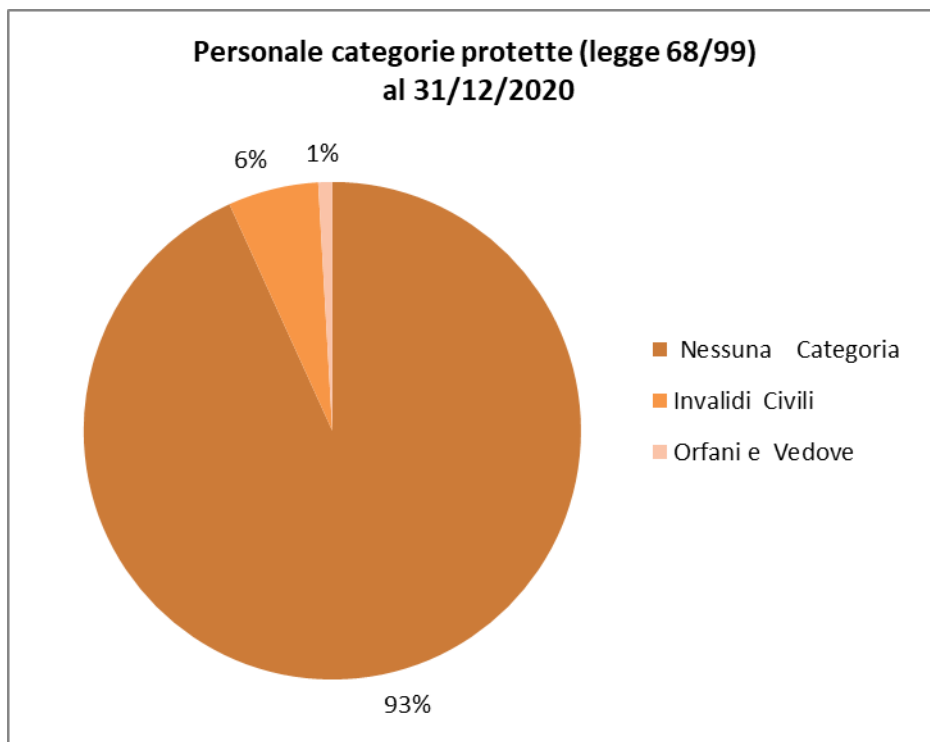


Grafico 9 – Personale in categoria protetta per tipologia

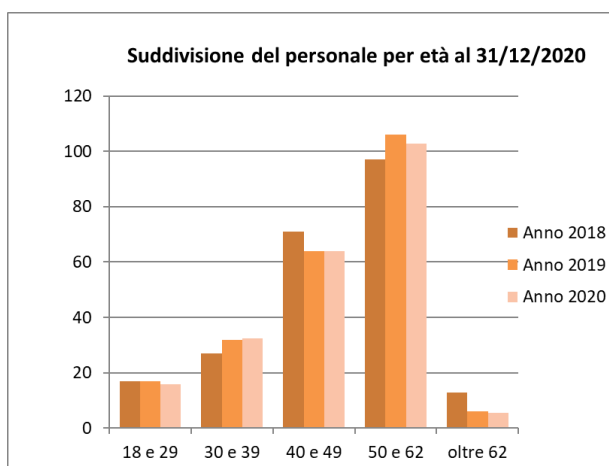
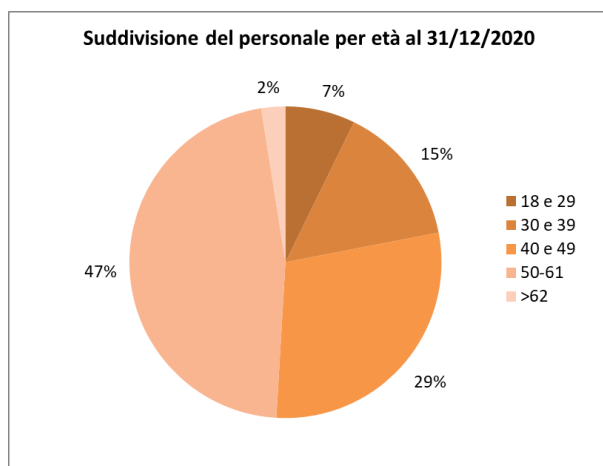


Grafico 10 – Suddivisione del personale per fascia di età anno 2020 e confronto anni 2018-2020

Anno	18-29	30-39	40-49	50-62	>62	totale
2018	17	27	71	97	13	225
2019	17	32	64	106	6	225
2020	16	33	64	103	6	221

Tabella 13 – Personale per fascia di età 2018-2020

7.5. 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 2018, 2019 e 2020 non è stata avviata nessuna pratica disciplinare (rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa, sospensione, licenziamento).

7.6. 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 ed al godimento di ferie e permessi.

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

- Definire modalità operative, ruoli e responsabilità per la gestione del lavoro straordinario
- Definire procedura specifica per il monitoraggio e l'analisi periodica dei dati
- Definire specifici obiettivi per la riduzione del lavoro straordinario e delle ferie e permessi residui
- Effettuare la formazione specifica a tutto il personale in merito alla gestione del lavoro straordinario, delle ferie e dei permessi.

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.

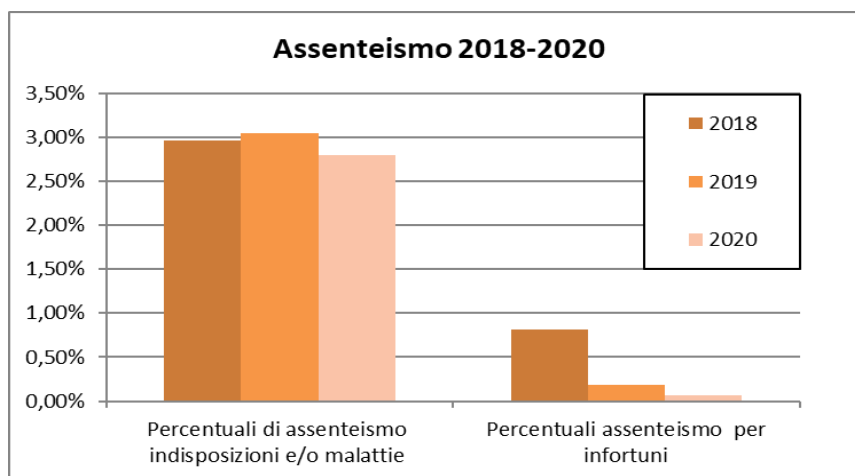


Grafico 11 – Assenteismo per causa

	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020
Ferie maturate	48.295,48	48.965,44	51.152,89
Ferie residue	11.840,08	12.600,78	11.928,87
Ferie residue %	24,52%	25,73%	23,32%
Permessi obbligatori previsti	6.577,61	6.622,71	8.147,87
Permessi residui	2.203,32	2.354,50	3.894,91
Permessi residui %	33,50%	35,55%	47,80%

Tabella 14 - Ferie e permessi

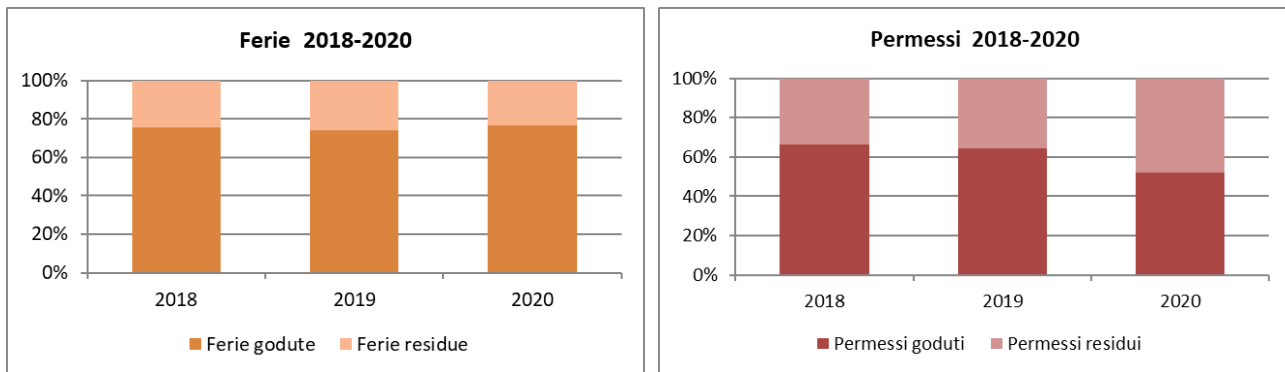


Grafico 12 – Ferie e Permessi goduti e residui 2018-2019-2020

I dati relativi al lavoro straordinario elaborati dal Servizio Risorse Umane sono riportati nel grafico seguente. 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 complessivo di 86 ore/lavoratore per l'anno 2020.

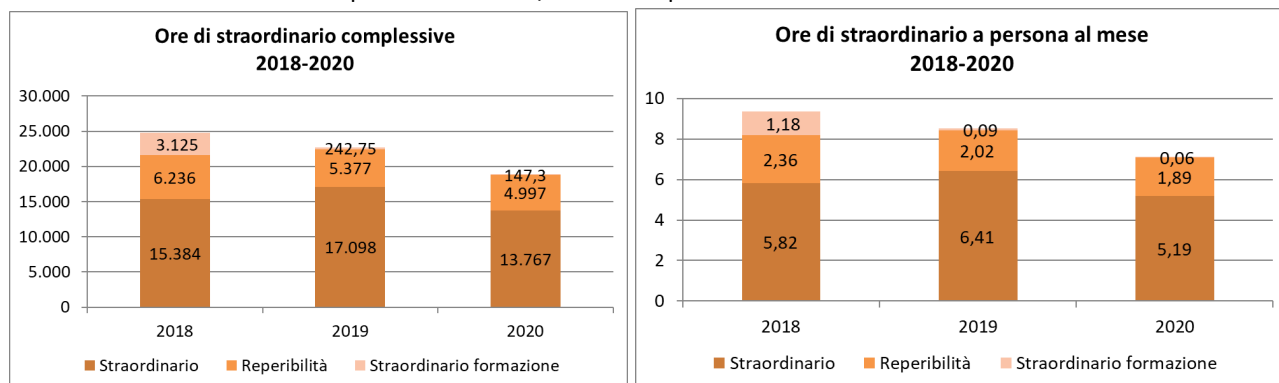


Grafico 13 – Ore di straordinario complessive e pro capite

Nel corso del 2020 sono stati analizzati e monitorati i dati per dipendente in modo da verificare la pianificazione delle attività lavorative e di formazione per assicurare un'adeguata distribuzione delle attività.

I risultati del 2020 presentano un decremento rispetto a quelli del 2019, da 6,41 del 2019 a 5,19 del 2020 in termini di media ore per persona al mese. Il dato risulta quindi in decremento anche a causa delle condizioni di lavoro dettate dalla gestione dell'emergenza COVID-19.

L'azienda è impegnata a monitorare il dato al fine di non incrementare ulteriormente le ore straordinarie dei propri dipendenti.

7.7. 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 ed 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

I dati sono elaborati alla data del 31/12/2020.

	2018	2019	2020
Costo del personale funzionale*	12.805.891,40	12.384.222,47	12.027.010,58

*comprese fatture attive e passive per comandi escluso Divisione GPL

	2018	2019	2020
Variazioni per part-time	1	3	2
Variazione della retribuzione	0	0	0
Variazione di livello contrattuale	19	32	4

Tabella 15 – Richiesta di variazione condizioni contrattuali

	2018	2019	2020
Lavoratori con contratti di collaborazione (co.co.pro)	0	0	0
Lavoratori con contratti di somministrazione (interinali)	1	2	0

Tabella 16 – Contratti di somministrazione e Collaboratori a progetto e comandati da altre società

	2018	2019	2020
Lavoratori neo- assunti	18	10	3
Lavoratori trasferiti da altre società	0	5	1
Lavoratori dimissionari in pensione	3,4	13	4
Lavoratori dimissionari in pre-pensionamento	0	0	0
Lavoratori dimissionari	0	0	0
Lavoratori licenziati	0	0	0
Scadenza tempo determinato	2	2	2
Lavoratori ceduti ad altre società	2,05	2	1,7

Tabella 17 – Turn over del personale

7.8. ASPETTI GESTIONALI

7.8.1. 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, è stato invitato 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 è avvenuta in data 25/03/2020.

7.8.2. 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
2018	220,35	160	3.511	21.089	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

Tabella 18 – Riepilogo formazione

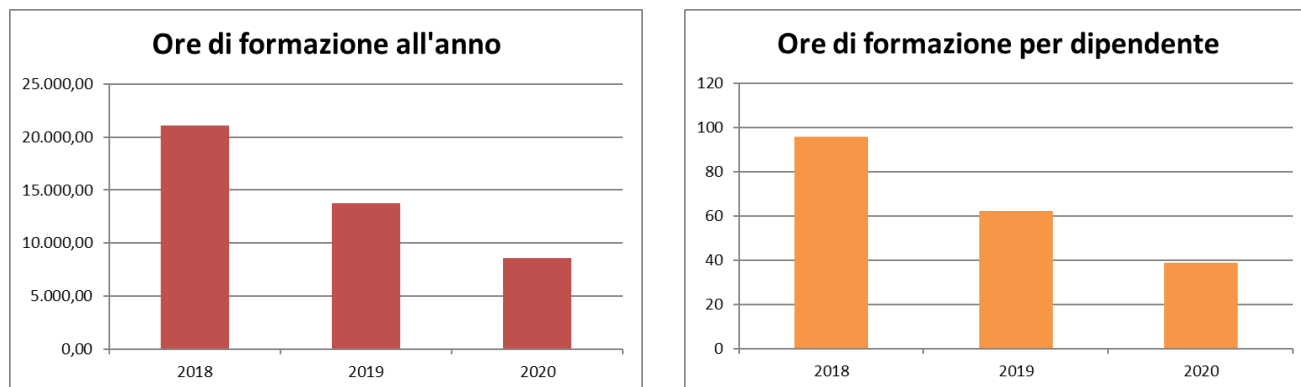


Grafico 20 – Ore di formazione totali e pro capite

In particolare nel periodo 2019-2020 si rileva:

- Formazione preposti ex Dlgs 81/08
- Formazione preposti I soccorso e antincendio e in corso di pianificazione gli aggiornamenti per i corsi in scadenza nel 2021
- Formazione art 37 dlgs. 81.08 in parete “specifica” attività formazione e-learning per la copertura di tutto il personale con necessità di aggiornamento
- Formazione art 37 dlgs.81.08 parte “generale” per 160 persone nel periodo 2019-2020
- Formazione gru per autocarro a 11 elementi del personale
- Pianificata per il 2021 formazione per aggiornamento del personale addetto ai lavori elettrici (protezione catodica e telecontrollo)

7.8.3. RECLAMI, SEGNALAZIONI E NON CONFORMITÀ SA8000

In data 17/01/2019 è pervenuta una segnalazione anonima SA8000 evidenziando la presenza di persone che fumano negli ambienti di lavoro.

A tal proposito sono state effettuate le seguenti attività:

- Aggiornamento delle nomine individuando un responsabile per ciascuna sede per il controllo del divieto di fumo;
- Aggiornamento della cartellonistica;
- Invio di una comunicazione a tutti i dipendenti con allegato opuscolo informativo per la sensibilizzazione al problema ed informativa relativa alle sanzioni amministrative previste ai trasgressori.

Per l’anno 2020 non sono pervenute segnalazione SA8000.

7.8.4. LA GESTIONE DEI FORNITORI

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

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

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

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

Categoria	n. Fornitori per LIVELLO DI RISCHIO SOCIALE				Totale
	Livello 3	Livello 2	Livello 1	Livello 0	
Altro	-	-	58	58	116
Appalti per lavori	5	1	2	-	8
Consulenze	-	-	3	1	4
Forniture	-	30	45	5	80
Lavori		2	1	-	3
Professionisti	-	2	10	8	20
Riduttori di pressione		1	-	-	1
Ristorazione	-	-	1	26	27
Servizi	4	4	40	23	71
Settore gas metano	-	-	1	-	1
Varie	-	-	-	1	1
Totale complessivo	9	40	161	122	332

Tabella 19 – 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 RESPONSABILITA' SOCIALE

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

N.	OBIETTIVO	INDICATORE E TARGET DI VALUTAZIONE	RESPONSABILE	STATO AVANZAMENTO al 31/12/2020	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.	<p>Progetto "POWER GENERATION - per la mobilità transnazionale di studenti (completato). Attività conclusa nel 2019: Progetto Erasmus+ per la mobilità degli studenti "E Doms - Information Technology in home automation and energy efficiency". Il progetto è stato presentato ma non finanziato da Erasmus+, quindi non è stato realizzato.</p> <p>Progetto "ROARR!!" progetto di educazione ambientale per la Scuola Primaria (classi I, II e III). Il progetto si è svolto regolarmente nonostante l'emergenza COVID, seppur con alcune variazioni nell'erogazione dei premi.</p> <p>Progetto "ENERGICAMENTE" - Percorso Ludico Didattico dedicato agli ultimi due anni della Scuola Primaria (classi IV e V) e al triennio della Scuola Secondaria di primo grado. Il progetto si è svolto regolarmente nonostante l'emergenza COVID, seppur con alcune variazioni nell'erogazione dei premi.</p> <p>Progetto ALTERNANZA SCUOLA LAVORO - SMART WORKING: "CONSUMO ENERGETICO ED EFFICIENTAMENTO" per le Scuole Secondarie di secondo grado su risparmio, innovazione e efficientamento energetico. Le attività di alternanza scuola lavoro all'interno del progetto Energicamente 2019/2020 si sono potute svolgere, nonostante l'emergenza COVID, grazie alla piattaforma online Educazione Digitale di YOUutilities.</p> <p>Per il 2021 si prevede</p> <ul style="list-style-type: none"> - Progetto "ENERGICAMENTE" - Percorso Ludico Didattico dedicato agli ultimi due anni della Scuola Primaria (classi IV e V) e al triennio della Scuola Secondaria di primo grado. - Progetto "ROARR!!" progetto di educazione ambientale per la Scuola Primaria (classi I, II e III). - Progetto in collaborazione con ITS ENERGIA E AMBIENTE di Colle Val d'Elsa di cui Estra è socia, un istituto di alta specializzazione tecnologica, saranno organizzati corsi a cui possono iscriversi giovani diplomati e che offriranno un'immediata opportunità di occupazione. 	31/12/2021

N.	OBIETTIVO	INDICATORE E TARGET DI VALUTAZIONE	RESPONSABILE	STATO AVANZAMENTO al 31/12/2020	SCADENZA
2	DISCRIMINAZIONE Iniziativa con enti, associazioni di categoria, associazioni sportive, culturali, scuole ed istituti scolastici locali volte alla promozione dell'integrazione culturale, alla parità di genere ed alla non discriminazione	2 iniziative di comunicazione all'anno in collaborazione con Estra S.p.A. (Energicamente, Roarr, Alternanza scuola lavoro)	Servizio Comunicazione ESTRA S.p.A.	Progetto "Estra Sport Club" con n. 6.000 atleti di n.15 discipline sportive. Il progetto non è stato replicato nel 2020. Estra ha comunque deciso di sostenere il Progetto ERA, un'iniziativa per aiutare i bambini disabili e le loro famiglie per migliorare la loro salute e la loro vita, creando occasioni di socializzazione, integrazione e benessere psicofisico. Progetto Erasmus+ per la mobilità degli studenti "E Domos - Information Technology in home automation and energy efficiency". Il progetto è stato presentato ma non finanziato da Erasmus+, quindi non è stato realizzato. Per il 2021 si prevede <ul style="list-style-type: none"> - 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. - 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. 	31/12/2021
3	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 "normale" per lavoratore inferiore a 5,5 ore/mese/lav.	DG / RA Centria S.r.l.	Media delle ore straordinario mensile per lavoratore: anno 2016 = 4,64 ore/mese/lav anno 2017 = 5,00 ore/mese/lav anno 2018 = 5,82 ore/mese/lav anno 2019 = 6,41 ore/mese/lav anno 2020 = 5,19 ore/mese/lav	31/12/2021
4	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 2021 <= 24%	DG / RA Centria S.r.l.	Ferie arretrate: anno 2016 = 28,20% anno 2017 = 24,00% anno 2018 = 24,52% anno 2019 = 25,73% anno 2020 = 23,32%	31/12/2021
5	RETRIBUZIONE Verificare la fattibilità di formalizzare il processo di valutazione periodica della	Monitorare periodicamente (almeno una volta l'anno) inquadramento e mansioni.	AD / DG Centria S.r.l.	Effettuato monitoraggio e aggiornamento nel 2020. Pianificata entro fine 2021	31/12/2021

N.	OBIETTIVO	INDICATORE E TARGET DI VALUTAZIONE	RESPONSABILE	STATO AVANZAMENTO al 31/12/2020	SCADENZA
	coerenza tra mansione e livello di inquadramento del lavoratore.				
6	SISTEMA DI GESTIONE Avviare il processo di coinvolgimento e monitoraggio dei fornitori a maggior rischio sociale	Per fornitori di livello 3: 2 audit all'anno Per fornitori di livello 2: Riesame automonitoraggio biennale Per appalti: n.30 ispezioni all'anno per area su cantieri di appalto	RSGI / CQSA	Effettuati audit con: 2 fornitori nell'anno 2016 2 fornitori nell'anno 2017 2 fornitori nell'anno 2018 1 fornitori nell'anno 2019 0 fornitori nell'anno 2020 (causa covid) Effettuato aggiornamento dei questionari di monitoraggio. Ispezioni da parte del C.S.E.: 2016 n. 51 Arezzo, n.44 Prato, n.37 Siena 2017 n.47 Arezzo, n.76 Prato, n.69 Siena 2018 n. 65 Arezzo, n.95 Prato, n.64 Siena 2019 n.50 Arezzo, n.88 Prato, n.64 Siena 2020 n. 33 Arezzo, n. 43 Prato, n. 28 Siena	31/12/2021
7	SISTEMA DI GESTIONE Redazione e pubblicazione del Bilancio Sociale SA8000	Redazione del Bilancio Sociale SA8000 di Centria con cadenza annuale	AD / DG Comitato QSA	Completato Bilancio Sociale SA8000 – 2020 in data 11/03/2021. Pubblicazione prevista entro maggio.	31/12/2021

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 – *Sig. Ivan Lumini*.

10. A VOSTRA DISPOSIZIONE

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

Per qualsiasi informazione ed approfondimento è possibile contattare il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, *Sig. Ivan Lumini* al numero +39 0574 872220 durante gli orari di ufficio, oppure all'indirizzo e-mail: ilumini@centria.it.