



Report di Sostenibilità 2022

Indice

<i>Lettera agli stakeholder</i>	3
La società	5
<i>Intra Group in breve</i>	6
<i>La storia</i>	9
Creazione di valore sostenibile	10
<i>La governance etica e trasparente</i>	11
<i>Strategia di sviluppo sostenibile</i>	13
<i>Analisi di materialità</i>	15
<i>Il valore economico generato e distribuito</i>	18
<i>La catena di fornitura</i>	21
I clienti	23
<i>Il nostro approccio al cliente</i>	25
<i>Il nostro modus operandi nel Cleaning</i>	26
<i>Il nostro modus operandi nella Logistica</i>	28
<i>La nostra politica della qualità</i>	31
Le persone	33
<i>I nostri dipendenti</i>	35
<i>La qualità dell'ambiente lavorativo</i>	40
<i>Welfare</i>	41
<i>Una sede a misura d'uomo</i>	47
<i>InAcademy e formazione</i>	49
<i>La Salute e la Sicurezza sul Lavoro</i>	52
Impatto sull'ambiente	59
<i>Sviluppo di partnership per la riduzione dell'impatto ambientale</i>	61
<i>Consumi ed emissioni</i>	63
<i>Il bosco di Intra</i>	66
Nota Metodologica	68
Appendice - Allegati	70
GRI context index	73

Lettera agli stakeholder

Carissimi Stakeholder,

siamo entusiasti di presentarvi il nostro Bilancio di Sostenibilità per l'anno 2022, un documento importante che sintetizza le nostre **iniziativa chiave** e racconta con trasparenza il nostro impegno concreto verso la **sostenibilità ambientale**, il **benessere** dei nostri collaboratori e l'**eccellenza** dei servizi offerti.

La redazione del Report di Sostenibilità 2022 vuole essere un primo passo concreto verso una crescita sostenibile capace di coinvolgere tutti i portatori di interesse. I valori fondamentali e gli obiettivi che ispirano le nostre azioni sono stati declinati attraverso uno **studio approfondito del nostro impatto** sull'ambiente, le persone e il territorio. L'obiettivo è fornire una chiara e trasparente descrizione dei nostri processi produttivi, delle nostre filiere, degli impatti ambientali generati e delle condizioni di lavoro dei nostri dipendenti, nell'ambito di una visione sostenibile che coinvolge tutti gli aspetti della nostra attività: sociale, economica

e di governance.

La sostenibilità è al centro della nostra strategia aziendale e ci impegniamo a considerarla un pilastro fondamentale nel nostro percorso futuro.

Siamo convinti che i nostri collaboratori siano il cuore pulsante della nostra azienda; senza il loro talento, dedizione e passione, non avremmo mai potuto raggiungere gli ambiziosi traguardi che ci siamo prefissati. Per questo motivo, nel 2022 abbiamo investito in **programmi di formazione avanzati** per il potenziamento delle loro competenze e per creare un ambiente di lavoro positivo e inclusivo. I nostri corsi mirati hanno migliorato le loro abilità tecniche e sviluppato competenze comunicative e manageriali, consentendo loro di garantire il **massimo livello di servizio** ai nostri clienti.

Siamo consapevoli della nostra responsabilità nei confronti delle persone e dell'ambiente e abbiamo lavorato duramente per ridurre l'impatto delle nostre attività sull'ecosistema: abbiamo

introdotto prodotti, macchinari e procedure eco-sostenibili, contribuendo così alla riduzione delle emissioni di gas serra e al risparmio di risorse idriche. Il nostro impegno verso la tutela dell'ambiente si traduce in un'iniziativa di cui andiamo molto fieri: il **Bosco di Intra**. Per ogni collaboratore assunto, piantiamo un albero nel nostro bosco aziendale, un gesto simbolico, ma significativo, che rappresenta il nostro impegno costante nella riforestazione e nella lotta al cambiamento climatico. Con il passare degli anni, il Bosco di Intra crescerà insieme alla nostra famiglia aziendale, contribuendo a preservare la biodiversità e a mitigare l'effetto serra.

Il report che vi andiamo a presentare ci ha permesso di ottenere un quadro di riferimento in grado di comunicare con trasparenza ai nostri stakeholder i traguardi raggiunti e gli obiettivi per il 2023.

Siamo fieri dei risultati ottenuti

finora, ma sappiamo che c'è ancora molto lavoro da fare. Siamo tutti chiamati a cercare di dare risposta a sfide di grande portata, rispetto alle quali oggi nessuno può permettersi di restare indifferente. Siamo certi che per innescare un reale circolo virtuoso sia indispensabile **partire da azioni concrete**. Noi pariamo da qui.

Siamo grati per l'opportunità di condividere con voi il nostro percorso di sostenibilità e di costruire insieme un futuro migliore.

Buona lettura.

Paolo Fasoli



LA SOCIETÀ

Intra Group in breve

Tanti collaboratori, tutti proiettati verso una filosofia comune:

“Risolvere i problemi dei clienti con la massima professionalità, attenzione e precisione.”

Intra Group è una realtà di riferimento nel settore dei servizi di **pulizia civile e industriale**, della logistica e della **gestione di magazzini in outsourcing**, nonché delle attività di manutenzione, sia ordinaria che straordinaria.

Fondata a Verona nel 2011, l'azienda ha costantemente esteso la propria presenza sul territorio e opera oggi in nove regioni del Nord e del Centro Italia.

Intra Group conta su una **forza lavoro composta da 500 collaboratori**, ognuno con ruoli e responsabilità specifiche, tutti animati da una filosofia comune: risolvere le sfide dei clienti con la massima professionalità, attenzione e precisione. Il team si

contraddistingue per l'entusiasmo e l'impegno con cui ogni compito viene affrontato, studiato, pianificato e portato a termine, con l'obiettivo di perseguire un unico, grande **obiettivo: la soddisfazione del cliente**.

L'azienda si avvale di tecnologie all'avanguardia e di sistemi altamente innovativi che garantiscono servizi professionali in grado di rispondere ad ogni esigenza, con uno sguardo sempre attento alla sicurezza e alla sostenibilità ecologica, nel rispetto dell'ambiente e delle persone che lo abitano.

Mission e vision

MISSION

Rispondiamo alle esigenze dei nostri clienti di valorizzare gli ambienti e ottimizzare i flussi di lavoro, con l'obiettivo di migliorare la produttività, il benessere e la qualità del lavoro e, allo stesso tempo, abbattere i costi.



VISION

In Intra Group, mettiamo costantemente l'innovazione e la digitalizzazione al centro della nostra visione. Le nuove tecnologie ci permettono di essere più efficienti e al tempo stesso di liberare risorse umane preziose, consentendo di concentrare la manodopera sulle aree in cui è richiesta una maggiore presenza. Questo efficientamento ha un **impatto notevole sull'economia di scala** e ci permette di fornire ai nostri clienti informazioni chiare sui tempi, i metodi e le modalità dei servizi erogati. Queste **nuovo approccio al lavoro** riflette chiaramente il

nostro desiderio di perseguire la nostra vision aziendale, orientata alla crescita sostenibile e al lavoro etico e responsabile. La trasparenza rappresenta un valore fondamentale per il Gruppo. Siamo fermamente convinti che solo attraverso la **condivisione e il confronto** possiamo gettare solide basi per relazioni durevoli e di successo. Ci impegniamo costantemente a **misurare e migliorare** i nostri processi e servizi, per garantire un servizio puntuale, affidabile e sempre più efficiente nel tempo.

Highlights



9
Regioni



401
Dipendenti



89
Sedi di lavoro



2.559
Ore di formazione
annue



5%
Fatturato investito
in innovazione



€ 16 Mln
Ricavi



La storia

Luglio 2011

Fondazione di Intra:
50 collaboratori, 2 milioni di
volume d'affari

2011 – 2013

Sviluppo dell'offerta:
Intra inizia a sviluppare la
propria offerta nei settori
dell'industria agroalimentare
e della grande distribuzione
organizzata

2014 – 2016

Nuove specializzazioni:
Sviluppo del settore
industriale e logistica di
magazzino

2016

Ciò che è oggi: nascono le
divisioni Intra Cleaning e
Intra Logistic

2019

Apertura della palestra di
Intra per i nostri collaboratori

2020

Intra è la prima azienda in
Italia a commercializzare le
lavasciuga robot

2021

Nascita di InAcademy Online

2022

Parte il progetto Team Leader
Academy in presenza

Conseguimento della
certificazione GPTW



CREAZIONE DI
VALORE SOSTENIBILE

La governance etica e trasparente

Intra è una società giovane a responsabilità limitata guidata da **Paolo Fasoli**, socio e **Amministratore Unico**, che dispone dei più ampi poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria e di rappresentanza della società, potendo quindi compiere tutti gli atti necessari al perseguitamento dello scopo sociale.

L'attività strategica, di definizione degli indirizzi di sviluppo del business e del compimento e del rispetto della mission, della vision e delle politiche aziendali è affidata all'Amministratore Unico costantemente coadiuvato dal **Direttore Generale, Piergiorgio Bellamoli** anche con particolare riferimento agli obiettivi relativi allo sviluppo sostenibile di Intra.

Gli esercizi sociali terminano il 31 dicembre di ogni anno e successivamente si procede alla stesura del progetto di bilancio

d'esercizio così come previsto dalla normativa vigente. Il bilancio è poi sottoposto a revisione legale dei conti.

LAVORO ETICO E TRASPARENZA

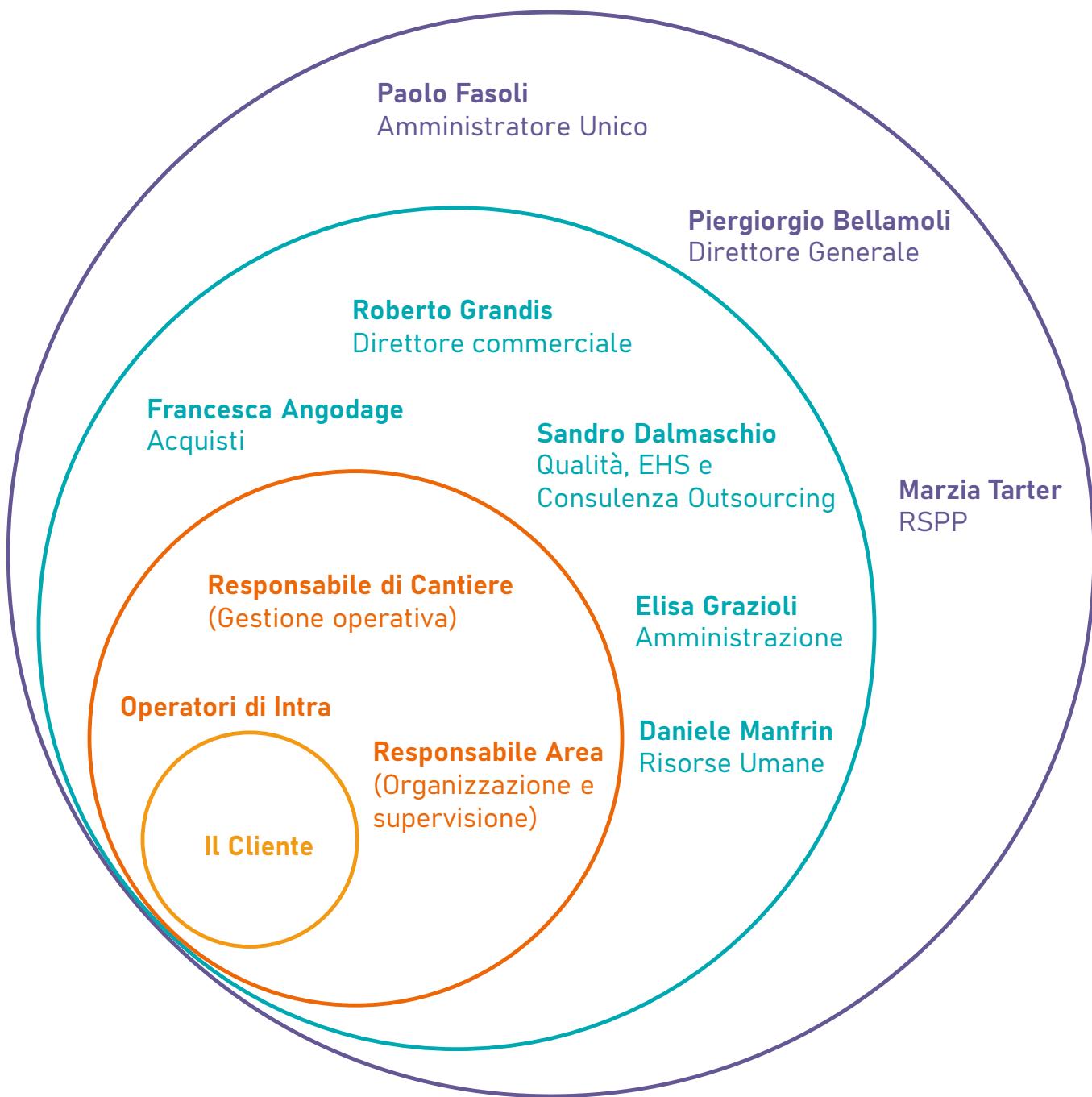
Intra si distingue nel settore dell'outsourcing per il suo forte impegno etico.

L'azienda è consapevole che la qualità dei servizi offerti sia strettamente legata al **benessere** e alla **soddisfazione** dei propri lavoratori. Questo si traduce in retribuzioni equamente distribuite, pagamenti tempestivi e un impegno costante per garantire la sicurezza sul luogo di lavoro. Inoltre, Intra offre politiche di **welfare aziendale**, piani di incentivazione e continue opportunità di crescita professionale e salariale per i dipendenti.

La trasparenza è un pilastro

fondamentale della filosofia aziendale di Intra. Per i clienti, questo significa chiarezza e comprensibilità riguardo ai processi aziendali e ai relativi costi, gestione trasparente del personale in outsourcing e rispetto dei pagamenti. Negli

ultimi anni, Intra ha sviluppato un software di monitoraggio che consente ai clienti di tenere sotto controllo in tempo reale l'andamento dei lavori, garantendo **un servizio disponibile 24 ore su 24 e 7 giorni su 7.**



Strategia di sviluppo sostenibile

Nel 2015, l'Assemblea generale delle Nazioni Unite ha approvato l'Agenda 2030 per lo sviluppo, un ambizioso piano che include 17 obiettivi di sviluppo sostenibile, mirati a promuovere la pace, la prosperità delle persone e la salvaguardia del pianeta.

Questi obiettivi non saranno raggiungibili senza lo sforzo di tutti, compreso e soprattutto il mondo societario, che più di tutti è in grado di intervenire contribuendo attivamente attraverso la condivisione di conoscenze, competenze, tecnologie e risorse finanziarie creando un impatto positivo sulla società. Dall'analisi di materialità svolta internamente ci siamo interrogati sui temi a noi cari e ai quali, in base alle attività che portiamo avanti in azienda, possiamo nel nostro piccolo contribuire.

Riteniamo che tra i temi materiali individuati in fase di analisi di materialità, quelli riportati di

seguito rappresentino la nostra capacità di **integrare le sfide ESG nel nostro business**. Questi temi che possono essere visti come degli obiettivi di business strategici, riflettono altresì il nostro impegno al perseguitamento di alcuni degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), contribuendo indirettamente al loro raggiungimento.

TEMA MATERIALE	SDGs
Formazione e sviluppo del personale	 <p>4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ</p>
Benessere dei dipendenti e politiche di welfare aziendale	 <p>3 SALUTE E BENESSERE</p>
Innovazione e digitalizzazione dei servizi	 <p>9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE</p>
Trasparenza, etica e integrità nella gestione del business	 <p>9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE</p>
Qualità dell'ambiente di lavoro e salute e sicurezza dei luoghi di lavoro	 <p>9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE</p>
Stabilità occupazionale, equa retribuzione e creazione di nuovi posti di lavoro	 <p>9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE</p> <p>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p>
Rispetto dei principi di pari opportunità, diversità e inclusione	 <p>5 PARITÀ DI GENERE</p>  <p>10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE</p>
Offerta di prodotti e servizi che rispondono a criteri di sostenibilità	 <p>12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI</p>
Contenimento dell'impatto ambientale nell'erogazione dei servizi	 <p>12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI</p>
Gestione dei mezzi di trasporto e controllo delle emissioni in atmosfera	 <p>12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI</p>

Analisi di materialità

Intra ha identificato gli aspetti più importanti che possono generare impatti economici, sociali e ambientali significativi sia sulla propria organizzazione sia per gli stakeholder esterni. Le tematiche sono state individuate attraverso **l'analisi di fonti interne ed esterne** (es. analisi di benchmark, attività di media search, interviste con il gruppo di lavoro interno, ecc.).

Il gruppo di lavoro interno, composto dai referenti di ogni area di attività, ha valutato la rilevanza di tali temi in quanto portavoce della **visione globale dell'organizzazione** sui processi

e le attività condotte dall'azienda sia dal punto di vista interno sia dal punto di vista degli stakeholder, tenuto conto della strategia, della visione e delle politiche interne dell'organizzazione.

La conduzione dell'analisi di materialità ha permesso a Intra di identificare i temi di sostenibilità più rilevanti per il l'organizzazione e per i suoi stakeholder, sui quali, da un lato, porre particolare attenzione e impegnarsi in maniera costante e, dall'altro, definire i contenuti del presente report di sostenibilità.



Dall'analisi e valutazione sono emersi 23 temi di cui 15 maggiormente rilevanti.

Di seguito vengono elencati i 15 temi individuati come materiali per Intra, ordinati sulla base della priorità ad esse attribuita:

AMBITO	TEMA MATERIALE
Governance	Reputazione, immagine aziendale e attrattività dell'impresa
Risorse umane	Formazione e sviluppo del personale
Governance	Efficienza gestionale e redditività delle attività
Risorse umane	Benessere dei dipendenti e politiche di welfare aziendale
Clienti - mercato	Qualità del servizio, ascolto e soddisfazione del cliente
Clienti - mercato	Innovazione e digitalizzazione dei servizi
Governance	Trasparenza, etica e integrità nella gestione del business
Catena di fornitura	Continuità nei contratti di fornitura e puntualità nei pagamenti
Risorse umane	Qualità dell'ambiente di lavoro e salute e sicurezza dei luoghi di lavoro
Risorse umane	Stabilità occupazionale, equa retribuzione e creazione di nuovi posti di lavoro
Risorse umane	Rispetto dei principi di pari opportunità, diversità e inclusione
Clienti - mercato	Offerta di prodotti e servizi che rispondono a criteri di sostenibilità
Ambiente	Contenimento dell'impatto ambientale nell'erogazione dei servizi
Clienti - mercato	Sicurezza e salute del cliente
Ambiente	Gestione dei mezzi di trasporto e controllo delle emissioni in atmosfera

Nel corso dei prossimi periodi di rendicontazione, sarà pianificato e avviato il coinvolgimento degli stakeholder esterni per categorie al fine di raccogliere direttamente da parte dei principali portatori di interesse le loro valutazioni circa la rilevanza delle diverse tematiche di sostenibilità e, conseguentemente, definire la c.d. matrice di materialità.

Il costante ed efficace confronto con i propri stakeholder, interni ed esterni, costituisce infatti per Intra uno strumento fondamentale per prendere decisioni più consapevoli sullo sviluppo della strategia aziendale e la gestione degli impatti sull'ambiente e la società.

In quest'ottica, l'azienda è particolarmente attenta a sviluppare un rapporto di fiducia reciproca con tutti i suoi possibili interlocutori, per questo nello svolgimento delle proprie attività Intra opera seguendo principi di **lealtà e correttezza**, richiedendo altresì a tutti coloro che operano per suo conto comportamenti onesti, trasparenti e conformi alle leggi.

Di seguito sono rappresentati i principali stakeholder e le relative modalità di coinvolgimento:

TIPOLOGIA DI STAKEHOLDER	MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO
Clienti	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogo costante attraverso diversi strumenti di comunicazione (es. canali social, email, ecc.) • Newsletter • Incontri in presenza
Fornitori	<ul style="list-style-type: none"> • Incontri periodici • Dialogo costante per pianificazione e risoluzione delle esigenze
Dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogo quotidiano • Eventi aziendali • Incontri formativi • Riunioni periodiche
Enti e istituzioni del territorio	<ul style="list-style-type: none"> • Riunioni periodiche • Incontri a tema
Comunità locale	<ul style="list-style-type: none"> • Eventi e manifestazioni • Comunicazioni social

Il valore economico generato e distribuito

Nel 2022 il fatturato di Intra ha subito un **incremento del 37%** rispetto all'esercizio precedente. Tale incremento, pari a 4.471.984,00 di euro, è legato principalmente a un potenziamento delle attività di logistica.

Nel corso del 2022, l'azienda ha vissuto un'espansione significativa che ha comportato l'acquisizione di nuovi spazi e l'assunzione di nuovi collaboratori. Questa crescita ha inevitabilmente portato a un aumento dei costi operativi e di gestione del personale; tuttavia,

nonostante i costi aggiuntivi, l'azienda è riuscita a mantenere un **margine operativo positivo** pari a 1.362.741,00 euro.

Inoltre, nell'anno in questione, sono stati effettuati investimenti rilevanti in macchinari, attrezzature, sistemi informatici e arredi, mantenendo un forte impegno nei settori chiave come l'industria di produzione, il settore agroalimentare, il benessere, le scuole private, la grande distribuzione organizzata (GDO) e i centri commerciali.

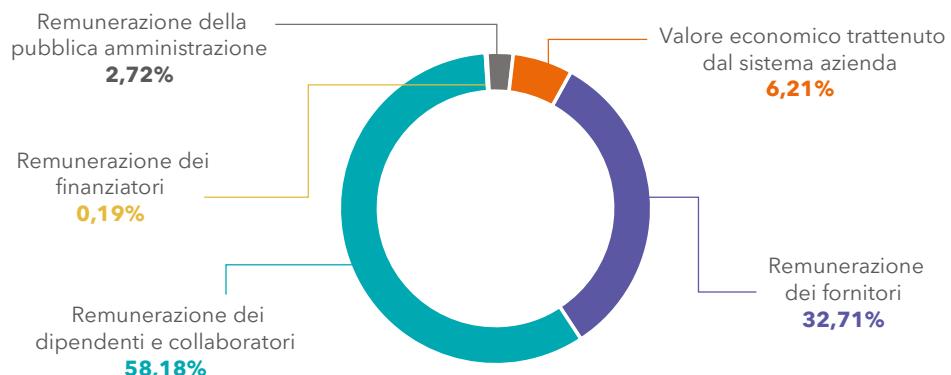


2022

	€
Valore economico generato	16.570.998,00
Ricavi	16.462.546,00
Altri proventi	70.016,00
Proventi finanziari netti	37,00
Rettifiche di valore di attività finanziarie	-
Svalutazione crediti	-
Differenze di cambio	-
Proventi/oneri dalla vendita di attività materiali ed immateriali	-
Rettifiche di valore di attività materiale ed immateriali	38.399,00
Valore economico distribuito	(15.542.691,00)
Costi operativi	(5.421.193,00)
Remunerazione dei dipendenti e collaboratori	(9.640.687,00)
Remunerazione dei finanziatori	(30.804,00)
Remunerazione degli investitori	-
Remunerazione della pubblica amministrazione	(450.007,00)
Liberalità esterne	-
Valore economico trattenuto	1.028.307,00
Ammortamenti	122.340,00
Imposte anticipate e differite	-
Altre riserve	24.000,00
Utile	881.967,00

Intra Group riconosce l'importanza di **bilanciare la distribuzione del valore economico** generato dalle proprie attività agli Stakeholder che hanno direttamente o indirettamente contribuito alla sua creazione. L'analisi del valore economico generato e distribuito evidenzia il flusso di risorse prodotte dal Gruppo e indirizzate ai propri fornitori (32,7%), collaboratori (58,18%), investitori e finanziatori (0,19%), Pubblica Amministrazione (2,72%), nonché quelle trattenute dall'azienda per autofinanziarsi, pari al 6,21%.

Di seguito si riporta un grafico che illustra la suddivisione del valore economico generato dall'azienda nel corso del 2022.



Una piccola parte, tuttavia per noi molto significativa, del nostro valore economico distribuito è confluita a sostenere tramite una sponsorizzazione, l'organizzazione di **OPEN - Festival della cultura d'impresa**.

In Intra abbiamo a cuore la cultura. Sosteniamo attivamente Vecomp S.p.A., vivace società informatica che da tempo si occupa anche di contribuire allo sviluppo del territorio, attraverso progetti in grado di sensibilizzare le persone su diversi argomenti, inerenti sia la cultura d'impresa sia l'arte e lo sport. In particolare, abbiamo sostenuto l'organizzazione di OPEN - Festival della cultura d'impresa, un ciclo di appuntamenti dedicati a far incontrare le persone con nuove idee ed esperienze diverse.

Il tema per l'edizione che abbiamo sostenuto è "Crescere dentro le emergenze", perché siamo convinti che per ripartire e migliorare dopo due anni di incertezze, servono valori condivisi, contaminazione di idee e nuovi stimoli per accogliere il cambiamento come opportunità e non come minaccia.



La catena di fornitura

La rete di fornitori di Intra Group è caratterizzata da pochi e consolidati rapporti di fornitura con **aziende del medesimo territorio** in cui opera l'azienda. Una "filiera" corta, che assicura **stabilità nelle forniture**, certezza e trasparenza nei rapporti commerciali e garantisce di avere sempre il materiale a disposizione per i cantieri che attiviamo. I principali prodotti acquistati dall'azienda sono prodotti e attrezzatura per la pulizia.

I prodotti acquistati sono **sicuri, anallergici e soddisfano rigorosi standard** di sicurezza ed efficacia. La loro sicurezza è garantita in ogni ambiente lavorativo, senza alcun rischio evidenziato sulla scheda di sicurezza. Sono altamente efficaci e user-friendly, grazie alla loro versatilità per un utilizzo quotidiano e ai tappi dosatori che riducono gli sprechi di prodotto.

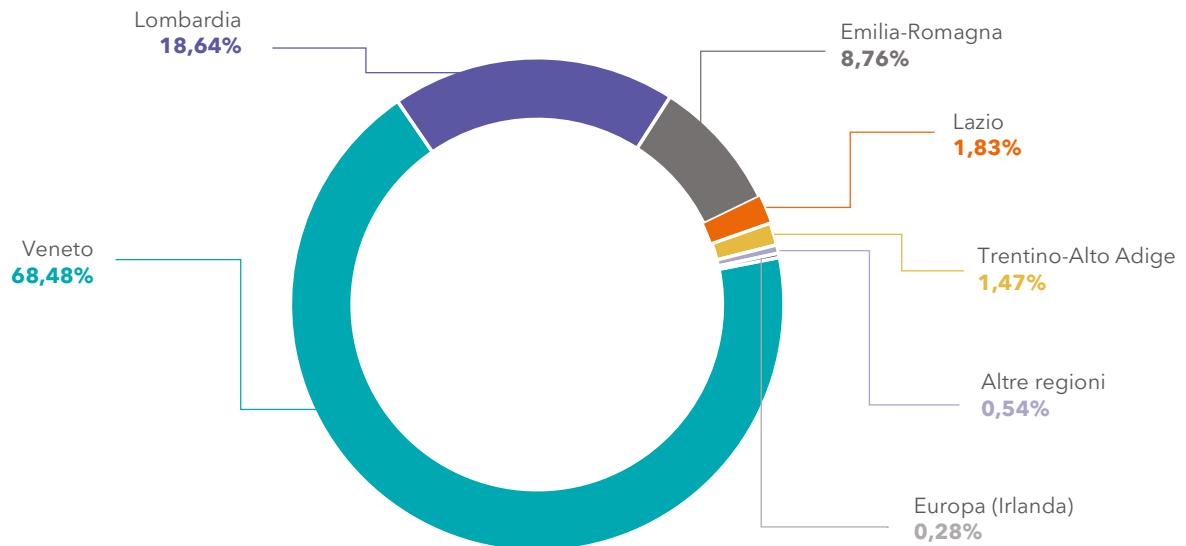
Tutte le attrezzature selezionate per i servizi dell'azienda sono

ergonomiche e riutilizzabili. Per Intra è fondamentale fornire ai propri collaboratori supporti comodi e sicuri, garantendo il massimo comfort e sicurezza sul luogo di lavoro. Inoltre, l'azienda si impegna nell'uso responsabile delle risorse, **evitando** l'impiego di materiali **usa e getta** e preferendo panni e microfibre lavabili, in grado di trattare delicatamente qualsiasi superficie, compresi materiali come marmo, legno e resine.



Il totale della spesa in acquisti da fornitori, iva inclusa, è pari a € 7.605.136, di cui quasi il 96% localizzato nelle principali regioni italiane di operatività dell'azienda.

Il grafico di seguito riportato fornisce un dettaglio maggiore di come sono distribuiti i **volumi di acquisti** di Intra Group per l'anno 2022.





9 IMPRESE,
INNOVAZIONE
E INFRASTRUTTURE



12 CONSUMO E
PRODUZIONE
RESPONSABILI

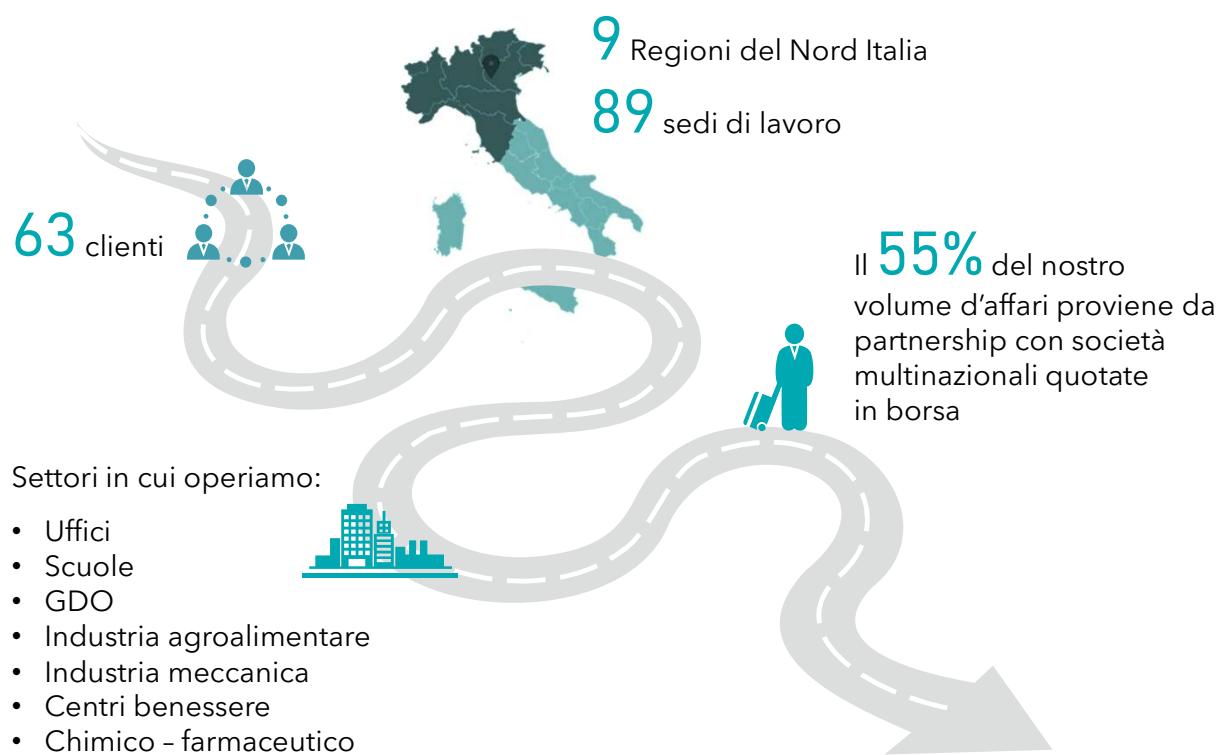


I CLIENTI

Le attività di Intra Group si sviluppano su due principali linee di business: il **Cleaning** e la **Logistica**.

L'azienda si distingue per la sua presenza diversificata in vari settori industriali, compresi uffici, scuole, grande distribuzione organizzata (GDO), industria agroalimentare, industria meccanica, centri benessere e il settore chimico-farmaceutico.

Il Gruppo opera in **nove regioni** del Nord Italia e vanta **63 clienti attivi** distribuiti in **89 diverse sedi di lavoro**. Intra ha stabilito un solido legame con società **multinazionali quotate in borsa**, dalle quali proviene il 55% del suo volume d'affari complessivo.



Il nostro approccio al cliente

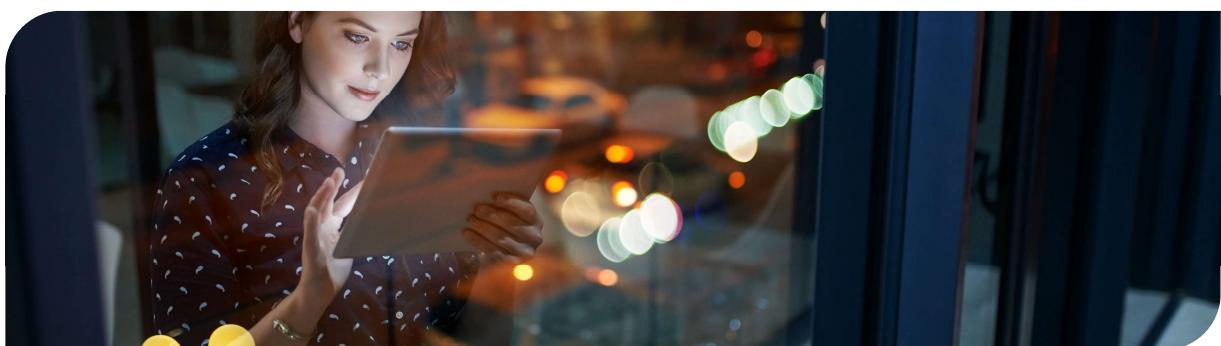
L'approccio di Intra Group al cliente si basa su tre pilastri fondamentali: **trasparenza, innovazione e fiducia.**

Il percorso di collaborazione inizia con un'analisi approfondita dei desideri e delle specifiche necessità, anticipando potenziali criticità future e fornendo soluzioni personalizzate.

L'azienda promuove un dialogo aperto e pragmatico, condividendo conoscenze e soluzioni pratiche in modo trasparente riguardo ai tempi e ai costi. Il cliente è coinvolto attivamente nell'analisi e nell'applicazione di soluzioni innovative grazie all'utilizzo di nuove tecnologiche avanzate, **afrontando le sfide in modo strutturale** e migliorando

l'efficienza dei processi. Negli ultimi anni, Intra ha investito nell'implementazione di un software di tracking che consente al cliente di monitorare in tempo reale l'andamento dei lavori, 24/7.

Questo approccio crea una partnership solida in cui **entrambe le parti crescono reciprocamente**: il cliente beneficia di un servizio snello e puntuale e di una gestione trasparente durante l'intero ciclo lavorativo, mentre Intra sviluppa una case history di valore basata sulla fiducia e su una comunicazione limpida e onesta, grazie all'impegno costante nel migliorare il dialogo e il coinvolgimento con le persone e le organizzazioni interessate dalle proprie attività.



Il nostro *modus operandi* nel Cleaning

UN ECOSISTEMA DIGITALE

Nella gestione dei servizi di pulizia, è cruciale adottare un **approccio orientato agli obiettivi**.

Ogni azienda decide di affidarsi a servizi esterni per conseguire risultati specifici differenti, quali il controllo dei costi, l'ottimizzazione della produttività e l'efficienza operativa.

In INTRA, ci impegniamo a comprendere a fondo questi obiettivi e a integrarli in modo sinergico nel nostro approccio operativo: stabiliamo parametri di servizio chiaramente definiti e misurabili, grazie ai quali siamo in grado di identificare le aree in cui migliorare e apportare correzioni mirate per ottimizzare ulteriormente le prestazioni.

Per **garantire la misurabilità delle attività**, abbiamo scelto di digitalizzare ogni aspetto del nostro processo produttivo, consentendo di ottenere report in tempo reale. Riconosciamo che, oltre a un personale altamente addestrato, procedure rigorose e attrezzature all'avanguardia, è essenziale

adottare un sistema di controllo quotidiano per assicurare il rispetto degli standard di servizio. Inoltre, la nostra partnership con ZUCCHETTI ci ha permesso di implementare un software gestionale che semplifica l'amministrazione, assicura la tracciabilità delle attività svolte e consente la personalizzazione dei report per il monitoraggio delle prestazioni.

Questo approccio sostituisce la documentazione cartacea con un sistema digitale che offre un **controllo completo su ogni aspetto** delle operazioni di pulizia, in grado di garantire che lo standard di servizio sia stato raggiunto e mantenuto.

Sistemi di misurazione 4.0

La nostra attività di verifica della qualità dei servizi è una pratica quotidiana.

Sfruttando l'ecosistema digitale sviluppato da Intra Group, i controlli seguono un metodo semplice e affidabile basato su tre

semplice e affidabile basato su tre fasi chiave: il nostro operatore registra le attività svolte, il responsabile operativo monitora quotidianamente le attività e provvede ad aggiornare la programmazione dei lavori, il Cliente fornisce un feedback sul livello di gradimento delle attività svolte.

Il nostro strumento di monitoraggio è un'applicazione intuitiva direttamente **accessibile da smartphone**, ZAudit di Zucchetti. Da questa app, è possibile richiedere interventi in qualsiasi momento, segnalando eventuali non conformità e ricevendo risposte tempestive, identificando il responsabile dell'intervento e accedendo a **documentazione fotografica** relativa all'intervento stesso. Alla fine di ogni intervento, le attività vengono automaticamente archiviate in un registro storico, consentendo agli utenti di assegnare un punteggio e di esprimere una valutazione.

Per Intra, è di fondamentale importanza che i clienti possano sempre condividere il loro

feedback e le loro valutazioni sulle attività svolte. La presenza di un registro storico che include tutte le non conformità segnalate dal nostro personale e le segnalazioni aperte dai clienti ci consente di misurare nel tempo l'efficienza del nostro servizio e di individuare le aree critiche che richiedono azioni preventive.

Inoltre, grazie all'applicazione ZAudit, l'auditor e tutti coloro che sono impegnati in verifiche, ispezioni e più in generale nel processo di Audit Management, possono usufruire di un software completo e affidabile per:

- Pianificare ispezioni e verifiche;
- Verificare puntualmente tramite checklist tutte le conformità;
- Creare reportistica con foto e video direttamente dallo smartphone e inviarla ai referenti aziendali incaricati;
- Controllare lo stato di avanzamento dell'ispezione;
- Produrre il report di analisi e avviare il processo di gestione delle segnalazioni.

La nostra filosofia professionale poggia saldamente su una base di rispetto per le persone coinvolte in ogni fase del ciclo produttivo.

Mantenere un livello igienico idoneo



Garantire un ambiente di lavoro sano e confortevole

Preservare le condizioni estetiche dei beni mobili e immobili



Portare innovazione in un settore a bassa informatizzazione

Il nostro *modus operandi* nella Logistica

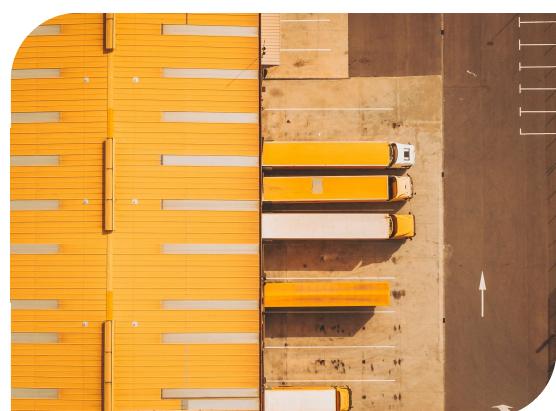
Sempre più aziende riconoscono la logistica interna come parte integrante del processo produttivo.

La gestione del magazzino, infatti, non è semplicemente un costo aggiuntivo, ma un elemento fondamentale per la competitività e deve essere integrata nel processo produttivo al fine di **ottimizzare i flussi di lavoro**. Una gestione del magazzino efficace non solo garantisce **costi certi e prevedibili**, ma permette anche di anticipare le esigenze di approvvigionamento in base ai picchi e ai cali di lavoro.

Il reparto Logistica di Intra si impegna a integrare la gestione del magazzino direttamente nel processo produttivo, grazie a un software di tracciamento che fornisce ai clienti una visione dettagliata delle attività, dei costi e del volume di movimentazione.

I vantaggi per i clienti includono massima trasparenza sui costi dei

servizi logistici, risparmio sui costi delle attrezzature, gestione meticolosa che elimina gli sprechi di tempo, monitoraggio in tempo reale delle performance tramite KPI personalizzati e operatori altamente qualificati che lavorano in piena conformità alle normative di sicurezza. Inoltre, per la gestione dei magazzini, Intra Group ha stretto una partnership con Gaia Informatica, un importante attore nazionale specializzato in soluzioni di logistica integrata, in grado di interfacciarsi con diverse strutture IT aziendali per soddisfare le esigenze di clienti e fornitori di servizi logistici.



La gestione del magazzino

Il Modello Intra, sviluppato sulla base dell'esperienza della sede di Verona, è applicato in ogni nostro magazzino, sia interno che in outsourcing, garantendo qualità e continuità dei processi gestionali.

Il processo di gestione del magazzino è suddiviso in diverse fasi chiave:

Ricevimento merci

Il nostro personale riceve una formazione dedicata per garantire una corretta procedura di scarico delle merci, con controlli incrociati per prevenire non conformità come danni ai colli, errori di consegna e gestione delle eccezioni. Poniamo particolare attenzione alla sicurezza, assicurandoci che le procedure siano rispettate e che i vettori siano informati in modo appropriato.

Identificazione

Questa fase implica un'identificazione accurata di ogni articolo nel sistema WMS

(Warehouse Management System) con verifiche incrociate in tempo reale per garantire l'accuratezza tra lo stock virtuale e quello fisico.

Ubicazione/Scarico linee

Stabiliamo criteri per l'ubicazione ottimale delle merci in base a vari fattori, tra cui l'indice di rotazione ABC sulle vendite e altri attributi. Manteniamo una costante analisi dei KPI legati alle missioni per adattare i criteri di ubicazione alle esigenze operative in evoluzione.

Kitting/Rifornimento linee

Definiamo chiari criteri per garantire un processo di rifornimento efficiente, compresi modelli di trasmissione dell'ordine, quantità richiedibili, tempi di lavorazione ed evasione, nonché priorità di spedizione.

Imballo e spedizioni

Integriamo nel WMS le modalità di imballaggio e spedizione per ciascun articolo, migliorando l'integrità della merce, la conservazione e la sicurezza durante le spedizioni.

Inventario

L'inventario è un momento critico in cui verifichiamo la congruenza tra lo stock fisico e quello virtuale. Eseguiamo questa attività in modo rapido ed efficiente, coinvolgendo squadre esterne di magazzinieri esperti per minimizzare l'arresto delle operazioni.



La nostra politica della qualità

Qualità, sicurezza e benessere sono aspetti imprescindibili del nostro approccio aziendale.

La qualità dei nostri servizi è il risultato di una serie di fattori, tra cui la precisa identificazione delle esigenze dei nostri clienti, l'adozione di **processi adeguati per garantire i livelli prestabiliti** e l'implementazione di sistemi di misurazione accurati per monitorare gli indicatori chiave dei nostri processi. Inoltre, riteniamo fondamentale valutare il divario tra la qualità misurata e quella percepita, poiché ciò contribuisce a migliorare continuamente la nostra offerta.

Le nostre certificazioni testimoniano la struttura dei nostri processi e la misurabilità dei risultati che offriamo.

Dedichiamo particolare attenzione a **motivare e responsabilizzare il nostro team**, riconoscendo che la loro preparazione e impegno sono alla base delle soluzioni che forniamo ai nostri clienti.



Nel 2022, abbiamo mantenuto le certificazioni ISO 9001 per la qualità, ISO 45001 per la sicurezza e ottenuto il riconoscimento '**Great Place To Work**'.

Per il 2023, pianifichiamo di conseguire ulteriori certificazioni, tra cui SA8000 per la responsabilità sociale, ISO 14001 per l'ambiente, ISO 27001 per la sicurezza delle informazioni, ECOLABEL per l'impatto ambientale e PdR 125:2022 per la parità di genere.





LE PERSONE

Intra è un'azienda fatta di Persone.

Riconosciamo che la qualità del servizio offerto sia fortemente legata al benessere dei nostri collaboratori e professionisti. Per questo, ci impegniamo a fondare la nostra azione su principi di **etica e rispetto**, garantendo diritti e **condizioni di lavoro ottimali**, comprensivi di una giusta retribuzione e un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

All'interno di Intra, i rapporti tra le persone sono basati su criteri di **onestà, integrità, cooperazione, correttezza e rispetto reciproci**. Inoltre, condanniamo in maniera inequivocabile qualsiasi forma di discriminazione, inclusi la discriminazione basata su etnia, genere e religione. Promuoviamo attivamente la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, sosteniamo i diritti culturali degli individui, le relazioni personali e la parità di genere.

Riteniamo di fondamentale

importanza enfatizzare questi valori che rappresentano il solido fondamento della nostra reputazione e del nostro approccio inclusivo, basato esclusivamente su criteri di performance, potenziale e merito.



I nostri dipendenti

Intra è un'azienda profondamente radicata nel cuore del Veneto, una regione che rappresenta la nostra casa e il nostro punto d'origine. Il legame con questo territorio è tangibile, con circa il 48% dei nostri dipendenti impegnati in progetti e cantieri situati in questa zona. Nel corso degli anni abbiamo progressivamente espanso la nostra presenza, estendendo la nostra area di influenza a tutto il Nord Italia.

La crescita e lo sviluppo professionale delle nostre risorse umane sono elementi chiave per il progresso e la prosperità del Gruppo Intra. Riconosciamo il

valore inestimabile delle competenze acquisite, insieme all'impegno, alla flessibilità, alla dedizione e alla **costante ricerca dell'eccellenza** da parte dei nostri collaboratori, impegnandoci a preservarli e potenziarli costantemente.

In questo capitolo, esploreremo il nostro impegno a costruire un ambiente di lavoro soddisfacente e gratificante, dove i talenti sono valorizzati e le opportunità di crescita professionale svolgono un ruolo fondamentale nel garantire la qualità dei nostri servizi.

Dipendenti per area geografica e per genere (numero)	2022		
	Uomini	Donne	Totale
Veneto	120	72	192
Friuli-Venezia Giulia	3	9	12
Trentino-Alto Adige	61	18	79
Lombardia	46	19	65
Emilia-Romagna	24	29	53
Totali	254	147	401

Dipendenti per tipo di impiego, per area geografica e per genere (numero)	2022					
	A tempo pieno		A tempo parziale		A ore non garantite	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Veneto	109	11	11	61	0	0
Friuli-Venezia Giulia	2	1	1	8	0	0
Trentino-Alto Adige	59	2	2	16	0	0
Lombardia	36	4	10	15	0	0
Emilia-Romagna	12	1	12	28	0	0
Totali	218	19	36	128	0	0

Dipendenti per categoria di dipendenti e per genere (numero)	2022		
	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	1	0	1
Responsabili (di funzione, di area, di cantiere)	8	3	11
Impiegati	8	8	16
Operai	234	139	373
Totali	251	150	401

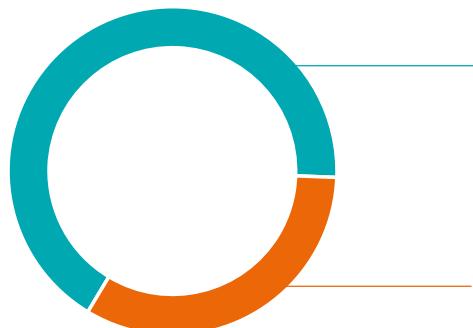
La nostra forza lavoro è composta per il **63% da collaboratori uomini** e per il **37% da lavoratrici donne**. Questa suddivisione è fortemente influenzata dalla prevalenza di personale maschile nella categoria degli operai (58%).

Tuttavia, se consideriamo la categoria degli impiegati, notiamo un equo bilanciamento, con una **distribuzione paritaria tra uomini e donne**, ognuno rappresentato da 8 membri.

Dipendenti per contratto di lavoro, per area geografica e per genere (numero)	2022			
	Tempo indeterminato		Tempo determinato	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Veneto	84	48	36	24
Friuli-Venezia Giulia	2	7	1	2
Trentino-Alto Adige	38	12	23	6
Lombardia	27	13	19	6
Emilia-Romagna	16	20	8	9
Totali	167	100	87	47

Il **67% dei nostri dipendenti gode di contratti a tempo indeterminato**, costituendo una solida base di esperienza e competenze per l'azienda. Inoltre, osserviamo un'equa distribuzione tra **contratti a tempo pieno (59%)** e contratti a **tempo parziale (41%)**, sebbene quest'ultimi siano prevalentemente ricoperti da personale femminile, costituendo quasi l'80% del totale. Questo dato evidenzia la sfida persistente di conciliare le esigenze della vita lavorativa con quelle della vita privata che, nonostante gli sforzi profusi attraverso politiche di conciliazione e di promozione dell'equità di genere, sembra ancora colpire in modo particolare la sfera femminile.

Il numero di lavoratori non dipendenti (interinali) nel 2022 è complessivamente pari a 42. Questi lavoratori svolgono una varietà di compiti, tra cui pulizie civili, industriali e attività di logistica nei magazzini.



267 dipendenti assunti a tempo indeterminato
67% del totale

134 dipendenti assunti a tempo parziale
33% del totale di cui quasi l'80% donne

Durante il 2022 il 56% dei nostri dipendenti è risultato di età compresa tra i 36 e i 55 anni, un dato determinato principalmente dalle categorie dei manager e degli operai. Inoltre, è rilevante sottolineare **che il 23% delle nostre risorse umane ha meno di 35 anni.**

L'età media dei nostri collaboratori maschi si attesta a 43 anni, mentre è di 48 anni per le collaboratrici femmine, con una **media complessiva di 45,5 anni** per l'intera forza lavoro aziendale.

Dipendenti per categoria di dipendenti e per fascia d'età (numero)	2022					
	<18	19-25	26-35	36-55	>55	Totale
Dirigenti	-	-	-	1	-	1
Responsabili (di funzione, di area, di cantiere)	-	-	-	10	1	11
Impiegati	-	-	4	8	4	16
Operai	1	32	58	207	75	373
Totali	1	32	62	226	80	401

Nuove assunzioni e turnover

I settori del cleaning e della logistica “soffrono” un turnover elevato. Questo può dipendere da numerosi fattori e spesso è una criticità che si ripercuote sulla pianificazione dei cantieri e che assorbe tante risorse, in termini di tempo, nel ricercare le persone, nelle attività di induction e soprattutto formative.

Nel corso del 2022, si è evidenziato un significativo tasso di turnover con **l'uscita di 287 dipendenti e l'ingresso di 339 nuovi collaboratori**. Questo fenomeno, alimentato nel periodo post-pandemico da frequenti eventi di mobilità lavorativa, è diventato in breve un elemento caratterizzante del nostro impegno futuro.

Nel 2023, **l'azienda intende affrontare in modo proattivo il fenomeno del turnover** attraverso un'analisi approfondita e un piano d'azione mirato. La nostra priorità sarà rafforzare ulteriormente il coinvolgimento dei dipendenti attraverso iniziative di team building e l'implementazione di programmi di welfare aziendale. Riteniamo che promuovere un ambiente di lavoro in cui i nostri collaboratori si sentano apprezzati e motivati sia fondamentale per mantenere un turnover a livelli sostenibili e favorire la stabilità e la continuità aziendale.

Il nostro obiettivo è creare un'atmosfera in cui i nostri dipendenti possano sentirsi parte integrante della nostra missione aziendale e contribuire attivamente al nostro successo. Siamo fermamente convinti che questo approccio contribuirà a migliorare la retention e ad alimentare la crescita sostenibile della nostra azienda.

Dipendenti assunti e cessati per area geografica (numero)	2022	
	Dipendenti assunti	Dipendenti cessati
Veneto	159	144
Friuli-Venezia Giulia	2	-
Trentino-Alto Adige	64	14
Lombardia	59	86
Emilia-Romagna	55	43
Totali	339	287

287 cessati **339** assunti  + **52** nuovi collaboratori

Un aspetto particolarmente distintivo è l'inclusività che permea la forza lavoro di Intra. Circa **il 50% dei dipendenti non è di nazionalità italiana**, contribuendo a creare un ambiente multiculturale ricco e stimolante. Attualmente, ben **28 nazionalità diverse** si fondono in un unicum sinergico. Tra queste, le nazionalità più rappresentate provengono dalla **Romania, dallo Sri Lanka e dal Marocco**.

Siamo orgogliosi di affermare che nonostante tutte queste diversità non si sono registrati nel periodo di rendicontazione episodi di discriminazione.

Nel 2022, la nostra forza lavoro comprende **8 persone facenti parte di categorie protette**.

Questi dati evidenziano il nostro costante impegno per promuovere l'inclusione e garantire opportunità a individui provenienti da background diversi, riconoscendo l'importanza della diversità nel contesto aziendale.

La qualità dell'ambiente lavorativo



Per Intra, la qualità dell'ambiente lavorativo è una priorità e uno tra i principali fattori per uno Sviluppo Sostenibile.

Per questo, mettiamo grande enfasi sulla motivazione e responsabilizzazione del nostro personale. La nostra azienda, composta da centinaia di dipendenti che svolgono servizi di manodopera, si impegna a **unire etica e competitività**, ponendo grande attenzione ai temi della **crescita professionale, della salute e sicurezza e del work-life balance**.

Riteniamo che avere un personale formato, motivato e

responsabilizzato non solo contribuisca a creare un ambiente di lavoro più stimolante e soddisfacente dal punto di vista umano, ma dia anche un vantaggio competitivo ad Intra in un settore spesso considerato "non qualificato" e affetto da pregiudizi sulla mancanza di professionalità. L'attenzione dedicata ai nostri collaboratori migliora la soddisfazione personale, arricchisce il nostro ambiente di lavoro e si inserisce nel percorso di sostenibilità definito dall'Agenda 2030, che coniuga gli obiettivi finanziari e di business con gli impegni legati alla responsabilità sociale e al lavoro dignitoso.

Welfare

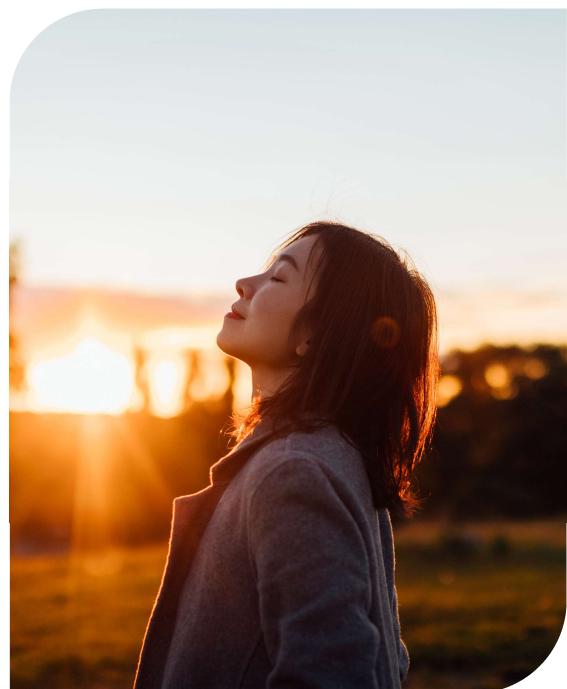
Il rafforzamento dell'attenzione ai diritti dei lavoratori si traduce nell'adozione di **misure di welfare su misura per ogni collaboratore.**

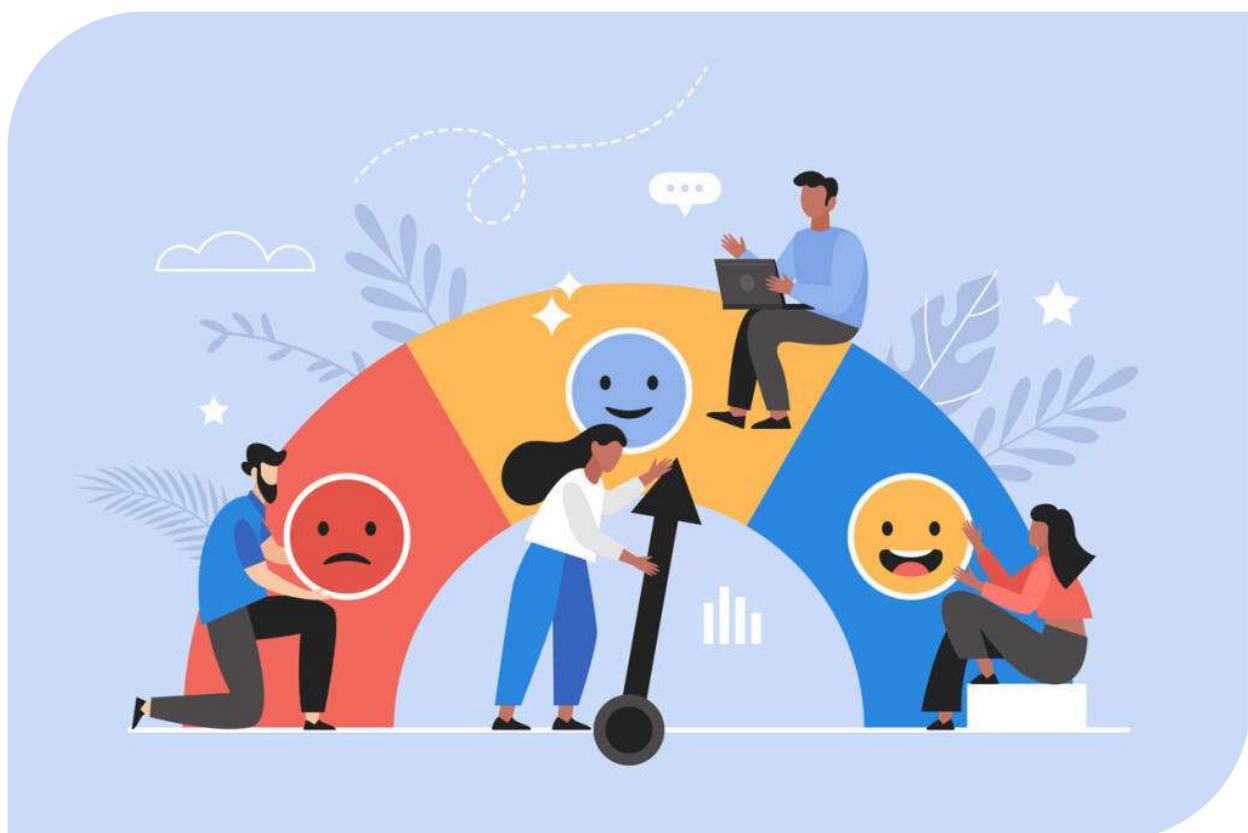
Riteniamo che i benefici siano un aspetto essenziale della nostra cultura aziendale: hanno impatti positivi sulla fiducia che i dipendenti nutrono nei confronti dell'azienda, **premiano il merito** di coloro che ricoprono incarichi di responsabilità, gratificano l'impegno, a qualsiasi livello, di tutti i collaboratori che con onestà e passione lavorano e interagiscono quotidianamente con la nostra azienda.

Nel 2022, abbiamo destinato oltre 800.000 euro in forme di retribuzione integrativa extra-contrattuali, pari al 5% del nostro fatturato.

I nostri dipendenti godono dei vantaggi dei CCNL Logistica e Trasporti e del CCNL Multiservizi, a seconda della loro mansione e del contesto in cui lavorano.

Siamo consapevoli che il contratto nazionale Multiservizi, pur essendo una cornice contrattuale rilevante per il nostro settore, non offre ai lavoratori i benefici e le protezioni più ampie. Per questo motivo, riteniamo che l'uso diffuso di sistemi di supporto al reddito sia fondamentale per premiare e valorizzare i collaboratori meritevoli, contribuendo così alla loro fedeltà in un ambiente che riconosce l'impegno e le qualità individuali.





BONUS PER MERITO E PER SEGNALAZIONI

Ogniqualvolta un nostro dipendente si dimostri volenteroso o compie atti ed azioni che migliorano le modalità di lavoro, i processi o che comunque compie atti non dovuti, gli **riconosciamo un bonus in denaro di importo variabile a seconda dell'azione compiuta**. Questi gesti sono per noi importanti perché chi meglio delle nostre risorse sul campo

può essere in grado di migliorare la modalità e la qualità del lavoro, e riconoscere anche economicamente questo impegno è per noi dovuto. Inoltre, riconosciamo un bonus segnalazione di 100€ ogniqualvolta che un nostro dipendente ci segnali una persona che poi venga assunta a tempo indeterminato.

RESPONSABILIZZAZIONE DEI CAPI CANTIERE ATTRAVERSO BONUS

A chi ricopre ruoli di responsabilità viene assegnato un largo uso dei benefit aziendali: in particolare viene riconosciuto un extra retributivo che può arrivare **fino al 25% dello stipendio base**, che può essere negoziato in base all'anzianità aziendale e alla dimensione del gruppo di lavoro gestito dal Responsabile.

È attraverso al riconoscimento di questi benefit e al programma

formativo dedicato che Intra si assicura che i vari Responsabili siano sempre promotori dei valori aziendali, che si sentano valorizzati per l'incarico ricoperto e sappiano che Intra ha deciso di investire su di loro grazie al riconoscimento di qualità personali oltre che professionali. minaccia.



Tra le principali misure di sostegno al reddito applicate su larga scala ci sono **premi di produttività, superminimi retributivi e buoni pasto elettronici**.

Inoltre, Intra aderisce ai fondi di assistenza sanitaria integrativa ASIM e SANILOG, dando ai propri collaboratori la possibilità di ottenere molte **prestazioni sanitarie rimborsabili al 100%** (visite specialistiche, trattamenti riabilitativi a seguito di infortuni, prestazioni odontoiatriche), senza il pagamento di alcuna quota associativa o altri canoni d'iscrizione.

Il welfare per le famiglie

Abbiamo a cuore il benessere dei nostri collaboratori in tutte le fasi della loro vita, compresa quella straordinaria che inizia quando diventano genitori. Per questo motivo, promuoviamo iniziative extra di conciliazione vita-lavoro che vanno superano le normative di legge, diventando fanno parte integrante della nostra cultura aziendale.

Un esempio tangibile del nostro impegno è l'assegnazione di un **bonus di 450€ ai neo genitori di Intra**, un benefit speciale che riflette il nostro desiderio di

condividere la gioia e il sostegno con le nostre collaboratrici in un momento così significativo della loro vita.

Inoltre, nel 2022 sono stati concessi 5 congedi parentali (80% donne, 20% uomini). A conferma di un **ambiente di lavoro inclusivo e appagante**, dopo un anno dal rientro dalla maternità o dal congedo parentale, **il 100% dei collaboratori ha ripreso l'attività lavorativa** e risulta ancora impiegato in azienda dopo 12 mesi.



100 %

Tasso di rientro al lavoro

Numero totale di dipendenti che sono effettivamente tornati al lavoro dopo il congedo parentale / Numero totale di dipendenti che avrebbero dovuto tornare al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale.



€ 450,00

Bonus neo-genitori

5 Congedi parentali

100 %

Tasso di retention

Numero totale di dipendenti ancora impiegati 12 mesi dopo il rientro al lavoro al termine del congedo parentale / Numero totale di dipendenti tornati al lavoro in seguito al congedo parentale nel/i precedente/i periodo/i di rendicontazione.

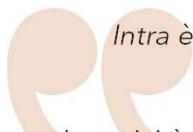
Great Place to Work

Nel 2022, la qualità dell'ambiente lavorativo e le attenzioni di Intra per creare spazi e ambienti a misura d'uomo, hanno permesso di ottenere la certificazione "Great Place to Work", un importante riconoscimento che ci impegheremo a onorare e mantenere negli anni a venire.

La certificazione Great Place to Work è basata su un modello di survey che analizza gli indicatori chiave di benessere e soddisfazione della forza lavoro.

Questo riconoscimento si fonda su un **modello universale estremamente oggettivo e standardizzato**, che permette di fornire risposte certe sul reale livello di benessere dei lavoratori, coinvolgendo l'intera popolazione aziendale in modo anonimo e diretto.

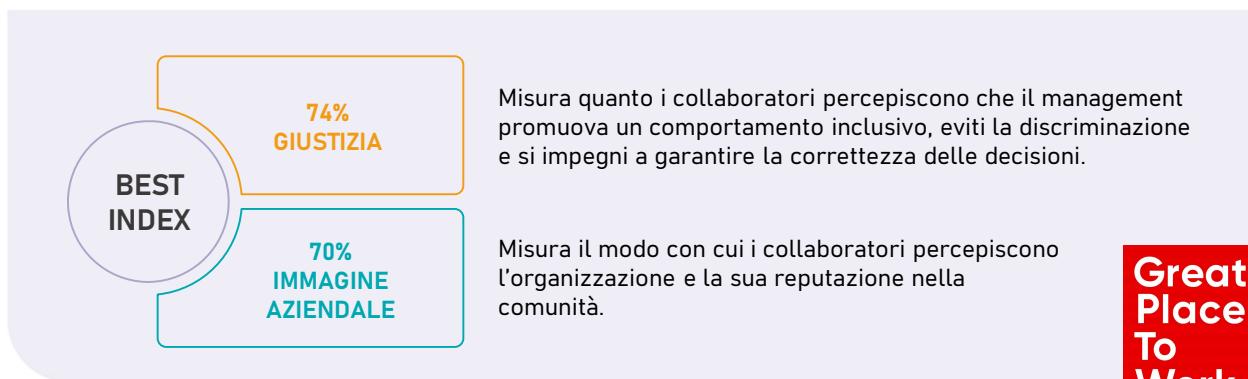




Intra è l'unica azienda italiana del proprio settore a detenere questa prestigiosa certificazione.

Le attività ad alta intensità di manodopera possono incidere negativamente sulla salute psicofisica del lavoratore, tanto che vi è una percezione sociale negativa legata al prestigio e professionalità di questi lavori.

Proprio per questo dedichiamo un'attenzione particolare al benessere dei collaboratori, investendo non solo in numerose misure di welfare e misure integrative di sostegno al reddito, ma anche misurando con survey oggettive il livello di soddisfazione dei collaboratori e la fiducia che rivolgono alla propria azienda.



ORGOGLIO
L'Orgoglio misura il senso di appartenenza dei collaboratori nei confronti del proprio lavoro, valutando in che modo essi considerano positivamente la loro attività, il team o il gruppo di lavoro e l'azienda.

EQUITÀ
L'Equità misura quanto i collaboratori ritengono che le pratiche di gestione siano eque, valutando la correttezza, l'imparzialità e la giustizia percepite sul posto di lavoro.



TRUST INDEX

65%



RISPETTO
Il Rispetto misura il grado con cui i collaboratori si sentono rispettati dal management. Analizza i livelli di supporto, coinvolgimento e cura che le persone percepiscono come risultati delle azioni del management nei loro confronti.

CREDIBILITÀ

La Credibilità misura il grado con cui i collaboratori riconoscono il management come credibile (attendibile, affidabile), valutando la loro percezione delle politiche di comunicazione, la loro competenza e integrità.



Una sede a misura d'uomo



Abbiamo progettato la nostra sede aziendale pensando al benessere dei nostri dipendenti amministrativi, mirando a offrire uno spazio che fosse non solo efficiente dal punto di vista lavorativo, ma anche **salubre e rilassante**.

L'installazione **di pannelli fonoassorbenti** ha ridotto significativamente il rumore e l'ampiezza della vibrazione sonora, favorendo la concentrazione e riducendo i fattori di stress nelle attività d'ufficio quotidiane. Parte delle pareti della nostra sede sono state rivestite di **muschio stabilizzato fonoassorbente**, un materiale naturale che cresce in modo spontaneo e purifica l'aria. Le sue proprietà benefiche garantiscono un ambiente di lavoro più

salutare, favoriscono la concentrazione e permettono di migliorare l'atmosfera degli uffici e l'ambiente lavorativo in generale. Inoltre, sono stati installati dei **purificatori d'aria** per ridurre ulteriormente la diffusione di germi nell'aria.

Nella progettazione della nostra sede, abbiamo attribuito particolare importanza all'illuminazione, riconoscendo il suo ruolo fondamentale nell'ambiente lavorativo per mitigare l'affaticamento degli occhi. Per i nostri uffici abbiamo scelto **lampade che regolano l'intensità luminosa** in base al ciclo circadiano di dormi-veglia, ottimizzando la luce dell'ambiente per il confort del metabolismo umano.

Per **promuovere uno stile di vita attivo**, insieme a Technogym abbiamo creato il Corporate Wellness Program. All'interno dei nostri uffici di Verona, abbiamo allestito una **palestra multifunzionale accessibile a tutti** i dipendenti, dotata di attrezzature all'avanguardia selezionate con l'assistenza di un personal trainer, in modo che ciascun dipendente possa personalizzare l'allenamento e adattarlo alle proprie necessità.

Tutti questi accorgimenti hanno l'obiettivo di plasmare un ambiente lavorativo che migliori l'esperienza sia fisica che mentale delle nostre persone, affinché il benessere e lo stimolo ad abbracciare una vita attiva e sana possano partire dal proprio luogo di lavoro. Questo impegno riflette la nostra visione di contribuire al benessere generale dei nostri dipendenti e si allinea con l'obiettivo "Good health & well-being" definito dall'Agenda 2030.



InAcademy e formazione

Intra investe notevolmente nella formazione dei propri collaboratori, offrendo un **piano formativo in e-learning** accessibile tramite la piattaforma, **InAcademy**. Questo programma è progettato in conformità ai principi dell'andragogia, la scienza che studia i processi di apprendimento negli adulti.

I corsi disponibili coprono una vasta gamma di argomenti, tra cui l'uso delle applicazioni aziendali, il regolamento aziendale, corsi pratico-formativi legati alle mansioni specifiche, pratiche di sicurezza, manutenzione dei macchinari e **percorsi formativi personalizzati** per le attività svolte presso i vari clienti di Intra.

L'obiettivo di questa formazione è duplice: da un lato, garantire una **chiara e uniforme comunicazione** riguardo ai metodi di lavoro e alle procedure aziendali per tutti i collaboratori; d'altro canto, assicurare un **livello di competenza minimo condiviso** e accessibile a tutti.

Questa base comune è essenziale per creare chiarezza e comprensione all'interno dell'azienda, pur mantenendo la flessibilità necessaria per adattarsi alle diverse mansioni e ambienti di lavoro.

Nel 2022, Intra ha erogato un totale di **2.559 ore di formazione**, tra formazione in presenza, formazione tramite piattaforma In Academy e un ulteriore addestramento on the job, con una **media di 4,59** di formazione in presenza che si alza a **6,38 ore per collaboratore** se si considera anche tutta la formazione tramite piattaforma InAcademy.



In particolare, **725 ore di formazione** sono state consegnate tramite la piattaforma **InAcademy**, un progetto sempre più centrale per l'azienda che continua ad espandere il proprio catalogo di corsi.

Ore di formazione in presenza per genere e per categoria di dipendenti (numero)	2022		
	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	31,5	-	32
Responsabili (di funzione, di area, di cantiere)	-	-	-
Impiegati	35,5	18,0	54
Operai	1.397,0	360,0	1.757
Totale	1.464	378	1.842

Ore di formazione in presenza medie per genere e per categoria (numero)	2022		
	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	31,50	-	31,50
Responsabili (di funzione, di area, di cantiere)	-	-	-
Impiegati	8,88	4,50	6,69
Operai	5,80	2,57	4,61
Totale	5,76	2,57	4,59

LA FORMAZIONE TRAMITE PIATTAFORMA INACADEMY

493

Collaboratori diretti o somministrati
che hanno ricevuto formazione nel 2022

188

**Minuti medi di formazione
per utente**

3.369

Moduli formativi completati

717

Ore di addestramento



Team Leader Academy

La formazione è un elemento imprescindibile per preparare i collaboratori ad eseguire il proprio lavoro in modo efficace. In particolare, il Team Leader Academy è un progetto di formazione partito nel 2022 e che offrirà nel corso del 2023, ai **responsabili di team**, corsi specifici in otto diverse aree di competenza.

Il programma **utilizzerà tecniche di gamification per coinvolgere** attivamente i partecipanti in situazioni di lavoro reali e sfide di leadership. Gli otto punti focali includeranno competenze manageriali, gestione delle risorse

umane, gestione del tempo, risoluzione dei problemi, presa di decisioni, lavoro di squadra, gestione dello stress sul lavoro, comunicazione con i clienti e capacità di percezione dei segnali deboli.

Questi sforzi formativi riflettono l'impegno di Intra nel promuovere l'acquisizione di competenze e la crescita professionale dei propri collaboratori, con l'obiettivo di migliorare costantemente la qualità dei servizi offerti.



La Salute e la Sicurezza sul Lavoro

La sicurezza sul lavoro è un valore non negoziabile.

Intra si adopera per il radicamento di una **cultura della sicurezza** e della salute dei lavoratori all'interno del luogo di lavoro, promuovendo la **consapevolezza dei rischi** e la **responsabilizzazione** dei comportamenti individuali nell'ottica del miglioramento continuo.

In ottemperanza alla normativa italiana in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incluso il D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e sue successive modifiche e integrazioni, Intra ha volontariamente adottato il Sistema di Gestione **ISO 45001** dedicato alla Sicurezza e Salute negli Ambienti di Lavoro. Questa iniziativa garantisce che i metodi di lavoro e i prodotti utilizzati siano attestati e documentati, nel pieno rispetto degli standard.

Un altro pilastro fondamentale di questo approccio è la **formazione continua dei collaboratori** in materia di sicurezza sul lavoro. Una formazione costante permette di aumentare la sensibilità e la consapevolezza sui rischi connessi alle attività svolte all'interno

dell'azienda, oltre a garantire che ciascun membro del team sia adeguatamente preparato per **prevenire incidenti e malattie professionali**. Intra monitora in modo costante il rispetto delle normative in materia di sicurezza e assicura che siano utilizzati adeguati dispositivi di protezione individuale in tutti gli ambiti operativi, contribuendo a creare un ambiente di lavoro sicuro e salubre.

Intra dedica notevoli risorse, alla garanzia della sicurezza dei lavoratori e alla prevenzione degli incidenti. Il servizio di prevenzione e protezione è costituito da varie figure professionali, tra cui il datore di lavoro, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), il medico competente coordinatore e i medici coordinati che operano presso le sedi lavorative in tutto il territorio nazionale, nonché tre Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Queste figure sono formalmente nominate, formate e presenti in modo ufficiale in tutti i cantieri.

Al fine di garantire la presenza e l'efficacia di tutte le misure di sicurezza, vengono condotti mensilmente sopralluoghi nei luoghi di lavoro da parte dell'RSPP o degli ASPP, in collaborazione con i RLS, e vengono redatti verbali dettagliati di ogni ispezione. Nel contesto delle committenze più complesse, vengono organizzate riunioni di coordinamento periodiche, che si

svolgono con frequenza mensile o trimestrale, a seconda del grado di complessità dell'operazione.

Queste misure sono un **chiaro segno dell'impegno di Intra** a garantire un ambiente di lavoro sicuro e conforme alle normative vigenti, mantenendo un costante monitoraggio della sicurezza.

MEDICINA DEL LAVORO

Il servizio di medicina del lavoro presso Intra svolge una serie di importanti funzioni, tra cui la collaborazione con il datore di lavoro e il servizio di prevenzione e protezione nella valutazione dei rischi.

Questo servizio effettua sorveglianza sanitaria in conformità all'articolo 41, aggiornando regolarmente le cartelle sanitarie dei lavoratori e fornendo loro informazioni sul significato della sorveglianza. Inoltre, vengono condotte **visite mediche preventive, periodiche e in occasione di cambi di mansione**, per garantire un costante monitoraggio dello stato di salute dei lavoratori.

Il piano di sorveglianza sanitaria viene redatto ed aggiornato periodicamente dal Medico Competente sulla base dei seguenti elementi: esiti della valutazione del rischio; esiti dell'attività di sorveglianza sanitaria eseguita; esiti dei sopralluoghi periodici negli ambienti di lavoro; contenuto delle schede di sicurezza delle sostanze e preparati utilizzate in azienda; indicazioni contenute nelle norme legislative. Il piano di sorveglianza sanitaria viene trasmesso dal Medico Competente al Datore di lavoro che lo condivide con SPP.

INDIVIDUAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI

La valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori negli ambienti di lavoro, è stata condotta dal Legale Rappresentante in collaborazione con tutti i soggetti del Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale (Medico Competente, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) e sulla base delle indicazioni, interviste e delle esperienze del personale.

La valutazione dei rischi aziendali si è articolata attraverso le seguenti fasi:

Fase 1	Individuazione dei gruppi omogenei di lavoratori e identificazione dei possibili fattori di pericolo.
Fase 2	Individuazione dei rischi.
Fase 3	Stima dell'entità del rischio.
Fase 4	Individuazione delle misure di prevenzione e protezione.
Fase 5	Rivalutazione del rischio (Rischio Residuo).
Fase 6	Piano di miglioramento.

INDIVIDUAZIONE DEI PERICOLI

I lavoratori tramite il preposto hanno a disposizione un applicativo che viene utilizzato direttamente dal cellulare e/o pc per le segnalazioni. I preposti periodicamente (da una settimana a periodicità più ampia) devono compilare una check di controllo rispetto ad argomenti collegati alla sicurezza/salute e qualità.

Inoltre, durante i sopralluoghi di RSPP (ASPP) i lavoratori hanno la possibilità di segnalare qualunque non conformità rilevata.

Durante gli incontri informativi/formativi interni vengono spiegate le modalità di segnalazione e l'importanza delle stesse. Lo scopo principale è quello di risolvere le non conformità e non punire o dare ritorsioni ai lavoratori e questo viene puntualmente spiegato ai lavoratori.

Ogni volta che si manifesta un mancato infortunio/infortunio viene svolta una indagine tramite una modulistica creata appositamente dove vengono riportate le indagini per risalire alla causa dell'evento.

LA SICUREZZA IN FORMATO DIGITALE

Tutti i lavoratori hanno disposizione un applicativo che viene utilizzato direttamente dal cellulare e/o pc all'interno del quale **vengono comunicate tutte le informazioni aziendali**, ivi comprese quelle relative alla sicurezza e salute negli ambienti di lavoro.

Possono comunicare con tutti i servizi tramite cellulare o mail. Sono presenti, inoltre, 3 RLS che

visitano costantemente gli ambienti di lavoro e collaborano in maniera attiva alla redazione delle valutazioni dei rischi partecipando attivamente alle riunioni e agli incontri con i lavoratori.





L'IMPORTANZA DELLA FORMAZIONE

La formazione aziendale in tema salute e sicurezza sul lavoro è di fondamentale importanza in quanto permette di:

- Ridurre gli incidenti e gli infortuni sul lavoro;
- Migliorare efficienza e produttività dei processi mettendo a fattor comune eventuali criticità ed evitando così infortuni e incidenti;
- Favorire il benessere e il coinvolgimento dei lavoratori, contribuendo alla creazione di una cultura positiva sul lavoro, in cui i lavoratori si sentono valorizzati, ascoltati e coinvolti nelle decisioni che li riguardano.

I percorsi formativi previsti ed organizzati costantemente in Intra sono di 4 tipologie:

- Formazione iniziale per i nuovi assunti o in caso di cambi di mansione;
- Formazione per i preposti (aggiornamento quinquennale, con almeno 6 ore di durata);
- Formazione per i dirigenti (aggiornamento quinquennale, con almeno 6 ore di durata);
- Corsi di formazione specifici su temi come lavori in quota, primo soccorso, emergenza incendio, ambienti confinati, salute e sicurezza ambientale, gestione dei rifiuti e normative ADR.

La pianificazione della formazione e dei corsi ha seguito la seguente strategia di programmazione temporale:

- Focus su mansioni a maggior rischio;
- Focus su rischi con probabilità o magnitudo maggiori.

Questo approccio permette di prioritizzare le attività di formazione sulla base dei rischi potenziali individuati per le specifiche mansioni.

INFORTUNI

Nel corso del 2022, grazie a una gestione attenta dei luoghi di lavoro, a continue attività di comunicazione e sensibilizzazione per la prevenzione, nonché al monitoraggio costante dell'applicazione dei piani di miglioramento, Intra non ha registrato alcun infortunio grave, incidente mortale o malattia professionale tra i suoi dipendenti e collaboratori esterni.

Gli infortuni sono stati complessivamente pari a 18, di cui 13 collegati all'attività lavorativa e riconducibili perlopiù a contusioni e distorsioni agli arti superiori che hanno comportato un'assenza dal

lavoro dalla durata media contenuta.

Il tasso di assenteismo legato agli infortuni¹ è pari a 0,70% (0,48% per gli uomini e 1,5% per le donne).

530.932

N° totale di ore lavorate

18

N° totale di infortuni registrati, di cui 5 in itinere

0

N° totale di infortuni con gravi conseguenze

410

Totale giorni di assenza per infortunio, di cui in itinere 98

^[1] Tasso di assenteismo legato agli infortuni (Totale giorni di assenza / Totale giorni lavorati) *100.

Infortuni	2022		
	Uomini	Donne	Totale
Numero totale di ore lavorate	386.504	144.428	530.932
Veneto	191.371	62.745	254.116
Friuli-Venezia Giulia	3.410	9.725	13.135
Trentino-Alto Adige	95.067	17.137	112.204
Lombardia	60.590	21.522	82.112
Emilia-Romagna	36.066	33.299	69.365
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	12	6	18
sul lavoro	9	4	13
Veneto	4	2	6
Friuli-Venezia Giulia	-	-	-
Trentino-Alto Adige	3	-	3
Lombardia	1	-	1
Emilia-Romagna	1	2	3
in itinere	3	2	5
Veneto	1	1	2
Friuli-Venezia Giulia	-	-	-
Trentino-Alto Adige	-	-	-
Lombardia	1	-	1
Emilia-Romagna	1	1	2

Tasso di infortuni (%)	2022		
	Uomini	Donne	Totale
Tasso di infortuni sul lavoro²	31,05	41,54	33,90
Tasso di assenteismo legato agli infortuni¹	0,48	1,50	0,70

^[2] Tasso di infortuni sul lavoro: (n° di infortuni sul lavoro registrabili/ n° ore lavorate)*1.000.000.



IMPATTO SULL'AMBIENTE

L' impegno per **la sostenibilità ecologica rappresenta una delle sfide più rilevanti** dei nostri tempi.

Per dimostrare il **nostro impegno concreto**, lavoriamo costantemente all'ottimizzazione dei processi con lo scopo di ridurre significativamente il nostro impatto sull'ambiente. Questa iniziativa si concretizza nell'impiego di **prodotti certificati CAM ed Ecolabel** a ridotto impatto ambientale e nell'utilizzo di procedure di lavoro e apparecchiature progettate per **minimizzare il consumo di acqua ed energia elettrica**, riducendo al contempo gli sprechi di detergenti e il problema dell'accumulo di rifiuti in plastica da smaltire.

Riserviamo una particolare attenzione alla sensibilizzazione e all'empowerment dei nostri dipendenti in merito alla sostenibilità ambientale. Per dare evidenza al nostro impegno nei confronti dell'ambiente, abbiamo

ottenuto la certificazione ISO14001, che comporta un costante monitoraggio dell'impatto generato dalle nostre attività in materia di utilizzo delle risorse naturali, di riduzione delle emissioni in atmosfera e dell'impatto sul territorio.

Per ridurre ulteriormente la nostra impronta ambientale, esaminiamo regolarmente la nostra organizzazione e i processi interni, adottando miglioramenti tecnologici e strutturali in linea con le nostre ambizioni di sostenibilità. Inoltre, promuoviamo attivamente la responsabilità e la consapevolezza dei nostri fornitori, definendo **rigorosi criteri di protezione ambientale** che applichiamo in collaborazione con loro. La nostra visione è di creare un futuro sostenibile, lavorando non solo su ciò che facciamo internamente, ma anche diffondendo l'impegno per la sostenibilità lungo tutta la catena di fornitura.

Sviluppo di partnership per la riduzione dell'impatto ambientale

La nostra visione ecologica non si limita solamente ai materiali utilizzati, ma abbraccia soluzioni e servizi di qualità basati su processi sostenibili e sempre all'avanguardia.

Siamo pienamente consapevoli dell'importanza di utilizzare materiali riutilizzabili al fine di eliminare completamente l'usa e getta, in linea con il Decreto del 24 maggio 2012 sui Criteri Ambientali Minimi per l'affidamento del servizio di pulizia e la fornitura di prodotti per l'igiene. A tale scopo, abbiamo installato una lavatrice industriale presso la nostra sede che ci permette di lavare direttamente in loco le attrezzature consumabili, tra cui panni di lavaggio, pad in microfibra, guanti e altro ancora.

Per perseguire con determinazione il nostro obiettivo di sostenibilità, abbiamo stabilito partnership strategiche con aziende e fornitori che condividono il nostro impegno

ecologico e la nostra attenzione per la sostenibilità ambientale. Insieme a questi partner, **sviluppiamo soluzioni innovative e sostenibili** che migliorano i servizi offerti e i processi produttivi, contribuendo al nostro impegno aziendale verso una gestione responsabile delle risorse e una maggiore eco-efficienza.



LA NUOVA TECNOLOGIA A SERVIZIO DELLA SOSTENIBILITÀ

L'integrazione delle nuove tecnologie rappresenta per noi **una sfida affrontata con entusiasmo**, poiché ci offre l'opportunità di perseguire costantemente l'ottimizzazione dei costi e dei processi. Questo ci permette di **elevare costantemente lo standard** dei nostri servizi e, al contempo, di contribuire a migliorare l'efficienza operativa dei nostri partner, beneficiando dell'economia di scala.

Un esempio tangibile di questa filosofia è la nostra leadership nell'adozione delle spazzatrici e **lavasciuga robot di nuova generazione**, gli EcoBot, prodotti di ultima generazione di cui siamo orgogliosamente distributori per conto del produttore Gaussian Robotics.

Queste avanzate lavasciuga e spazzatrici permettono agli operatori INTRA di concentrarsi unicamente sullo svuotamento del serbatoio di raccolta e sulla ricarica del detergente nella lavasciuga, riducendo drasticamente il tempo impiegato per le attività di pulizia. La liberazione delle risorse umane da compiti lenti e ripetitivi consente di concentrare le energie in aree di lavoro che richiedono maggior presenza, ottimizzando l'efficienza complessiva.

Inoltre, la nostra divisione Inova si dedica all'offerta di **sistemi di automazione avanzati**, tra cui le macchine per la pulizia automatiche, ideali per una pulizia rapida ed ecologica di ambienti civili e industriali. Questi robot collaborativi integrano l'Intelligenza Artificiale e algoritmi di machine learning, adattando in modo intelligente le loro prestazioni attraverso la mappatura degli spazi. Inoltre, garantiscono prestazioni di pulizia ottimali e richiedono una manutenzione minima, fornendo report dettagliati e precisi sulle operazioni di pulizia.

Grazie all'efficienza nella pulizia degli ambienti, comportano anche notevole risparmio di risorse come energia elettrica, acqua e detergenti. Le lavasciuga robot, in particolare, sono dotate di un sistema di filtraggio in quattro fasi che permette il riutilizzo fino a sei volte di un serbatoio d'acqua, contribuendo così alla riduzione degli sprechi.



Consumi ed emissioni



Nel contesto attuale, l'attenzione verso la sostenibilità sta rapidamente diventando un punto focale per le organizzazioni, sia in termini di responsabilità etica che di adattamento alle crescenti pressioni globali volte a mitigare l'impatto ambientale.

La gestione ambientale responsabile rappresenta ormai un prerequisito fondamentale per operare in un mercato sempre più attento ai temi della sostenibilità. Questa tematica è intrinsecamente legata all'uso oculato delle risorse energetiche nelle nostre attività di pulizia e logistica.

Intra promuove l'adozione di processi sostenibili e la definizione di politiche di trasporto a minor impatto

ambientale, riflettendo il nostro costante impegno nel presentarci come modello di efficienza energetica nell'ambito di un'economia sostenibile e attenta alle esigenze dell'ambiente.

Il principale obiettivo di questa analisi è offrire una **panoramica trasparente e completa dei consumi e delle azioni intraprese** dall'organizzazione per contribuire a una gestione sostenibile delle risorse e a una significativa riduzione delle emissioni nocive. Questa trasparenza è fondamentale per instaurare una relazione di fiducia con gli stakeholders e per promuovendo l'importanza di tali valori all'interno della nostra attività.

Gestione delle risorse

I dati di seguito riportati fanno riferimento all'energia elettrica consumata per la sede e al gasolio utilizzato per le autovetture aziendali. Durante i mesi invernali per riscaldare gli uffici Intra ha fatto principalmente ricorso agli split elettrici, in sostituzione del tradizionale impianto a gas metano.

Per la tipologia di servizio offerto i consumi energetici, idrici e la

produzione di rifiuti delle attività operative (logistica e cleaning) sono più difficolosi nella rendicontazione in quanto, per tipologia di business, le strutture in cui l'azienda opera sono a gestione totale del committente; verrà attivato un percorso di sensibilizzazione del committente e di engagement per la raccolta dei dati.



Gestione delle risorse

	u.m.	2022
Gasolio per autovetture	Gj	2.570,25
Energia elettrica (da fonti non rinnovabili)	Gj	71,33
TOTALE		2.641,58

Nel corso dell'anno 2022 abbiamo consumato un totale di **71,32 Gj di energia elettrica**, che corrispondono a **6,24 tonnellate di CO₂** equivalente³ prodotta.

Nell'ambito delle nostre operazioni di spostamento tra diversi cantieri e per scopi commerciali, i nostri dipendenti hanno percorso complessivamente **576.104⁴ km** consumando **2.570,25 Gj di gasolio**, corrispondenti a 67.312 litri e ad un totale emissioni correlato a tale consumo pari a **172,17 tonnellate di CO₂** equivalente⁵.

Questa cifra sottolinea l'importanza di un impegno costante nell'adozione di pratiche più sostenibili e di soluzioni di trasporto a minor impatto ambientale al fine di mitigare l'impatto derivante dalle nostre attività e ridurre le emissioni di gas serra. La consapevolezza di queste cifre ci spinge a perseguire con maggiore determinazione l'obiettivo di una gestione aziendale sempre più responsabile nei confronti dell'ambiente.

^[3] Emissioni scope 2 calcolate con il metodo location based. I fattori utilizzati per il calcolo delle emissioni scope 2 location based - energia elettrica sono stati pubblicati da ISPRA nel 2021.

^[4] Per il calcolo dei Km percorsi si è fatto ricorso ai dati scaricati dalle carte carburante. Si segnala che il dato effettivo potrebbe differire per la quota parte di rifornimenti effettuati, saltuariamente, senza fare ricorso alla carta carburante.

^[5] I fattori di conversione utilizzati per il calcolo delle emissioni scope 1 sono stati pubblicati dal DEFRA nel 2022.

Il bosco di Intra

Sensibili alla causa ambientale e con l'obiettivo di ridurre la nostra impronta ecologica, Intra ha abbracciato un'iniziativa di grande significato: piantare un albero per ogni nuovo membro del nostro team.

Nel 2022, grazie alla collaborazione preziosa dei nostri dipendenti, è nata l'iniziativa che punta alla **nascita di 400 nuovi alberi nel Bosco di Intra**, che equivalgono all'**assorbimento di 40 tonnellate di CO₂ all'anno**.

Questo progetto con sé un significato profondo che ci permette di condividere la consapevolezza del nostro ruolo sul pianeta, contribuendo a ridurre l'impronta ecologica attraverso un atto così semplice come la piantumazione di un albero.

Il progetto, già interamente finanziato, prevede **di piantare un albero per ogni nuovo collaboratore assunto**,

permettendo così al nostro Bosco di crescere parallelamente alla nostra azienda.

Un legame forte con il territorio

Abbiamo voluto che il Bosco di Intra sorgesse a Verona in collaborazione con Treebu, un'azienda veronese. Questa scelta rispecchia le nostre origini e la volontà di partecipare attivamente al benessere della nostra comunità e del territorio di cui facciamo parte.

La scelta della **paulownia**, nota come l'albero fenice, è stata dettata dalla sua straordinaria capacità di rigenerarsi completamente dal proprio fusto dopo essere stata tagliata. Inoltre, la paulownia è una pianta mellifera che fornisce nutrimento alle api, e optando per una variante sterile si può evitare la proliferazione incontrollata di una specie estranea.

Il bosco di Intra

Il valore simbolico di un piccolo gesto

Con un **investimento iniziale di 13.200 euro**, una cifra modesta se consideriamo l'evoluzione che il progetto può avere nei prossimi anni e il valore ambientale che riversa sul territorio, Il Bosco di Intra è il nostro tributo all'etica e alla sostenibilità, un impegno tangibile per un pianeta più verde

e prospero, in cui restituiamo al territorio ciò che spesso l'industria toglie.

Questa iniziativa rappresenta un gesto simbolico che ci insegna come, partendo da azioni apparentemente piccole, possiamo effettivamente fare la differenza per il futuro dell'ambiente e delle persone che lo abitano.



 treebu





NOTA METODOLOGICA

Il presente documento, pubblicato con periodicità annuale, è redatto secondo i GRI Standards (opzione "GRI-referenced") pubblicati nel 2021 dal Global Reporting Iniziative, che costituiscono ad oggi lo standard più diffuso e riconosciuto a livello internazionale in materia di rendicontazione di sostenibilità. Al fine di agevolare il lettore nel rintracciare le informazioni all'interno del documento da pag. 74 è riportato il GRI Content Index.

La rendicontazione di sostenibilità contenuta nel presente documento riflette il principio di materialità o rilevanza, elemento caratterizzante i GRI Standards. L'identificazione e rendicontazione dei contenuti ha tenuto altresì in considerazione i principi GRI di inclusività, contesto di sostenibilità e completezza. Per la definizione dei criteri di qualità informativa e del perimetro di rendicontazione sono stati applicati anche i principi GRI di equilibrio tra aspetti positivi e negativi, comparabilità, accuratezza, tempestività, chiarezza e affidabilità. I dati e le informazioni qualitative e quantitative contenuti nel presente documento si riferiscono alla performance di sostenibilità di Intra Group per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022.

Processo di rendicontazione

La predisposizione del documento è avvenuta a cura dell'area amministrativa di Intra Group, sulla base del seguente processo:

- il coinvolgimento di tutte le strutture aziendali responsabili degli ambiti rilevanti e dei relativi dati e informazioni oggetto di rendicontazione. È stato richiesto loro un contributo nell'individuazione e valutazione delle tematiche rilevanti, dei progetti/ iniziative significativi da descrivere nel documento e nella fase di raccolta, analisi e consolidamento dei dati, con il ruolo di verificare e validare tutte le informazioni riportate nel documento, ciascuno per la propria area di competenza. In particolare, i dati e le informazioni inclusi nel presente documento derivano dal sistema informativo aziendale utilizzato per la gestione e la contabilità, da documentazione interna precedentemente redatta dai competenti uffici e da un sistema di reporting di sostenibilità (schede raccolta dati) appositamente implementato per soddisfare le richieste dei GRI Standards. I dati sono stati elaborati mediante estrazioni e calcoli puntuali e, laddove specificatamente indicato, mediante stime. I dati e le informazioni di natura economico-finanziaria derivano dal Bilancio di Esercizio 2022;
- la pubblicazione del documento sul sito internet al fine di renderlo disponibile in maniera trasparente a tutti gli stakeholder.

Appendice

Allegati

	u.m.	2022
SCOPE 1*		
Gasolio per autovetture	t. CO2e	172,17
TOT SCOPE 1		172,17
SCOPE 2*		
Energia elettrica (location based) da fonti non rinnovabili	t. CO2e	6,24
TOT SCOPE 2		6,24
TOT SCOPE 1 + 2 DA FONTI NON RINNOVABILI		178,41
TOT SCOPE 1+2 DA FONTI RINNOVABILI		-

	u.m.	2022
SCOPE 1*		
Gasolio per autovetture	t. CO2e	172,17
TOT SCOPE 1		172,17
SCOPE 2*		
Energia elettrica (market based) da fonti non rinnovabili	t. CO2e	9,05
TOT SCOPE 2		9,05
TOT SCOPE 1+2 DA FONTI NON RINNOVABILI		181,22
TOT SCOPE 1+2 DA FONTI RINNOVABILI		-

Appendice

Allegati

	u.m.	2022
SCOPE 1*		
Gasolio per autovetture	t. CO2e	172,17
TOT SCOPE 1		172,17
SCOPE 2*		
Energia elettrica (location based) da fonti non rinnovabili	t. CO2e	6,24
TOT SCOPE 2		6,24
TOT SCOPE 1 + 2 DA FONTI NON RINNOVABILI		178,41
TOT SCOPE 1+2 DA FONTI RINNOVABILI		-

	u.m.	2022
SCOPE 1*		
Gasolio per autovetture	t. CO2e	172,17
TOT SCOPE 1		172,17
SCOPE 2*		
Energia elettrica (market based) da fonti non rinnovabili	t. CO2e	9,05
TOT SCOPE 2		9,05
TOT SCOPE 1+2 DA FONTI NON RINNOVABILI		181,22
TOT SCOPE 1+2 DA FONTI RINNOVABILI		-

* I fattori di conversione utilizzati per il calcolo delle emissioni scope 1 sono stati pubblicati dal DEFRA nel 2022. I fattori utilizzati per il calcolo delle emissioni scope 2 market based - energia elettrica sono stati pubblicati da AIB nel 2021. I fattori utilizzati per il calcolo delle emissioni scope 2 location based - energia elettrica sono stati pubblicati da ISPRA nel 2022.

Appendice

Allegati

Dipendenti assunti e cessati per genere (numero)		2022				
		Uomo		Donna		Totale
Dipendenti assunti		186		153		339
Dipendenti cessati		138		149		287
Dipendenti (numero) assunti e cessati per fascia di età						2022
		<18	19-25	26-35	36-55	Over 55 Totale
Dipendenti assunti		3	42	68	190	36 339
Dipendenti cessati		1	28	60	167	31 287
Tasso di turnover per genere (%)						2022
		Uomini		Donne		Totale
Tasso di turnover in entrata		73,23		104,08		84,54
Tasso di turnover in uscita		54,33		101,36		71,57
Tasso di turnover per fascia di età (%)						2022
		<18	19-25	26-35	36-55	Over 55 Totale
Tasso di turnover in entrata		150,00	131,25	109,68	84,44	45,00 84,54
Tasso di turnover in uscita		50,00	87,50	96,77	74,22	38,75 71,57
Tasso di turnover per area geografica (%)						2022
	Veneto	Friuli-Venezia Giulia	Trentino-Alto Adige	Lombardia	Emilia-Romagna	Totale
Tasso di turnover in entrata		82,81	16,67	81,01	90,77	103,77 84,54
Tasso di turnover in uscita		75,00	0,00	17,72	132,31	81,13 71,57

GRI content index

GRI STANDARD	NUMERO	DISCLOSURE	CAPITOLO/NUMERO DI PAGINA / NOTE	OMISSIONI
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1	Dettagli organizzativi	§La governance etica e trasparente; pag. 6, 11 Ultima di copertina	
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	§Nota metodologica; pag. 69 Ultima di copertina	
	2-7	Dipendenti	§I nostri dipendenti; pag. 35-37	
	2-8	Lavoratori non dipendenti	§I nostri dipendenti; pag. 35-37	
	2-9	Struttura e composizione della governance	§La governance etica e trasparente; pag. 11	
	2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	§La governance etica e trasparente; pag. 11	
	2-11	Presidente del massimo organo di governo	§La governance etica e trasparente; pag. 11	
	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder; pag. 3	
	2-27	Conformità a leggi e regolamenti	§La governance etica e trasparente; pag. 11	
	2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	§Analisi di materialità; pag. 16-17	
	2-30	Contratti collettivi	§Welfare; pag. 41	
GRI 3: Material Topics 2021	3-2	Elenco temi materiali	§Analisi di materialità; pag. 15-16	
GRI 201: Economic Performance 2016	201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	§Il valore economico generato e distribuito; pag. 18-20	
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-1	Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	§Il valore economico generato e distribuito; pag. 20 §Il bosco di Intra; pag. 67	

GRI content index

GRI STANDARD	NUMERO	DISCLOSURE	CAPITOLO/NUMERO DI PAGINA / NOTE	OMISSIONI
GRI 204: Procurement Practices 2016	204-1	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	§ La catena di fornitura; pag. 21-22	
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Non si sono verificati incidenti nel periodo di rendicontazione	
GRI 302: Energy 2016	302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	§ Consumi e emissioni; pag. 64, 66, 61-62	
GRI 305: Emissions 2016	305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	§ Consumi e emissioni; pag. 64, 66, 61-62	
	305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	§ Consumi e emissioni; pag. 64, 66, 61-62	
GRI 401: Employment 2016	401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	§ I nostri dipendenti; pag. 38-39, 73	
	401-3	Congedo parentale	§ I nostri dipendenti; pag. 44	
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	§ La salute e sicurezza sul lavoro; pag. 52	
	403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	; § La salute e sicurezza sul lavoro pag. 54	
	403-3	Servizi per la salute professionale	§ La salute e sicurezza sul lavoro; pag. 53	

GRI content index

GRI STANDARD	NUMERO	DISCLOSURE	CAPITOLO/NUMERO DI PAGINA / NOTE	OMISSIONI
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	§ La salute e sicurezza sul lavoro; pag. 52-53	
	403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	§ La salute e sicurezza sul lavoro; pag. 56-57	
	403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	§ La salute e sicurezza sul lavoro; pag. 52	
	403-9	Infortuni sul lavoro	§ La salute e sicurezza sul lavoro; pag. 57-58	
	403-10	Malattia professionale	§ La salute e sicurezza sul lavoro; pag. 57	
GRI 404: Training and Education 2016	404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	§ In Academy e formazione; pag. 50	
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	§ La governance etica e trasparente; pag. 11 § I nostri dipendenti; pag. 36, 38	
GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	§ I nostri dipendenti; pag. 39	



INTRA SRL società unipersonale
Viale del Lavoro 35/b
37135 Verona (VR)
Tel. +39 045 8204814

info@intra-group.it



Questo documento è stato realizzato con
l'assistenza tecnico – metodologica di
Reliant – Partner in sostenibilità e
compliance