



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).**

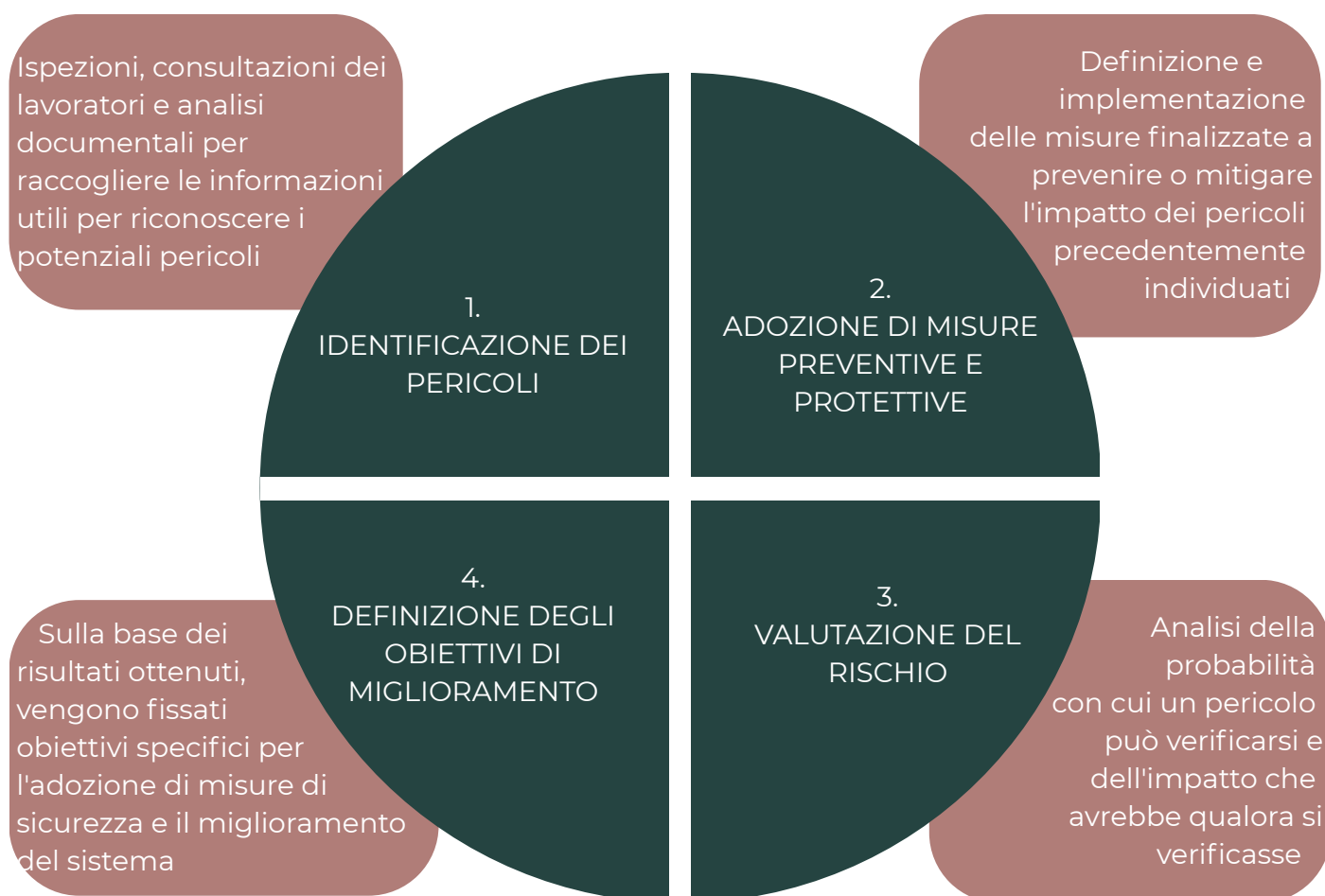
Il DVR è un elemento fondamentale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro e offre un quadro dettagliato finalizzato a identificare, analizzare e quantificare tutti i potenziali pericoli presenti nelle attività aziendali, fornendo le basi per adottare misure preventive e protettive adeguate. 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.**

