

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

ANNO 2024



Indice

Cari Stakeholder	03
Nota metodologica	05
1 Introduzione	07
Chi siamo: profilo aziendale	08
I nostri servizi	10
2 Analisi di materialità	12
Stakeholder e modalità di coinvolgimento	13
Identificazione dei temi rilevanti	13
Matrice di materialità	15
3 Ambiente	17
Efficientamento energetico e riduzione delle emissioni	18
Mobilità sostenibile	21
Gestione ottimale delle risorse e riduzione dei consumi	23
4 Sociale	25
Formazione e sviluppo professionale	26
Salute e sicurezza sul lavoro	34
Benessere delle risorse umane	41
5 Governance	45
Governo societario ed etica aziendale	46
Privacy e cybersecurity	50
Qualità dei servizi e soddisfazione dei clienti	51
6 GRI Content Index	53



Cari Stakeholder,

siamo orgogliosi di comunicarvi che quest'anno la nostra società ha deciso di attuare, per la prima volta il Bilancio di sostenibilità; documento che riflette il nostro impegno verso una crescita sostenibile, responsabile ed in linea con i valori che da tempo cerchiamo di mettere in atto.

In un tempo in cui sono obiettivi fondamentali il rispetto per l'ambiente, la ricerca di fonti energetiche alternative, il sostegno di standard etici e sociali più alti, siamo convinti che instaurare un dialogo costante con gli stakeholder sia di necessaria importanza.

Come azienda di trasporto pensiamo sia importante ridurre l'impatto ambientale delle nostre attività. Nel corso degli ultimi anni abbiamo studiato e compiuto interventi per il monitoraggio e le emissioni di Co2: ottimizzare le rotte, acquistare mezzi sempre più performanti e fare formazione al personale per una guida più scrupolosa ed attenta, nel tempo hanno reso attuabile la riduzione delle emissioni di carbonio.

Ci rendiamo conto però che questa strada è da percorrere quotidianamente, e per questo ci impegniamo a raggiungere nuove mete per una crescita sostenibile.

Vi ringraziamo fin d'ora per il tempo che vorrete dedicarci leggendo questo Bilancio a dimostrazione del vostro interesse a condividere con noi la voglia di contribuire a costruire un mondo inclusivo, sostenibile e soprattutto responsabile.

Cristina D'Aries
Amministratrice Delegata





Nota metodologica

Informative GRI: 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5

Con il presente documento, SIL.CRI S.r.l., di seguito anche semplicemente “SIL.CRI”, pubblica la prima edizione del proprio **bilancio di sostenibilità**, redatto su base volontaria con l'obiettivo di condividere con i propri stakeholder una visione chiara e trasparente delle attività aziendali in ambito ambientale, sociale e di governance. La rendicontazione riguarda l'esercizio compreso tra il **1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2024** e rappresenta il primo passo formale del percorso dell'azienda verso una gestione sempre più responsabile e orientata allo sviluppo sostenibile.

La scelta di intraprendere questo percorso nasce dalla volontà dell'azienda di formalizzare l'impegno che da sempre contraddistingue il suo operato: garantire servizi di trasporto efficienti e sicuri, nel rispetto delle persone e dell'ambiente. Con oltre trent'anni di esperienza e una presenza operativa su tutto il territorio nazionale, SIL.CRI ha consolidato nel tempo una reputazione basata su affidabilità, puntualità e attenzione alla qualità. Il bilancio di sostenibilità si inserisce quindi come strumento per valorizzare e comunicare in modo sistematico le azioni già in essere e per individuare con maggiore consapevolezza le aree di miglioramento future.

La redazione del presente bilancio è avvenuta **con riferimento agli Standard GRI (Global Reporting Initiative)**, aggiornati alla versione 2021.

Il **perimetro di rendicontazione** coincide con l'intera attività di SIL.CRI, società a responsabilità limitata con sede legale a Torino (Via Michele Schina 7), **attiva su scala nazionale nel trasporto conto terzi. Non sono presenti società controllate o partecipate incluse nel bilancio, né differenze tra la rendicontazione economico-finanziaria e quella di sostenibilità.**

I dati presentati sono stati raccolti attraverso fonti e documentazione interna all'azienda, e rappresentano la situazione effettiva rilevata alla data di chiusura del periodo considerato. Alcune informazioni, di carattere qualitativo, sono state integrate mediante il confronto con i referenti aziendali delle diverse funzioni.

Trattandosi del primo bilancio, **non sono presenti revisioni o restatement di dati pubblicati in precedenza**. Inoltre, il documento **non è stato sottoposto a verifica esterna** (assurance), scelta dettata dalla natura volontaria di questa prima edizione. L'azienda si riserva tuttavia, in futuro, di attivare percorsi di validazione indipendente del report, con l'obiettivo di accrescere ulteriormente la credibilità e la trasparenza delle informazioni rendicontate.

Infine, per qualsiasi richiesta, chiarimento o approfondimento relativo ai contenuti del bilancio, è possibile scrivere all'indirizzo email: amministrazione@silcri.it.





Introduzione 1

Dalla sua fondazione, SIL.CRI ha costruito un percorso di sviluppo concreto, affermandosi come partner affidabile nel settore del trasporto merci conto terzi. Attraverso una combinazione di esperienza, mezzi specializzati e personale qualificato, SIL.CRI è in grado di rispondere a esigenze logistiche complesse, con particolare attenzione alla sicurezza, alla tracciabilità e alla qualità del servizio.

Chi siamo: profilo aziendale

Fondata negli anni '90 grazie all'esperienza ventennale del suo Legale Rappresentante **Antonio D'Aries**, SIL.CRI S.r.l., si è affermata come **operatore specializzato nel settore dei trasporti per conto terzi, consolidando la propria presenza soprattutto nel Nord e Centro Italia**. La sede operativa dell'azienda si trova all'interno di un'area industriale a Volpiano, in provincia di Torino, e comprende un **capannone di 400 m²**, un'area esterna asfaltata di **5.000 m²** e spazi dedicati agli uffici e alla manutenzione.

Nel tempo, SIL.CRI ha saputo evolversi e adattarsi alle crescenti esigenze del mercato, ampliando il proprio parco veicolare con **mezzi isotermitici, rimorchi telonati e cisterne ribaltabili** per il trasporto di prodotti alimentari pulverulenti e granulari, come il **caffè crudo sfuso**, trasportabile anche in modalità multi-comparto. A questa attività principale si affianca **il trasporto di merce pallettizzata**, offrendo un servizio flessibile e personalizzato per ogni cliente.

Oggi SIL.CRI dispone di un parco macchine composto da **22 veicoli**, in grado di rispondere a ogni esigenza logistica.



L'azienda utilizza **5 semirimorchi isotermici e un centinato da 33 pedane**, tutti dotati di sponda idraulica per facilitare le operazioni di carico e scarico. Anche le **motrici isotermiche e telonate** sono munite di sponda idraulica e offrono diverse configurazioni in termini di capacità:



*n. 2 da 23 plt – n. 1 da 17 plt – n.1 da 24 plt telonata

L'azienda, inoltre, è dotata di una **flotta di cisterne silos**, sia a cella unica per il trasporto monocomparto, sia suddivise in compartimenti per il trasporto contemporaneo di **fino a tre tipi diversi di caffè**, in totale sicurezza e senza rischio di contaminazione. Le cisterne, con capacità fino a **65 m³**, possono effettuare scarichi sia **ad aria** sia **a caduta**, a seconda delle esigenze del cliente, e sono sottoposte a regolari **lavaggi e sanificazioni**. Entrando più nel dettaglio, la flotta è composta da:



*dotati di vano unico con/senza compressore (volume fino a 60 m³);

**per 3 classi diverse di caffè (11t/11t/11t tons) (portata utile 60 m³);

*** per 3 classi diverse di caffè (13t/13t/13t tons) (portata utile 60 m³);

****per 3 classi diverse di caffè (13t/18t/13t tons) (portata utile 65 m³);

L'affidabilità è uno dei pilastri su cui si fonda l'attività aziendale. Ogni servizio viene erogato con puntualità e in condizioni di massima sicurezza, grazie a un **sistema di antifurto satellitare** installato su tutti i veicoli e ad un'organizzazione interna snella ma altamente qualificata.



I nostri servizi

Informativa GRI: 2-6

Come anticipato, l'attività principale di SIL.CRI è rappresentata dal **trasporto in cisterna di caffè crudo sfuso**, con la particolarità di poter trasportare fino a tre prodotti diversi all'interno dello stesso silo. A questa attività si affianca il trasporto di **merce pallettizzata**, garantendo versatilità e risposta su misura alle esigenze logistiche della clientela.

Ogni cliente è al centro del processo operativo: non esistono soluzioni standardizzate, ma richieste personalizzate che determinano configurazioni di trasporto su misura. **Questo approccio sartoriale al trasporto** si riflette nella complessità della gestione operativa e nella necessità di mantenere elevati standard qualitativi lungo tutta la filiera. SIL.CRI. opera esclusivamente su territorio italiano, con una concentrazione prevalente dei servizi nelle regioni del Nord e del Centro Italia, aree strategiche per il settore agroalimentare e industriale.

La solidità del modello operativo di SIL.CRI. si fonda su una rete di **35 fornitori chiave**, specializzati in diversi settori: manutenzione mezzi, forniture di carburante, pneumatici, leasing, servizi autostradali, e consulenze professionali in ambiti quali contabilità, qualità, ICT, assicurazioni e gestione del personale. La relazione con i fornitori è perlopiù di lungo periodo e si basa su rapporti consolidati nel tempo, fondati sulla fiducia reciproca.

Dal punto di vista della tipologia, i fornitori si dividono in:

- Partner (10)
- Fornitori di sistema (13)
- Fornitori generici (12)

L'anzianità dei rapporti è un altro indicatore di stabilità: il **40% dei fornitori è attivo da oltre dieci anni**, mentre meno del 6% è stato introdotto recentemente. La maggior parte dei fornitori è localizzata nel Piemonte e nel Nord Italia, coerentemente con l'area geografica operativa principale di SIL.CRI.

Il sistema di fornitura è fortemente incentrato su servizi tecnici: **21 fornitori sono impegnati nella manutenzione**, seguiti da 12 fornitori di servizi trasversali e 2 dedicati all'approvvigionamento di carburante.

SIL.CRI. si rivolge esclusivamente ad aziende private, **attive in ambiti con particolari esigenze logistiche e standard elevati in termini di puntualità, sicurezza e tracciabilità, come quello alimentare**. Grazie a un approccio flessibile e affidabile, l'azienda è oggi un partner logistico di riferimento per il trasporto di merci sensibili.





Analisi di materialità

2

L'analisi di materialità rappresenta uno dei pilastri fondamentali della rendicontazione di sostenibilità, poiché consente di identificare gli aspetti ESG (ambientali, sociali e di governance) più rilevanti per l'organizzazione e per i suoi stakeholder. Per SIL.CRI questa attività ha assunto un ruolo chiave nel processo di costruzione del bilancio di sostenibilità, in quanto ha permesso di definire con maggiore consapevolezza le priorità strategiche e le aree di miglioramento.

Stakeholder e modalità di coinvolgimento

Informativa GRI: 2-6

L'approccio adottato da SIL.CRI ha previsto un **coinvolgimento diretto degli stakeholder** attraverso la distribuzione di un questionario digitale, finalizzato a raccogliere percezioni, aspettative e valutazioni in merito ai temi della sostenibilità. Al sondaggio hanno partecipato **16 stakeholder**, suddivisi equamente tra **interni (dipendenti e collaboratori)** ed **esterni (clienti, fornitori, associazioni di categoria)**.

I partecipanti interni si caratterizzano per una **composizione omogenea di genere (100% uomini)** e una distribuzione anagrafica tra le fasce **over 50 (50%)**, **30-40 anni (25%)** e **40-50 anni (25%)**. Gli stakeholder esterni provengono prevalentemente da **regioni del Nord Italia**, tra cui Piemonte, Lombardia ed Emilia-Romagna.

Identificazione dei temi rilevanti

Informative GRI: 3-1, 3-2, 3-3

L'identificazione dei temi materiali per SIL.CRI si è basata sull'elaborazione delle valutazioni fornite da stakeholder interni ed esterni rispetto a un insieme di questioni ambientali, sociali e di governance. I partecipanti hanno attribuito un punteggio da 1 a 5 per ciascun tema, consentendo una lettura puntuale della loro rilevanza percepita. Dall'analisi emergono alcune evidenze chiave:

**Tematiche
ambientali**
**Tematiche
sociali**
**Tematiche di
governance**

- Le **tematiche sociali** risultano mediamente le più rilevanti sia per gli stakeholder interni sia per quelli esterni;
- Seguono le **tematiche ambientali**;
- Le **tematiche di governance** invece sono percepite come meno centrali, soprattutto dagli stakeholder interni.

Nella tabella seguente sono sintetizzati i risultati ottenuti per ciascun tema materiale, con indicazione del punteggio medio, della rilevanza percepita (Alta / Media / Bassa) e dei **Sustainable Development Goals (SDG)** corrispondenti:

Area	Mobilità sostenibile	Rilevanza percepita	SDGs correlati
E	Riduzione delle emissioni	Alta	
	Mobilità sostenibile	Alta	 
	Efficientamento energetico	Media	 
	Gestione ottimale delle risorse e riduzione dei consumi	Alta	
S	Salute e sicurezza dei dipendenti	Alta	 
	Formazione e sviluppo professionale dei lavoratori	Media	 
	Benessere delle risorse umane	Alta	 
G	Privacy e cybersecurity	Bassa	 
	Qualità dei servizi e soddisfazione dei clienti	Alta	

Tra i temi materiali più rilevanti ci sono quelli che riguardano la **dimensione sociale**, in particolare il **benessere e la sicurezza dei dipendenti**. Questi aspetti non solo rispondono a obblighi normativi e aspettative consolidate, ma rappresentano anche un ambito in cui l'organizzazione può esprimere attenzione concreta e tangibile verso le proprie persone, generando impatti positivi sul clima interno e sulla continuità operativa.

Sul piano **ambientale**, le priorità espresse dai partecipanti si concentrano sulla necessità di **garantire efficienza e responsabilità nella gestione delle risorse e nel contenimento delle emissioni**. Questo orientamento si inserisce in un contesto più ampio di transizione sostenibile del settore, che comporta scelte strategiche non solo in termini tecnologici, ma anche culturali e organizzativi.

In ambito **governance**, la **qualità dei servizi offerti ai clienti** si conferma una leva fondamentale di reputazione e competitività, mentre la tutela dei dati e la cybersecurity, pur emergendo come meno centrali nella percezione interna, pongono questioni cruciali che l'azienda dovrà presidiare sempre più con attenzione.

Matrice di materialità

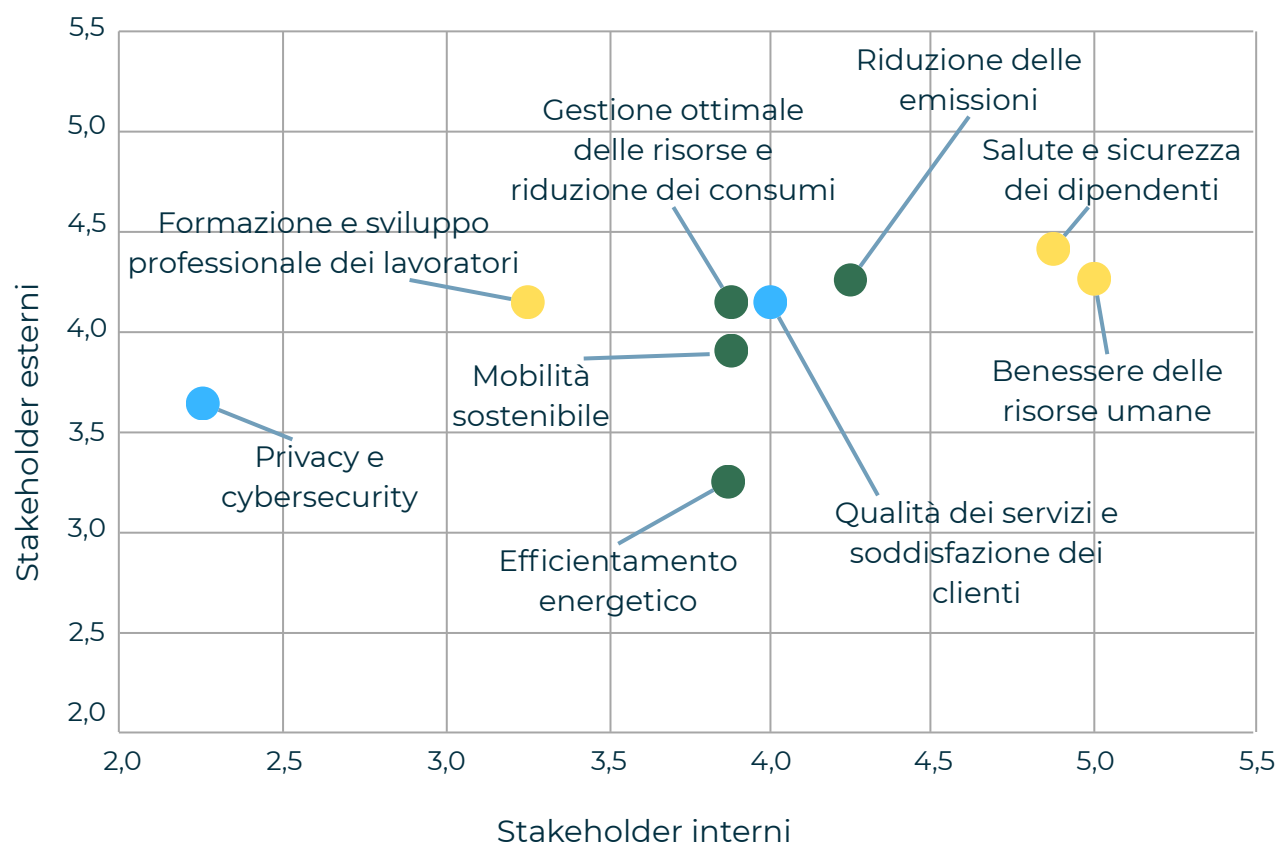
Informative GRI: 3-1, 3-2, 3-3

La sintesi visuale dei risultati è rappresentata nella **matrice di materialità**, dove ogni tema è posizionato in funzione della sua rilevanza percepita dagli stakeholder interni (asse orizzontale) e da quelli esterni (asse verticale).

Questa rappresentazione consente di identificare con chiarezza le aree prioritarie per SIL.CRI.

I temi collocati nel quadrante in alto a destra – tra cui **salute e sicurezza, benessere del personale, riduzione delle emissioni e qualità del servizio** – risultano strategici per lo sviluppo sostenibile di SIL.CRI e saranno oggetto di monitoraggio continuo e azioni specifiche nei prossimi esercizi.





Dall'analisi dei dati emersi dalla matrice di materialità, si evidenzia come i temi sociali risultino in assoluto i più rilevanti per gli stakeholder coinvolti, sia interni che esterni. In particolare, la **salute e sicurezza dei dipendenti** e il **benessere delle risorse umane** si collocano tra le prime posizioni per impatto percepito, seguite dalla **formazione e sviluppo professionale**, che, pur meno prioritaria per gli stakeholder interni, ottiene comunque un punteggio significativo da parte di quelli esterni.

Anche sul fronte ambientale, l'attenzione si concentra su temi molto specifici e coerenti con le sfide settoriali. La riduzione delle emissioni è percepita come una leva strategica, tanto quanto la **gestione ottimale delle risorse e la riduzione dei consumi**, che riflette l'urgenza di maggiore efficienza e sostenibilità nei processi logistici. La **mobilità sostenibile** appare in una posizione intermedia ma comunque rilevante, soprattutto alla luce degli sviluppi tecnologici e regolatori del settore.

Più debole, invece, la rilevanza percepita delle tematiche di governance. Tra queste, **la qualità dei servizi e la soddisfazione dei clienti** mantiene un buon livello di attenzione, mentre **privacy e cybersecurity** emergono come l'area meno valorizzata dagli stakeholder interni, pur essendo riconosciuta come importante da quelli esterni. Questo dato indica un possibile scollamento tra la percezione interna e l'evoluzione del contesto normativo e tecnologico, suggerendo un'area su cui investire in consapevolezza e formazione.

A photograph of a forest with large, moss-covered tree trunks and green foliage. The image is oriented vertically, with the text and page number overlaid on a dark red horizontal band.

Ambiente

3

Efficientamento energetico e riduzione delle emissioni

Informative GRI: 302-1, 302-3, 302-4, 305-1, 305-2

SIL.CRI, coerentemente con i principi espressi nel proprio **Codice Etico e nella Politica Ambientale**, si impegna a promuovere un **utilizzo responsabile delle risorse energetiche e una costante riduzione delle emissioni di gas serra**. Questo impegno si concretizza attraverso iniziative mirate all'efficienza energetica, all'ottimizzazione dei processi produttivi e all'adozione di fonti energetiche rinnovabili.

L'approccio dell'azienda si sviluppa secondo un duplice percorso: da un lato, la **minimizzazione dei consumi energetici attraverso l'adozione di tecnologie più efficienti e un monitoraggio continuo delle performance energetiche**; dall'altro, la **riduzione delle emissioni di gas serra**, in linea con un **processo di transizione** verso un'economia sostenibile.

Consumi energetici

Il consumo energetico complessivo dell'organizzazione nel triennio considerato evidenzia un andamento costante e una lieve riduzione nell'intensità energetica grazie a misure di efficientamento adottate. Di seguito sono riportati i **dati di consumo energetico suddivisi tra consumo diretto e indiretto**.

Consumi diretti e indiretti di energia			
Anno	Consumo energetico totale (GJ)	Consumo Diretto (GJ)	Consumo Indiretto (GJ)
2023	18.202,35	18.164,03	38,33
2024	18.508,96	18.463,17	45,79

Il **consumo diretto** è principalmente legato all'**uso di combustibili per i veicoli aziendali** e per il **riscaldamento**, rappresentati dai pellet e dal gasolio.

Consumi energetici diretti				
Fonte Energetica	Unità	2023	2024	Variazione (%)
Pellet	Kg	1.050	1.170	11%
Gasolio	L	503.973	512.273	2%

Il **consumo di energia elettrica**, interamente proveniente da fonti certificate, ha registrato un incremento del 19% nel 2024 rispetto al 2023.

Consumi di energia elettrica		
Anno	Consumo Elettrico (kWh)	Provenienza
2023	10.647	Rinnovabili
2024	12.719	Rinnovabili

SIL.CRI ha continuato a implementare pratiche di efficientamento energetico, che hanno contribuito a una riduzione dell'intensità energetica rispetto agli anni precedenti.

Queste iniziative si concentrano sull'**ottimizzazione dei consumi dei veicoli aziendali**, sull'introduzione di sistemi di controllo più avanzati per il monitoraggio dei consumi e sull'**adozione di pratiche di risparmio energetico negli uffici e nelle aree produttive**.

Emissioni di Gas a Effetto Serra (GHG)

Le emissioni di gas serra sono state monitorate e classificate secondo gli ambiti di riferimento GRI, distinguendo tra:

- **Scope 1** (Emissioni dirette): legate principalmente all'uso di combustibili fossili e pellet;
- **Scope 2** (Emissioni indirette): derivanti dal consumo di energia elettrica.

Emissioni dirette e indirette: Scope 1 e scope 2			
Anno	Scope 1 (t CO2e)	Scope 2 (t CO2e)	Totale (t CO2e)
2023	1.369,68	2,78	1.372,46
2024	1.376,98	3,32	1.380,30

Le emissioni derivanti dall'uso di pellet sono aumentate dell'11%, coerentemente con l'incremento del consumo. Le emissioni indirette (Scope 2), invece, hanno registrato un incremento del 19%, in linea con l'aumento di elettricità da fonti rinnovabili. L'organizzazione, nel calcolo delle emissioni Scope 2, adotta un approccio Location-Based che considera il mix energetico medio nazionale. Questo permette di avere una stima delle emissioni effettive derivanti dall'energia elettrica consumata. Tuttavia, grazie all'approvvigionamento da fonti rinnovabili certificate, l'impatto effettivo sull'ambiente si avvicina a un approccio Market-Based, con ridotte emissioni di CO2 legate al consumo elettrico.



Mobilità sostenibile

La mobilità sostenibile rappresenta un elemento cruciale nella strategia ambientale di SIL.CRI. L'azienda, consapevole dell'impatto che i trasporti generano in termini di emissioni di gas serra e consumo di carburante, ha **adottato una politica volta a ottimizzare l'efficienza del proprio parco mezzi e a ridurre progressivamente le emissioni di CO₂**. Questa strategia si concretizza attraverso il **monitoraggio costante delle percorrenze, l'ottimizzazione dei consumi e un progressivo aggiornamento della flotta aziendale verso veicoli più efficienti e meno inquinanti**.

Il monitoraggio dell'impatto ambientale del parco mezzi è condotto attraverso strumenti di controllo che permettono di tracciare i consumi di carburante, le percorrenze chilometriche e le emissioni correlate. Tale approccio permette a SIL.CRI di identificare le aree di miglioramento, valutare l'efficacia delle azioni intraprese e pianificare interventi mirati di efficientamento.

Il parco mezzi di SIL.CRI è costituito interamente da **veicoli alimentati a diesel**, con un **totale di 22 mezzi sia nel 2023 che nel 2024**. Nonostante il numero di veicoli sia rimasto costante, l'azienda ha avviato un **processo di rinnovamento tecnologico concentrato sull'incremento dei mezzi di categoria Euro 6**, che sono passati da 12 unità nel 2023 a 14 unità nel 2024, rappresentando il 64% del totale. Parallelamente, i veicoli di classe Euro 5 sono stati progressivamente ridotti, passando da 10 a 8 unità, a favore di una flotta più efficiente e meno impattante in termini di emissioni.

L'adozione di veicoli Euro 6 permette una riduzione significativa delle emissioni di particolato (PM) e di ossidi di azoto (NOx), garantendo un minor impatto sull'ambiente e una maggiore sostenibilità operativa.

Parco mezzi suddiviso per classe			
Classe Euro	Numero Mezzi 2023	Numero Mezzi 2024	Variazione (%)
Euro 5	10	8	-20%
Euro 6	12	14	17%

Anche il **numero di viaggi effettuati** dai veicoli di classe Euro 6 è **aumentato del 3%**, passando da 2.798 nel 2023 a 2.872 nel 2024, mentre i viaggi effettuati dai veicoli di classe Euro 5 sono diminuiti dell'8%, riflettendo un uso ottimizzato dei mezzi più recenti. **La ripartizione delle percorrenze mostra un miglioramento nell'efficienza del trasporto, con un incremento dell'utilizzo di veicoli di classe Euro 6 per le tratte più lunghe.**

Viaggi totali suddivisi per classi di mezzi			
Classe Euro	Viaggi 2023	Viaggi 2024	Variazione (%)
Euro 5	2.032	1.871	-8%
Euro 6	2.798	2.872	3%

Nel corso del biennio, SILCRI ha registrato un **lieve incremento del consumo di carburante pari al 2%, passando da 503.973 litri nel 2023 a 512.273 litri nel 2024.** Questa crescita, seppur contenuta, è stata bilanciata da un miglioramento delle prestazioni dei veicoli più efficienti, che hanno consentito di mantenere stabili le percorrenze nonostante la riduzione di veicoli di classe Euro 5.

Consumi di carburante e chilometri percorsi totali		
Anno	Litri di Carburante	Km Percorsi
2023	503.973	1.731.048
2024	512.273	1.663.784

L'impegno dell'azienda è rivolto al miglioramento continuo delle prestazioni del parco mezzi, con l'obiettivo di ridurre progressivamente le emissioni attraverso l'adozione di tecnologie più sostenibili e la pianificazione ottimizzata dei percorsi. La scelta di incrementare i veicoli di categoria Euro 6 rappresenta un passo strategico verso una mobilità più sostenibile e allineata agli standard europei di riduzione delle emissioni inquinanti.

Gestione ottimale delle risorse e riduzione dei consumi

Informative GRI: 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

In linea con i principi del Codice Etico e della Politica Ambientale, **l'azienda promuove un utilizzo efficiente delle risorse, riducendo al minimo gli sprechi e ottimizzando i processi di smaltimento**. Questo approccio è coerente con gli standard internazionali GRI (Global Reporting Initiative) e mira a una gestione sostenibile dei rifiuti generati durante le attività produttive e operative.

L'azienda adotta un sistema di **gestione dei rifiuti strutturato e funzionale, con raccolta differenziata per plastica, vetro e umido, assicurando il corretto smaltimento dei materiali di consumo come toner, oli e filtri**. La raccolta differenziata è supportata dalla presenza di contenitori dedicati e identificati, facilitando così il processo di gestione dei rifiuti in modo ordinato e sostenibile. Le collaborazioni con ditte specializzate garantiscono il recupero e il riciclo dei materiali, contribuendo alla riduzione dell'impatto ambientale e al riutilizzo di risorse altrimenti destinate allo smaltimento.

Nel corso degli anni 2023 e 2024, SIL.CRI ha monitorato attentamente la produzione dei rifiuti, con un focus particolare sui materiali speciali. I principali rifiuti generati, raccolti e trattati sono stati identificati attraverso i relativi CER, che consentono di tracciare ogni flusso di smaltimento in modo trasparente e puntuale. Tra questi, i toner per stampanti esauriti, i filtri olio e gli scarti di olio minerale per motori rappresentano le categorie principali. Il trattamento di questi rifiuti avviene tramite messa in riserva di rifiuti per sottoporli a operazioni di recupero, come previsto dalle normative vigenti.

Rifiuti suddivisi per C.E.R.					
Codice CER	Denominazione	Pericolosità	Quantità 2023 (kg)	Quantità 2024 (kg)	Trattamento
08.03.18	Toner per stampanti esauriti	Non pericoloso	12	-	R13: messa in riserva di rifiuti
16.01.07	Filtri olio	Non pericoloso	-	200	R13: messa in riserva di rifiuti
13.02.05	Scarti olio minerale per motori	Non pericoloso	-	800	R13: messa in riserva di rifiuti

L'attenzione alla gestione dei rifiuti è affiancata da un processo di ottimizzazione delle risorse e da un monitoraggio costante delle operazioni di smaltimento. Questo impegno consente di ridurre l'impatto ambientale derivante dalle attività aziendali, promuovendo un modello virtuoso di economia circolare e di responsabilità verso l'ambiente.

SIL.CRI promuove un approccio sostenibile nella gestione dei rifiuti, adottando soluzioni che privilegiano il recupero e il riciclo rispetto al conferimento in discarica. **Nel biennio 2023-2024, tutti i rifiuti generati, compresi i toner esauriti, i filtri olio e gli scarti di olio minerale, sono stati destinati a operazioni di recupero tramite messa in riserva (R13).** Questo processo permette di valorizzare il rifiuto, riducendo significativamente l'impatto ambientale e limitando l'uso di risorse naturali vergini. L'approccio adottato si configura quindi come una pratica di economia circolare, in linea con gli obiettivi di sostenibilità aziendali e le direttive europee in materia di gestione dei rifiuti.



Sociale

4

SIL.CRI considera le proprie risorse umane e il contesto sociale in cui opera non soltanto come aspetti fondamentali per la continuità del business, ma anche come un'opportunità per generare impatti significativi e duraturi. Con un approccio basato su trasparenza, inclusione e responsabilità, la società pone al centro del proprio operato il rispetto dei diritti umani, la valorizzazione delle diversità e l'integrazione delle migliori pratiche per il coinvolgimento delle parti interessate.

Formazione e sviluppo professionale

Informative GRI: 2-7, 2-20, 2-21, 2-30, 401-1, 404-1, 404-3, 405-1, 405-2

SIL.CRI si impegna costantemente nel creare un **ambiente di lavoro orientato alla valorizzazione del capitale umano** attraverso processi chiari, inclusivi e costantemente monitorati, in linea con una strategia sociale fondata su una **gestione equa e trasparente**.

Nel biennio di rendicontazione 2023 – 2024, dal punto di vista della tipologia contrattuale, l'organico di SIL.CRI è formato **principalmente da dipendenti a tempo pieno e indeterminato**; dal punto di vista del genere è invece composto al **91% da uomini**.

Tuttavia, è bene sottolineare che la **ridotta presenza di donne risulta coerente con il contesto del settore trasporti e logistica**, in cui, secondo dati ufficiali Istat e analisi di settore, la quota media femminile si attesta attorno al 22%. Tale benchmark conferma come l'attuale assetto di SIL.CRI, seppur offrendo margini di miglioramento, sia in linea con il panorama industriale nazionale.

Attualmente, le due **donne** presenti in azienda sono inquadrare al **livello 4** e ricoprono entrambe la mansione di **impiegate**. Gli **uomini** sono invece inquadrati principalmente al **livello 3s** come **autisti di bilico** e due di essi sono al **livello 3**, ovvero **autisti motrice**.

Dal punto di vista dell'età, soltanto due persone (1 uomo e 1 donna) si trovano nella fascia under 30, mentre tutte le altre sono suddivise pressoché equamente tra la fascia 30–50 anni e superiore ai 50 anni.

Dipendenti suddivisi per genere e tipologia di inquadramento						
	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti a tempo indeterminato	15	2	17	16	2	18
Dipendenti a tempo determinato	6	0	6	4	0	4
Totale dipendenti	21	2	23	20	2	22
Dipendenti a tempo pieno	20	0	20	19	0	0
Dipendenti a tempo parziale	1	2	3	1	2	0
Totale dipendenti	21	2	23	20	2	22



Dipendenti suddivisi per genere, fascia di età e livello contrattuale																		
	2023									2024								
	Valori numerici									Valori numerici								
Livello	Uomini			Donne			Totale personale			Uomini			Donne			Totale personale		
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	U	D	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	U	D	Totale
3s (autisti bilico)	1	12	5				18	0	18	1	9	7				17	0	17
3 (autisti motrice)			2				2	0	2			2				2	0	2
4 (impiegate)				1	1		0	2	2				1	1		0	2	2
5 custode			1				1	0	1			1				1	0	1
Totale	1	12	8	1	1	0	21	2	23	1	9	10	1	1	0	20	2	22

Il costante monitoraggio dei flussi di ingresso e uscita del personale, declinato per fasce d'età e per categoria operativa, costituisce un elemento essenziale nella gestione della stabilità e del rinnovamento dell'organico.

Nel corso del biennio 2023 – 2024, il turnover in entrata e in uscita ha coinvolto soltanto dipendenti uomini. Nel 2023, sono **entrati 4 uomini nella fascia d'età 30-50 anni e 1 uomo over 50**, i quali sono stati inquadrati in 4 al livello 3s e uno al livello 3; mentre ne è **uscito soltanto uno, di età superiore ai 50 anni** e appartenente al livello 3s.

Nel **2024**, invece, gli ingressi si sono ridotti, infatti è entrata soltanto **una risorsa di età superiore ai 50 anni**, inquadrata al livello 3s; mentre le uscite hanno mantenuto una proporzione identica all'anno precedente, sia per età sia per livello.

Nuove assunzioni suddivise per genere, fascia di età e livello di inquadramento						
Personale entrato per fascia di età						
	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni			0			0
30-50 anni	4		4			0
> 50 anni	1		1	1		1
Totale	5	0	5	1	0	1
Personale entrato per livello						
	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
3S (autisti bilico)	4		4	1		1
3 (autisti motrice)	1		1			0
4 (impiegate)			0			0
5 (custode)			0			0
Totale	5	0	5	1	0	1

Personale in uscita suddiviso per genere, fascia di età e livello di inquadramento						
	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni			0			0
30-50 anni	3		3	4		4
> 50 anni	1		1	1		1
Totale	4	0	4	4	0	4
Personale uscito per livello						
	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
3S (autisti bilico)	3		3	4		4
3 (autisti motrice)	1		1	1		1
4 (impiegate)			0			0
5 (custode)			0			0
Totale	4	0	4	4	0	4

Nei confronti di tutto il personale dipendente viene applicato il **CCNL Trasporti e logistica**. L'adozione di contratti collettivi nazionali rappresenta un pilastro nella definizione delle condizioni lavorative, perché stabilisce un **quadro normativo condiviso** che regola in maniera trasparente e uniforme le modalità di impiego, le retribuzioni e i diritti dei lavoratori. Inoltre, i **contratti collettivi agevolano la gestione dei rapporti**, riducono conflitti e controversie attraverso processi negoziali strutturati e garantiscono che eventuali modifiche alle condizioni lavorative siano affrontate in modo condiviso e sistematico.

SIL.CRI adotta **un processo di determinazione della retribuzione caratterizzato da trasparenza e rigore**. La definizione dei compensi, affidata all'Amministratore Delegato e al Legale Rappresentante, con il supporto di consulenti esterni indipendenti, si basa su regolamenti interni e sul riferimento al CCNL applicabile. La **politica retributiva integra la retribuzione fissa con incentivi specifici** legati alle performance, maggiorazioni per turni notturni o festivi e salari maggiorati per i dipendenti con anzianità superiore ai 10 anni. Tali politiche retributive, nel rispetto del principio di trasparenza, vengono periodicamente comunicate a tutto il personale dipendente.

In quest'ottica, il **rapporto tra la retribuzione annua della persona con il salario più elevato e la media di tutti gli altri dipendenti** esclusa tale persona, **è pari a 1,11 nel 2023 e 1,08 nel 2024**. Un rapporto vicino a 1 indica che non vi sono particolari differenze di remunerazione tra la persona che guadagna di più e tutto il resto del personale aziendale.

Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini								
2023				2024			Variazione % 2023-2024	
Livello	Salario medio		Rapporto (donna/ uomo)	Salario medio		Rapporto (donna/ uomo)		
	U	D		U	D		U	D
3S (autisti bilico)	-	/	/	-	/	/	+6,7%	-
3 (autisti motrice)	-	/	/	-	/	/	+4,9%	-
4 (impiegate)	/	-	/	/	-	/	-	+6,5 %
5 (custode)	-	/	/	-	/	/	+5,3%	-

Particolare attenzione viene riservata anche al **monitoraggio del rapporto tra lo stipendio di base delle donne e quello degli uomini**, strumento fondamentale per individuare ed eliminare eventuali squilibri e promuovere la parità retributiva. Nel caso di SIL.CRI, pur essendo impossibile calcolare il rapporto diretto tra il salario medio delle donne e quello degli uomini, in quanto non vi è alcun livello in cui sono presenti entrambi i generi, possiamo notare che gli stipendi sono in linea con il livello contrattuale di appartenenza e pressoché paritari tra i generi (considerando che le donne hanno un contratto part-time a 20 ore settimanali). **Si evidenzia inoltre per entrambi i generi e per tutti i livelli contrattuali un incremento dei salari medi su base mensile con una variazione tra il 4,9% e il 6,7%.**

Un altro aspetto ritenuto fondamentale da SIL.CRI è la **formazione, un pilastro strategico** nell'ottimizzazione della performance aziendale e nella valorizzazione delle competenze del personale dipendente.

Ore medie di formazione all'anno per dipendente									
Livello	2024								
	N° totale di ore di formazione erogate ai dipendenti			N° totale di dipendenti			Numero medio di ore di formazione per dipendente		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
3S (autisti bilico)	77	0	77	17	0	17	3,85	-	4,53
3 (autisti motrice)	54	0	54	2	0	2	27	-	27
4 (impiegate)	0	43	43	0	2	2	-	21,50	21,50
5 (custode)	0	0	0	1	0	0	0	-	0
Totale	131	43	174	20	2	22	6,55	21,50	7,91

Nel corso del 2024 sono state erogate complessivamente **174 ore di formazione ai dipendenti**, con una media di **7,91 ore per persona**. La distribuzione della formazione varia tra le diverse categorie professionali, con una partecipazione maggiore da parte del personale operativo maschile in termini numerici, ma una media oraria più elevata per le impiegate, inoltre alcune categorie non hanno ricevuto formazione nel periodo considerato.

Le predette ore di formazione hanno avuto ad oggetto sia i **corsi di formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro**, sia **ulteriori corsi non obbligatori, come la conoscenza del Codice Etico, una panoramica sul funzionamento e l'applicazione della raccolta differenziata in azienda e ulteriori strategie formative mirate, in ragione delle mansioni svolte**.

Per avvalorare l'importanza della formazione, **tutti gli autisti vengono valutati con cadenza annuale secondo criteri specifici legati alla loro mansione**. Viene utilizzata una specifica scheda precompilata e ogni area di competenza deve essere valutata con una scala da 0 a 5, dove 5 rappresenta il punteggio massimo. Concorrono a tale valutazione anche eventuali verbali stradali, provvedimenti disciplinari e sinistri, con torto o ragione.

Il risultato, confrontato con gli anni precedenti, porta all'eventuale applicazione di azioni correttive o ulteriori corsi di formazione, al fine di colmare le lacune presenti nelle aree in cui si è verificato un punteggio basso.

Dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale			
	N° dipendenti che ricevono valutazione delle performance dello sviluppo professionale	N° dipendenti per inquadramento	Rapporto
Dipendenti a tempo indeterminato	100%	18	6%
Dipendenti a tempo determinato	100%	4	25%

Salute e sicurezza sul lavoro

Informative GRI: 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10

Per SIL.CRI, **la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori è un valore imprescindibile e rappresenta un pilastro fondamentale della sua identità aziendale.** In un settore dinamico come quello dei trasporti, l'impegno di SIL.CRI relativamente a questa tematica va ben oltre il mero rispetto della normativa: vengono fatti investimenti quotidiani per un ambiente lavorativo salubre, sicuro e orientato alla prevenzione, dove ogni individuo possa sentirsi parte integrante di un sistema che pone il benessere al centro.

Nel rispetto del **D.lgs. n. 81/2008 e in coerenza con i più elevati standard qualitativi**, il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza di SIL.CRI copre la totalità del personale dipendente ed è formalizzato all'interno del **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).**

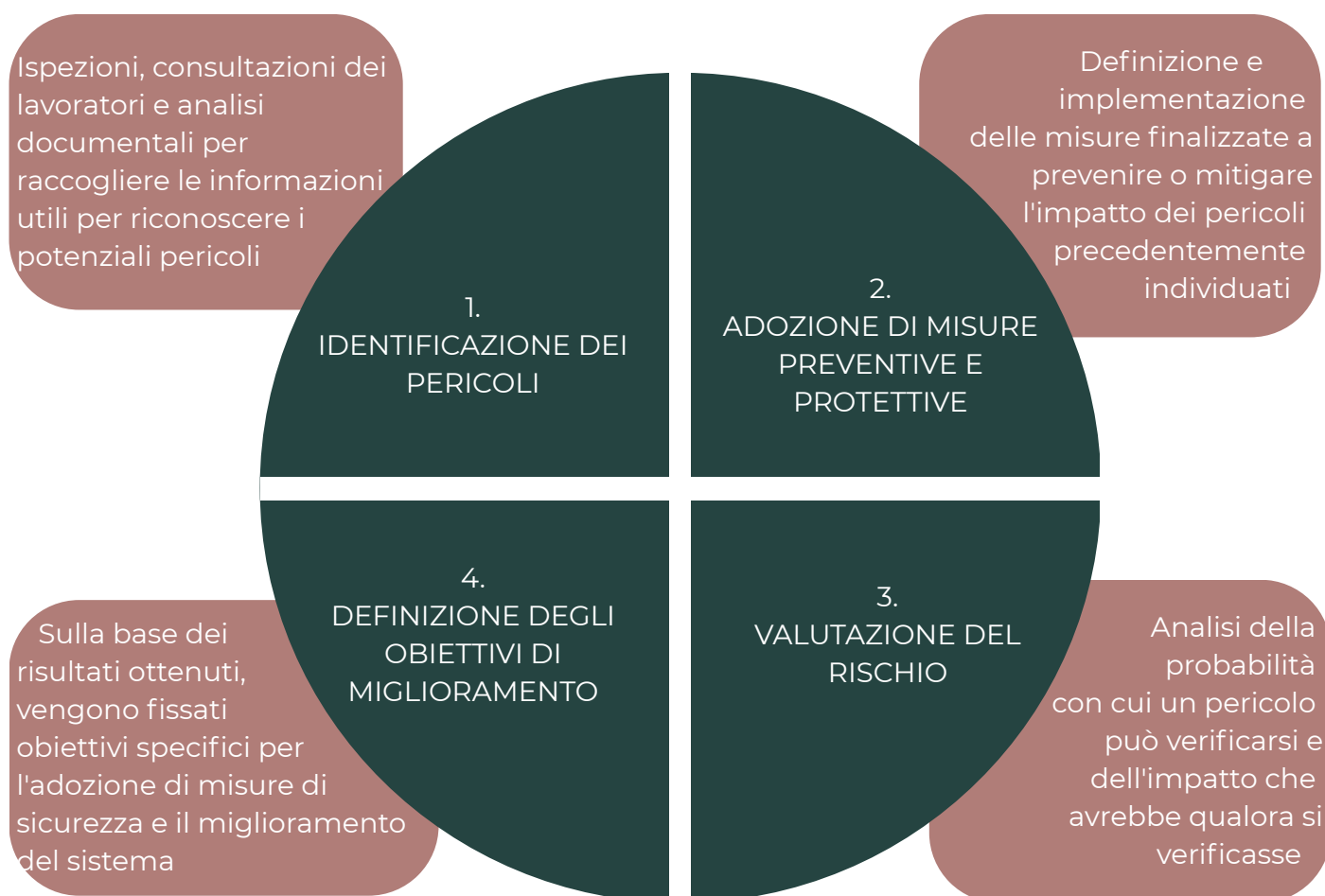
Il DVR è un elemento fondamentale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro e offre un quadro dettagliato finalizzato a identificare, analizzare e quantificare tutti i potenziali pericoli presenti nelle attività aziendali, fornendo le basi per adottare misure preventive e protettive adeguate. Esso non è un documento statico, ma deve essere aggiornato regolarmente per stare al passo con:

- **modifiche nei processi:** ogni cambiamento, sia esso di natura tecnica o organizzativa, può incidere sui livelli di rischio e richiede una revisione delle misure di sicurezza;
- **nuove normative o tecnologie:** l'evoluzione normativa e l'introduzione di nuove tecnologie richiedono un continuo adeguamento del documento.

I DVR di SIL.CRI a maggio 2023 è stato aggiornato per il seguente motivo:

- aggiornamento di attrezzature, dipendenti;
- redazione valutazione dei rischi specifici, quali:
 - a. rischio incendio
 - b. rischio movimentazione manuale dei carichi – bassi carichi alta frequenza
 - c. rischio stress da lavoro correlato
 - d. rischio radiazioni ottiche artificiali
 - e. rischio ergonomia
 - f. rischio posture statiche.

La gestione del rischio prevista dal Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza si traduce in un percorso strutturato e dinamico, effettuata utilizzando le metodiche ed i criteri ritenuti più adeguati alle situazioni lavorative aziendali, tenendo conto dei principi generali di tutela previsti dall'art. 15 del D.lgs. n. 81/2008. Il processo di gestione è articolato nelle fasi raffigurate nello schema seguente.



In concreto, il rischio viene individuato come $R = P \times D$, dove “P” rappresenta la probabilità di accadimento e “D” la gravità del danno. A entrambi i fattori viene associato un indice numerico e la combinazione di essi dà luogo alla seguente matrice dei rischi, finalizzata a determinare anche le priorità di intervento correlate a ciascun livello di rischio.

		Danno			
		1	2	3	4
P r o b a b i l i t à	4	4	8	12	16
	3	3	6	9	12
	2	2	4	6	8
	1	1	2	3	4

Entità del rischio	Valori di riferimento	Priorità intervento	Tempi di attuazione in giorni
Molto basso	$(1 \leq R \leq 1)$	Miglioramenti da valutare in fase di programmazione	180
Basso	$(2 \leq R \leq 4)$	Miglioramenti da applicare a medio termine	60
Medio	$(6 \leq R \leq 9)$	Miglioramenti da applicare con urgenza	30
Alto	$(12 \leq R \leq 16)$	Miglioramenti da applicare immediatamente	0

Per quanto riguarda le attività svolte da SIL.CRI, il rischio maggiormente significativo relativo alle strutture nelle quali operano gli addetti è relativo agli incidenti stradali, per i quali la valutazione è:

Probabilità P = 3 x Gravità G = 3 à Rischio conseguente R = 9

Altri rischi individuati relativi alla mansione di autista e relativi alle strutture e all'ambiente di lavoro sono:

- **cadute dal pianale dell'automezzo:** la valutazione di tali rischi è:

Probabilità P = 2 x Gravità G = 3 Rischio conseguente R = 6

- **cadute e scivolamenti dalla cabina dell'automezzo:** la valutazione di tali rischi è:

Probabilità P = 2 x Gravità G = 3 Rischio conseguente R = 6

- **investimento e/o schiacciamento dovuto alla movimentazione dei mezzi sul piazzale:** la valutazione di tali rischi è:

Probabilità P = 2 x Gravità G = 4 Rischio conseguente R = 8

Vi possono essere inoltre rischi di cadute dall'alto associati alla mansione di movimentazione merci, per cui la valutazione è:

Probabilità P = 2 x Gravità G = 3 Rischio conseguente R = 6

Per gli operatori che svolgono le particolari operazioni su cisterna, vi è inoltre questo rischio specifico di caduta, la cui valutazione dei rischi è:

Probabilità P = 1 x Gravità G = 4 Rischio conseguente R = 4

È stata inoltre posta attenzione anche nei confronti dei rischi correlati alle mansioni amministrative, pur essendo stati valutati come poco significativi:

Probabilità P = 2 x Gravità G = 2 Rischio conseguente R = 4

Infine, per i rischi derivanti da movimentazione manuale dei carichi, intrinsecamente legati alle mansioni di addetto alla movimentazione merci, è stata effettuata la seguente valutazione:

Probabilità P = 2 x Gravità G = 3 Rischio conseguente R = 6

Per far fronte ai suddetti rischi, SIL.CRI ha correttamente posto in essere tutte le misure di sicurezza necessarie, consapevole che la riduzione dei rischi individuati è subordinata a un'attenta programmazione e organizzazione di ciascuna attività, a precise istruzioni operative e a comportamenti equilibrati e prudenti. Per questo ha compilato procedure e regolamenti nell'ambito del sistema di gestione per la qualità e norme specifiche relative ai diversi aspetti della sicurezza.

Il DVR rappresenta anche un chiaro segnale dell'impegno dell'azienda nei confronti del benessere dei lavoratori. È infatti il risultato del **lavoro sinergico di tutte le figure chiave del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza**, ovvero:

- **datore di lavoro:** il soggetto con la maggiore responsabilità relativamente all'adozione e all'attuazione delle misure di sicurezza, che guida e coordina l'intero processo;
- **preposti:** figure operative che sovrintendono all'attuazione delle direttive impartite dal datore di lavoro e garantiscono l'efficacia delle misure adottate;
- **lavoratori:** tutti i collaboratori aziendali che, indipendentemente dal ruolo svolto e dalla tipologia contrattuale, sono parte attiva del sistema, contribuendo alla prevenzione delle criticità attraverso feedback e segnalazioni;
- **RSPP** (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione): designato dal datore di lavoro per coordinare le strategie preventive, applicare il DVR e mantenere aggiornato il sistema;
- **RLS** (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza): interlocutore essenziale posto tra il management e i lavoratori, il cui contributo è fondamentale per l'identificazione e la mitigazione dei rischi;
- **medico competente:** soggetto fondamentale per il monitoraggio della salute dei lavoratori, che avviene attraverso visite mediche periodiche;
- **addetti al primo soccorso e addetti antincendio:** figure operative cruciali per la gestione tempestiva delle emergenze.

Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa, SIL.CRI ha correttamente individuato tutte le predette figure chiave del sistema e tutto il personale viene annualmente sottoposto alla visita medica da parte del medico competente, finalizzata a valutare l'idoneità psico-fisica di ogni risorsa.

Nello specifico, le figure individuate sono le seguenti:

Datore di lavoro	D'Aries Antonio
RSPP	Lambiase Oddone
Medico competente	Cravero Andrea
RLS	Giacchi Gianfranco

Un ulteriore elemento cardine dell'impegno di SIL.CRI riguarda la **formazione continua**: grazie a investimenti in programmi didattici e aggiornamenti periodici, tutti gli autisti sono adeguatamente preparati per svolgere qualsiasi servizio sia loro affidato, poiché tutti sono altamente qualificati. Inoltre, al momento dell'assunzione, sono affiancati da autisti senior fino al raggiungimento della piena autonomia.

Vengono svolti **corsi di formazione sulla sicurezza generale e specifica** per tutto il personale, oltre a corsi di formazione dedicati agli autisti per l'utilizzo tachigrafo, ovvero lo strumento che registra la velocità e i tempi di guida dei conducenti di camion, pullman e autocarri.

Oltre alla formazione, è necessario anche il **coinvolgimento dei lavoratori**, al fine di incoraggiare, attraverso un processo di consultazione e di comunicazione, l'adesione alle buone prassi in materia e il sostegno alla politica e agli obiettivi di sicurezza dell'azienda.

Gli argomenti sui quali è necessario il coinvolgimento dei lavoratori sono:

- la politica e gli obiettivi relativa alla sicurezza;
- la documentazione attinente alla sicurezza (procedure, istruzioni);
- i processi di identificazione dei pericoli, e di valutazione e controllo dei rischi;
- le consultazioni, sia formali sia informali, sui temi della sicurezza tra i lavoratori;
- le attività di riesame e miglioramento del sistema di gestione della sicurezza in azienda;
- i programmi di formazione.

Un adeguato processo di comunicazione in merito alla sicurezza prevede inoltre la consultazione del personale in merito:

- allo sviluppo e al riesame delle politiche e degli obiettivi di sicurezza individuati dall'azienda;
- ai cambiamenti che possono avere ripercussioni sulla sicurezza nell'ambiente di lavoro;
- alla definizione dei ruoli e dei meccanismi di comunicazione del RLS.

Il sistema di gestione, rigorosamente strutturato e costantemente aggiornato, consente a SIL.CRI di affrontare in maniera trasparente e proattiva tutti i rischi legati alla salute e alla sicurezza sul lavoro. Questo approccio, fondato su processi ben definiti e su una cultura della prevenzione, integra tra loro valutazioni periodiche, audit interni e formazione continua, che vedono la partecipazione attiva di ogni collaboratore.

Grazie a questo impegno condiviso, **l'azienda ha realizzato nel 2024 un anno esente da incidenti sul lavoro**. Questo successo non si limita al rispetto delle normative, ma è il risultato di un processo in continua evoluzione, che integra tecnologie innovative e pratiche di prevenzione all'avanguardia, volte a creare un ambiente lavorativo sicuro, sereno e orientato al miglioramento costante.

Nell'ottica della **sostenibilità aziendale**, per un'azienda di trasporti come SIL.CRI, la corretta applicazione del DVR è particolarmente importante perché:

- garantisce la sicurezza nelle operazioni quotidiane, dalla manutenzione dei veicoli alle attività logistiche, riducendo il rischio di incidenti e infortuni;
- contribuisce alla creazione di un ambiente di lavoro che promuove l'efficienza, la responsabilità e una cultura della sicurezza condivisa;
- si integra con il sistema complessivo di gestione della qualità, rafforzando la reputazione e la sostenibilità dell'azienda.



Benessere delle risorse umane

Informative GRI: 401-2, 401-3

L'impegno per il benessere delle risorse umane è il motore che alimenta la crescita e la sostenibilità di SIL.CRI. **Valorizzare il capitale umano significa investire non solo nel presente, ma anche nel futuro** dell'azienda, al fine di creare e mantenere un ambiente in cui ogni individuo possa esprimere il proprio potenziale, dove il rispetto, la sicurezza e l'equilibrio tra vita privata e professionale siano parte integrante della cultura aziendale.

In quest'ottica, SIL.CRI riconosce l'importanza di offrire un **pacchetto di benefici che sia accessibile a tutto il personale aziendale, indipendentemente dal tipo di contratto**. Queste misure sono concepite per rafforzare il benessere generale, la sicurezza sociale e la stabilità economica di tutti i collaboratori e le collaboratrici. Tra i principali benefici erogati figurano:

- **copertura assicurativa in caso di disabilità e invalidità:** attraverso la Polizza UNIPOL per i danni biologici, viene fornita una fondamentale tutela della salute dei dipendenti, mediante un sostegno economico concreto in caso di eventi imprevisti che possano ledere l'integrità fisica o psichica della persona, compromettendo la sua capacità lavorativa;
- **assistenza sanitaria integrativa:** viene offerta un'integrazione alla copertura sanitaria di base, che garantisce un accesso rapido e privilegiato a servizi assistenziali, di prevenzione e di cura della salute;
- **bonus economici e premi aziendali:** questi incentivi riconoscono e ricompensano il contributo individuale e collettivo, promuovendo la motivazione e celebrando il successo condiviso in una cultura orientata al riconoscimento del merito.

Percentuale di dipendenti che usufruiscono del welfare	91%
Budget annuale destinato al welfare aziendale	2.200 €
Costo medio annuo per dipendente per il welfare	100 €
Servizi di welfare più utilizzati dai dipendenti	Rimborso visite mediche specialistiche o esami di laboratorio

FONDO
SANILOG



Sanilog è il Fondo Sanitario Integrativo del SSN per il personale dipendente del settore cui si applica il **CCNL logistica, trasporti e spedizioni**.

È stato istituito nel 2011 per volontà delle organizzazioni sindacali e di quelle datoriali per offrire un concreto sostegno alla spesa sanitaria privata dei lavoratori del settore e ha come obiettivo principale quello di garantire ai propri iscritti la **massimizzazione del rapporto tra la contribuzione prevista contrattualmente e l'offerta di prestazioni erogate sia in termini quantitativi che qualitativi**.

La **copertura delle prestazioni sanitarie** di Sanilog viene erogata da:

Prestazioni mediche generiche



Prestazioni odontoiatriche



SIL.CRI, tramite il fondo Sanilog, copre le spese per una vasta gamma di prestazioni sanitarie, tra cui ricoveri per grandi interventi chirurgici, trasporti sanitari, prestazioni diagnostiche e trattamenti riabilitativi. Sono previste anche coperture per invalidità permanente da infortunio, stati di non autosufficienza e prestazioni specifiche come la gestione di critical illness. La polizza include servizi aggiuntivi, tra cui consulenze sanitarie, invio di medici e infermieri a domicilio e trasporto in ambulanza. La copertura si estende a protesi ortopediche e prestazioni odontoiatriche.

Questi servizi assicurativi garantiscono un **supporto efficace e completo, contribuendo al benessere fisico e psicologico dei dipendenti**.

Il personale dipendente di SIL.CRI, in linea con quanto previsto dal **D.lgs. n. 151/2001 e s.m.i.** (c.d. Testo Unico sostegno maternità e paternità) può inoltre godere del **congedo parentale**, ovvero un periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui possono usufruire entrambi i genitori fino ai 12 anni di vita del figlio. Tale normativa ha l'obiettivo di permettere ai dipendenti, indipendentemente dal genere, di godere di un congedo e successivamente tornare al lavoro svolgendo la medesima mansione o una mansione equivalente.

Al congedo parentale facoltativo si affiancano il **congedo di maternità obbligatorio**, ovvero il periodo di 5 mesi di astensione dal lavoro riconosciuto alle lavoratrici madri, che può essere suddiviso in 2 mesi prima della nascita e 3 mesi dopo il parto; e il **congedo di paternità obbligatorio**, ovvero 10 giorni di cui il padre può fruire dai 2 mesi precedenti la data del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita.

Questo sistema di congedi, oltre a rappresentare un diritto fondamentale, rappresenta uno dei pilastri del sistema di welfare interno di SIL.CRI, concepito per facilitare una gestione equilibrata tra gli impegni professionali e le esigenze familiari.

Nel corso del biennio di rendicontazione, il congedo è stato usufruito soltanto da una donna, la quale è rientrata regolarmente al lavoro al termine del periodo.

Attraverso il Fondo Sanilog, SIL.CRI offre anche uno specifico “**pacchetto maternità**”, tramite il quale provvede al pagamento delle spese per le seguenti prestazioni di controllo in gravidanza:

- ecografie;
- analisi del sangue per il monitoraggio della gravidanza;
- due visite di controllo ostetrico ginecologico (elevate a 4 visite ostetrico-ginecologiche complessive in caso di gravidanza a rischio).

Qualora l'assicurata abbia un'età superiore ai 35 anni oppure nel caso in cui esista una familiarità alle malformazioni tra i parenti di 1° grado certificata dal medico, la società provvede al pagamento delle spese sostenute per:

- amnioscopia;
- amniocentesi;
- villocentesi.

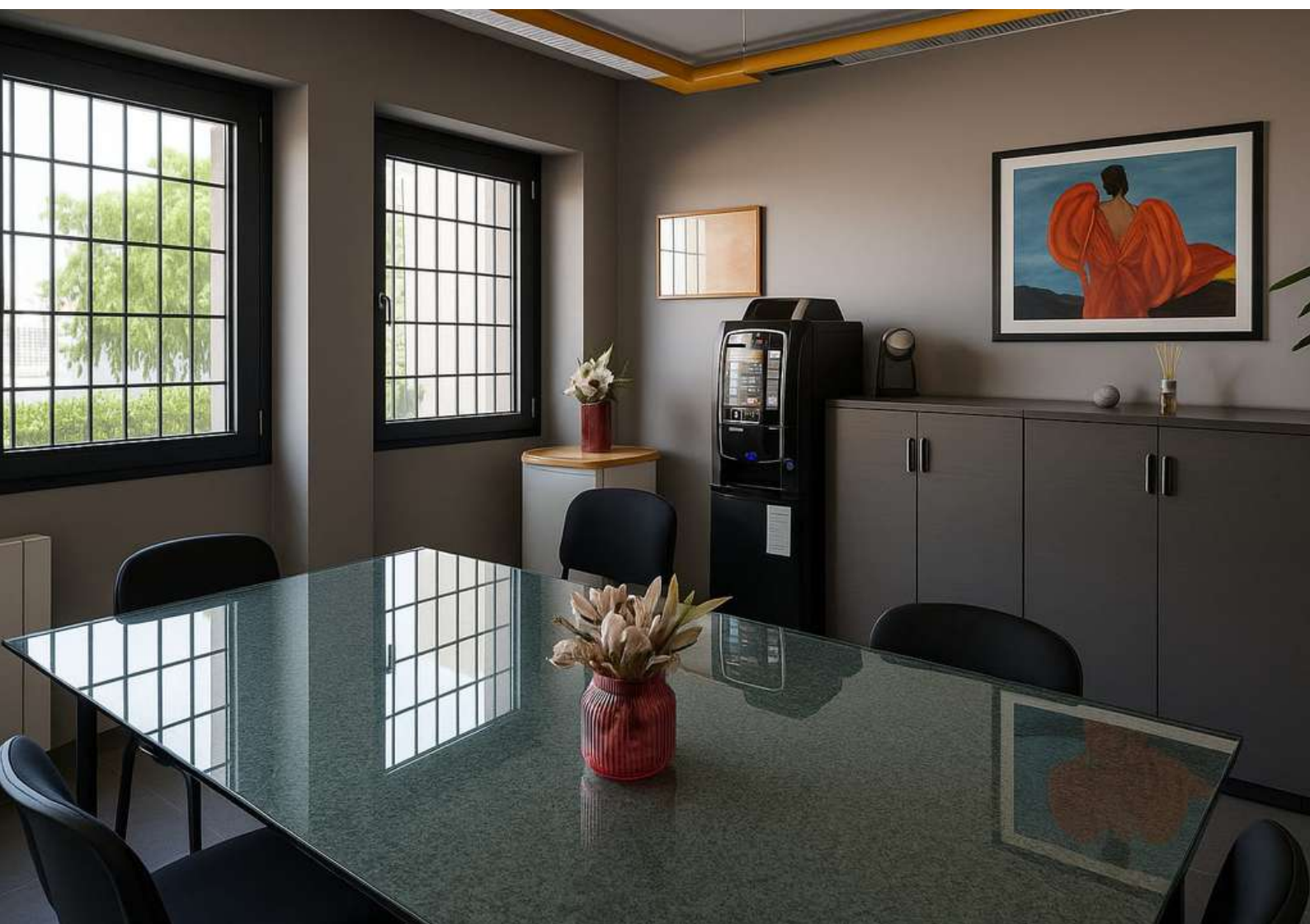
Nel caso di utilizzo di strutture sanitarie e di personale convenzionato con SIL.CRI, le spese per le prestazioni erogate all'assicurata vengono liquidate direttamente dalla società alle strutture medesime; nel caso di utilizzo di strutture sanitarie o di personale non convenzionato, le spese sostenute vengono rimborsate integralmente; nel caso, infine, in cui l'assicurata si avvalga del SSN, la società rimborsa integralmente i ticket sanitari.

Il massimale annuo assicurato per il complesso delle predette prestazioni corrisponde a € 700,00 per ogni assicurata.

In aggiunta alle prestazioni sopra riportate, in occasione del parto e previa presentazione della lettera di dimissione, la società corrisponderà un'indennità di € 70,00 per ogni giorno di ricovero, per un massimo di 7 giorni per ogni ricovero.

Al momento non sono previste specifiche politiche di supporto per il rientro al lavoro, quali part-time temporaneo o smart working, poiché non è mai stata rilevata tale esigenza, ma SIL.CRI è aperta alla possibilità di valutare tali opportunità in futuro.

Tale impegno nel perfezionare le misure a supporto del benessere è la testimonianza della **dedizione di SIL.CRI nel consolidare una cultura aziendale sostenibile, basata sulla valorizzazione e protezione del capitale umano e orientata al continuo miglioramento.**





Governance

5

Governo societario ed etica aziendale

Informativa GRI: 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-16, 2-19, 2-23, 2-24, 2-28

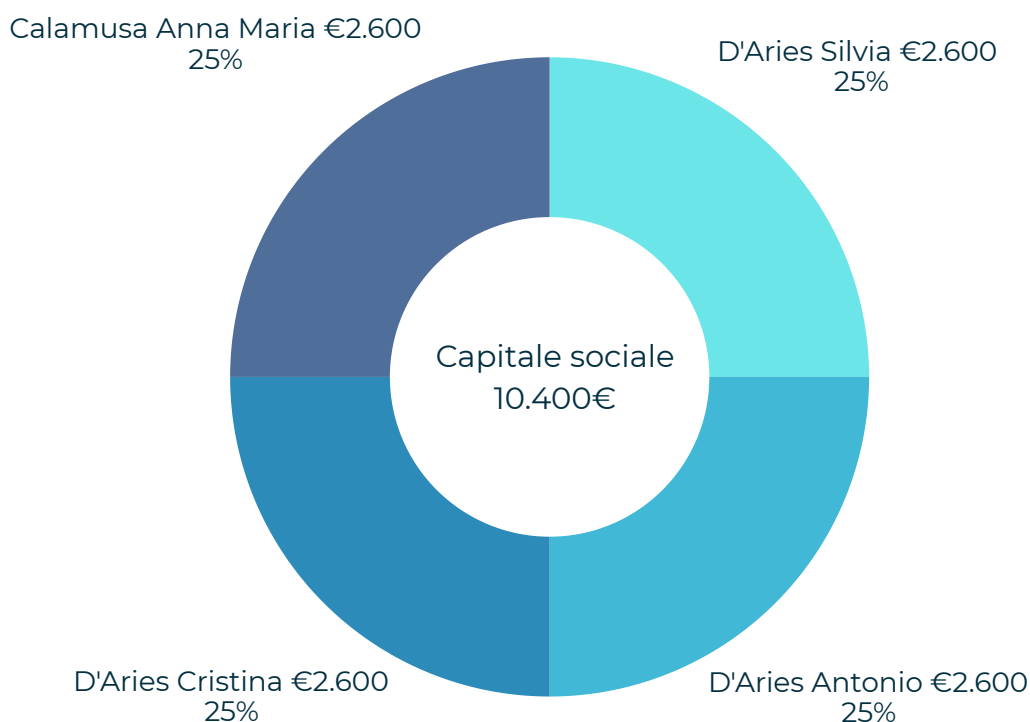
SIL.CRI S.r.l. adotta un modello di governance semplice e coerente con la sua struttura a conduzione familiare. Il **Consiglio di Amministrazione** è composto da quattro membri:

- **Antonio D'Aries**, Legale Rappresentante e Direttore Generale
- **Cristina D'Aries**, Amministratore Delegato
- **Silvia D'Aries**, Consigliere
- **Anna Maria Calamusa**, Socio non esecutivo

Tutti i membri sono esecutivi e la loro nomina è stabilita direttamente dai soci, senza limiti temporali di mandato.

Il **capitale sociale** è equamente suddiviso tra i quattro soci:

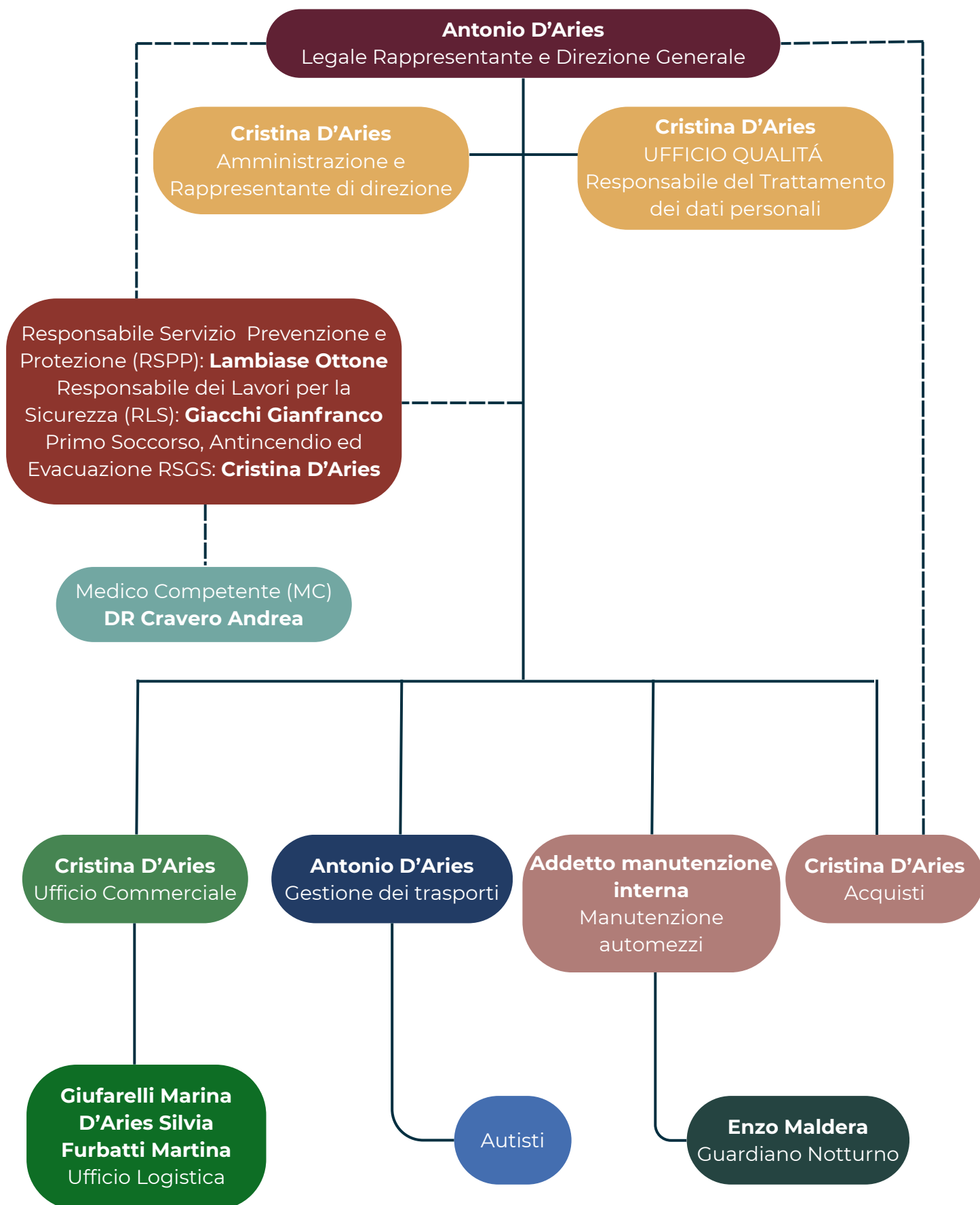
- Antonio D'Aries (25%)
- Cristina D'Aries (25%)
- Silvia D'Aries (25%)
- Anna Maria Calamusa (25%)



L'organo amministrativo è autorizzato a svolgere tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione, con **ampi poteri di rappresentanza** legale e operativa. L'Amministratore o il Consiglio può nominare direttori e procuratori speciali, determinandone i poteri e le attribuzioni economiche.

L'**organigramma aziendale** riflette una struttura snella ma ben organizzata. Antonio D'Aries è responsabile della gestione dei trasporti e coordina direttamente il gruppo degli autisti. Cristina D'Aries, oltre a rappresentare la direzione, segue l'area amministrativa, l'ufficio qualità, gli acquisti e l'ufficio commerciale, supervisionando anche le funzioni legate alla sicurezza sul lavoro e alla protezione dei dati personali. L'ufficio logistico è composto da personale operativo che affianca quotidianamente le attività legate alla pianificazione e gestione dei carichi. Il presidio tecnico delle attività di manutenzione è affidato ad una figura interna, mentre la sicurezza aziendale è supportata dalla presenza di un guardiano notturno.





L'**etica aziendale** rappresenta un pilastro della cultura organizzativa. L'azienda ha definito un **Codice Etico ufficiale**, disponibile pubblicamente, che disciplina i comportamenti attesi in termini di **legalità, rispetto reciproco, responsabilità ambientale e sociale**. Il Codice include riferimenti espliciti alla **lotta alla corruzione** e alla **tutela della persona**, ed è integrato da una **procedura interna per la segnalazione di criticità**.

Il sistema di **whistleblowing** consente ai dipendenti di comunicare liberamente, anche in forma anonima, qualsiasi irregolarità tramite moduli cartacei, email, WhatsApp o telefono. Le segnalazioni vengono gestite dal responsabile amministrativo e i flussi sono monitorati internamente. **Nel 2024 non sono pervenute segnalazioni.**

La supervisione degli impatti **ambientali, sociali** e di **governance** è affidata ai membri del Consiglio di Amministrazione, secondo una logica di distribuzione per ambiti funzionali, in assenza di comitati specifici.

Dal punto di vista retributivo, gli amministratori percepiscono una **retribuzione fissa mensile**, eventualmente integrata da dividendi in base agli utili societari, e beneficiano di un **accantonamento pensionistico annuale**. Non sono previsti bonus variabili, stock option o altri incentivi legati alla performance.

L'azienda eroga **corsi periodici su etica e conformità** al personale, con una copertura dell'80% dei dipendenti nell'ultimo anno. Anche i membri del CdA partecipano a momenti formativi mirati.

Il **Codice Etico** rappresenta il documento di riferimento per tutte le politiche, prassi e procedure aziendali. Esso esprime l'**impegno dell'organizzazione a operare nel rispetto delle leggi vigenti**, con **correttezza, imparzialità e professionalità**, condannando qualsiasi forma di **abuso, discriminazione, corruzione o comportamento scorretto** nei confronti di clienti, fornitori, istituzioni, collaboratori e concorrenti. La sua applicazione è **obbligatoria per tutti i dipendenti**, collaboratori, amministratori e soggetti che agiscono per conto dell'azienda. Le violazioni sono soggette a **sanzioni disciplinari o contrattuali**, secondo quanto previsto dalla normativa e dai regolamenti interni.

Infine, SILCRI aderisce alla **Federazione Autotrasportatori Italiani (F.A.I.)** dal **2008** in qualità di **socio attivo**, per aggiornarsi costantemente su **normative, bandi, formazione e innovazione** nel settore dei trasporti.

Privacy e cybersecurity

Informativa GRI: 418-1

Nel contesto del trasporto e della logistica, la gestione sicura delle informazioni è un presupposto imprescindibile per garantire affidabilità, continuità operativa e fiducia da parte di clienti e stakeholder. La crescente digitalizzazione dei processi interni e la gestione quotidiana di dati sensibili, come anagrafiche clienti, documenti di trasporto e informazioni logistiche, hanno spinto SIL.CRI a rafforzare in modo sistematico il proprio approccio alla tutela della privacy e alla sicurezza informatica.

Conformemente al Regolamento Europeo **GDPR** e alla normativa nazionale vigente, l'azienda ha implementato un sistema completo di **protezione dei dati personali**, che si fonda su strumenti formali e operativi. In particolare, è stato istituito e mantenuto aggiornato un **Registro dei Trattamenti dei Dati**, affiancato dalla **nomina di un DPO (Data Protection Officer)** e di un **Referente Privacy interno**, con l'obiettivo di presidiare l'intero ciclo di trattamento delle informazioni.

A supporto di tale sistema, SIL.CRI ha adottato una **Politica per la Sicurezza delle Informazioni**, che definisce in modo chiaro le misure tecniche e organizzative a tutela dei sistemi informativi aziendali.

Tra queste, si annoverano:

- l'utilizzo di **software antivirus sempre aggiornati**;
- la realizzazione di **backup periodici in cloud**;
- l'introduzione di **sistemi di conservazione digitale certificata**, sotto la responsabilità di un **RCD** (Responsabile della Conservazione Digitale);
- lo svolgimento di **Valutazioni d'Impatto (DPIA)** per i trattamenti più critici;
- e la predisposizione di **procedure formali per la gestione di eventuali data breach**, che, pur non essendo state attivate nel 2024, sono pronte per garantire una risposta tempestiva ed efficace in caso di necessità.

L'analisi dei dati relativi al 2024 conferma l'efficacia delle misure in atto: **non si sono verificate violazioni** della privacy né perdite di dati, e non è stato necessario attivare segnalazioni al Garante. L'**inattività aziendale causata da problematiche IT** è stata contenuta, con un totale di circa 4 ore su base annua, e **non si sono registrate perdite economiche** associate a eventi informatici.

L'azienda sta inoltre investendo per incrementare il **livello di digitalizzazione**, che attualmente si attesta attorno al **60% dei processi interni**. **Non è ancora attiva una polizza di cyber insurance**, ma SIL.CRI sta valutando se introdurre nuove forme di copertura e strumenti di prevenzione avanzati.

Sul fronte della **formazione del personale**, i dati mostrano ancora margini di miglioramento: nel 2024 il **100% del personale impiegatizio ha ricevuto formazione specifica in ambito cybersecurity**, un dato che SIL.CRI intende migliorare con programmi strutturati nei prossimi anni, anche in relazione ai crescenti rischi esterni e alla necessità di rafforzare la cultura digitale in azienda.

Nel suo complesso, l'impegno di SIL.CRI in materia di protezione dei dati e sicurezza informatica si inserisce coerentemente in una visione più ampia di **responsabilità d'impresa**, orientata alla tutela degli stakeholder, alla compliance normativa e al consolidamento di una cultura aziendale fondata sulla trasparenza e sulla prevenzione.

Qualità dei servizi e soddisfazione dei clienti

Informativa GRI: 416-1

La qualità del servizio rappresenta per SIL.CRI un elemento distintivo e un impegno quotidiano, fondato sulla capacità di garantire **puntualità, affidabilità operativa e attenzione personalizzata** alle esigenze dei clienti. In un settore ad alta complessità logistica, la qualità non si limita alla mera consegna della merce, ma si estende a tutti i processi di relazione, gestione e monitoraggio del servizio.

L'azienda **effettua regolarmente indagini di soddisfazione**, sia tramite sondaggi interni – **inviati con cadenza annuale via email attraverso moduli dedicati** – sia tramite valutazioni semestrali raccolte direttamente dai clienti, integrate nelle loro piattaforme digitali. I dati raccolti mostrano un **indice medio di soddisfazione superiore al 90%**, segno tangibile del livello di servizio percepito. I **punti di forza più frequentemente riconosciuti** dai clienti includono la **performance qualitativa complessiva** e la **valutazione tecnica del personale e dei mezzi impiegati**.

Anche nella gestione dei reclami SIL.CRI dimostra un approccio strutturato e risolutivo: **nel corso del 2024 è stato ricevuto un solo reclamo**, prontamente **risolto al primo contatto**, con un tasso di gestione immediata del **100%**.

Sul fronte della **fedeltà e fidelizzazione**, i dati confermano una **retention dei clienti pari al 99%**, un risultato molto elevato per il settore. Questo risultato è attribuibile a una combinazione di fattori: servizio efficiente e personalizzato, attenzione alle **richieste specifiche, flessibilità operativa** e una politica di prezzi percepita come corretta e giustificata rispetto al valore offerto.

Al momento, **non sono attivi programmi formali di fidelizzazione**, ma l'elevata continuità dei rapporti commerciali riflette comunque un forte legame relazionale con la clientela.

Per quanto riguarda le politiche di gestione cliente, pur **non esistendo un documento interno formalizzato**, l'azienda si rifà alle **linee guida definite all'interno del Codice Etico**, che disciplina il rapporto con i clienti in termini di **trasparenza, correttezza e ascolto**. Inoltre, le verifiche sulla qualità del servizio sono costanti, svolte in maniera diretta e continuativa, anche attraverso **presenze occasionali presso i luoghi di carico e scarico**, utili per rilevare eventuali criticità operative.

Sotto il profilo della **comunicazione commerciale**, **non sono mai state registrate sanzioni** per pubblicità ingannevole o violazioni delle normative di marketing, a conferma dell'impegno dell'azienda verso una **comunicazione trasparente e responsabile**.

Nel complesso, il rapporto con i clienti è improntato a un **dialogo aperto e continuo**, orientato al miglioramento costante, alla personalizzazione dei servizi e alla costruzione di una relazione di lungo periodo fondata su fiducia e affidabilità.





GRI Content Index

6

Indice dei contenuti GRI con riferimenti	
Dichiarazione d'uso	SIL.CRI s.r.l. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo gennaio 2024-dicembre 2024 con riferimento agli Standard GRI.
Utilizzato GRI 1	GRI 1: Principi Fondamentali 2021

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE	PAGINA
GRI 2: Informazioni generali 2021	2-1 Dettagli sull'organizzazione	Nota metodologica	5
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica	5
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica	5
	2-4 Restatement delle informazioni	Nota metodologica	5
	2-5 Assurance esterna	Il presente documento non è sottoposto a verifica di terza parte	5
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	I nostri servizi	10 - 13
	2-7 Dipendenti	Formazione e sviluppo professionale	26
	2-8 Lavoratori non dipendenti	L'azienda non impiega lavoratori non dipendenti	26
	2-9 Struttura e composizione della governance	Governo societario ed etica aziendale	46
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Governo societario ed etica aziendale	46
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Governo societario ed etica aziendale	46
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	Governo societario ed etica aziendale	46
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Governo societario ed etica aziendale	46
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Governo societario ed etica aziendale	46

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE	PAGINA
GRI 2: Informazioni generali 2021	2-15 Conflitti d'interesse	Non presente	-
	2-16 Comunicazione delle criticità	Governo societario ed etica aziendale	46
	2-17 Competenze collettive del massimo organo di governo	Non presente	-
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	Non presente	-
	2-19 Politiche retributive	Governo societario ed etica aziendale	46
	2-20 Processo di determinazione della retribuzione	Formazione e sviluppo professionale	26
	2-21 Rapporto sulla retribuzione totale annuale	Formazione e sviluppo professionale	26
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder	4
	2-23 Impegni assunti tramite policy	Governo societario ed etica aziendale	46
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Governo societario ed etica aziendale	46
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Non sono state rilevate non conformità	-
	2-28 Adesione ad associazioni	Governo societario ed etica aziendale	46
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Stakeholder e modalità di coinvolgimento	13
	2-30 Accordi di contrattazione collettiva	Formazione e sviluppo professionale	26
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo per determinare i temi materiali	Identificazione dei temi rilevanti	13 - 15
	3-2 Elenco di temi materiali	Identificazione dei temi rilevanti	13 - 15

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE	PAGINA
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Matrice di materialità	13 - 15
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Efficientamento energetico e riduzione delle emissioni	18
	302-3 Intensità energetica	Efficientamento energetico e riduzione delle emissioni	18
	302-4 Riduzione del consumo di energia	Efficientamento energetico e riduzione delle emissioni	18
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Efficientamento energetico e riduzione delle emissioni	18
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Efficientamento energetico e riduzione delle emissioni	18
GRI 306: Rifiuti 2020	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	Gestione ottimale delle risorse e riduzione dei consumi	23
	306-3 Rifiuti prodotti	Gestione ottimale delle risorse e riduzione dei consumi	23
	306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento	Gestione ottimale delle risorse e riduzione dei consumi	23
	306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento	Gestione ottimale delle risorse e riduzione dei consumi	23
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	Formazione e sviluppo professionale	26
	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Benessere delle risorse umane	41

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE	PAGINA
GRI 401: Occupazione 2016	401-3 Congedo parentale	Benessere delle risorse umane	41
GRI 403: Salute e Sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	34
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Salute e sicurezza sul lavoro	34
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	34
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	34
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	34
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Salute e sicurezza sul lavoro	34
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	Salute e sicurezza sul lavoro	34
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	34
	403-9 Infortuni sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	34
	403-10 Malattie professionali	Salute e sicurezza sul lavoro	34

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE	PAGINA
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Formazione e sviluppo professionale	26
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	Formazione e sviluppo professionale	26
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Formazione e sviluppo professionale	27 - 46
	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Formazione e sviluppo professionale	26
GRI 416: Salute e Sicurezza dei Clienti 2016	416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi	Qualità dei servizi e soddisfazione dei clienti	51
	416-2 Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	Non sono state rilevate non conformità	-
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Privacy e cybersecurity	50



www.silcri.it

Bilancio di sostenibilità realizzato in collaborazione con
Open Group Italia srl