

2023

Piano per la parità di genere

GENDER EQUALITY PLAN
COMITATO GUIDA

Sommario

CONTESTO DELL'ORGANIZZAZIONE	2
CAMPO DI APPLICAZIONE:	2
INTRODUZIONE E SCOPO DEL DOCUMENTO	3
TRASER – CHI SIAMO	3
IL NOSTRO PERSONALE	4
PIANO DELLA PARITÀ DI GENERE E TRASER	6
OBIETTIVI	6

CONTESTO DELL'ORGANIZZAZIONE

Ambito d'attività:

Note generali sull'Azienda	
<i>Ragione Sociale:</i>	TRASER Società a responsabilità limitata ATTIVITA' PREVALENTE: gestione di magazzini di deposito e custodia per conto terzi codice ateco 52.10.1
<i>Sede Legale:</i>	Via di Portonaccio, 35-37, 00159, Roma Iscrizione al Registro Ditte alla Camera di Commercio di Roma n° 709813 del 27.07.1990
<i>Sedi operative:</i>	Via di Portonaccio, 35. 00159, Roma Via di Portonaccio, 23, 23 A, 00159, Roma Largo de Dominicis, 6, 7, 8, 00159, Roma Via di Roccasecca, 35, 00131, Roma Via Aurelia Km 46.800, 00052, Cerveteri Interporto, Bologna e Centri di erogazione del servizio
<i>Telefono e Fax:</i>	06 43 93 9 44 - 06 20 39 68 -
<i>P. IVA e C.F.:</i>	03893361000

FASCIA	CLUSTER	NUMERO ADDETTI/E	LETTERA	CODICE	SETTORE
4	GRANDE	383	H	5	Trasporto e Magazzinaggio

CAMPO DI APPLICAZIONE:

Il campo di applicazione del Sistema di Gestione Integrata, sviluppato in azienda, si estende in particolare all'attività di:

PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DEI SERVIZI DI: DEPOSITO, FORNITURA E DISTRIBUZIONE DI MEDICINALI, PRESIDI MEDICO CHIRURGICI E MERCI VARIE. CLASSIFICAZIONE ED ARCHIVIAZIONE DI DOCUMENTI, TRASPORTO DI MATERIALE BIOLOGICO, CELLULE STAMINALI ED ORGANI ANCHE IN PRESENZA DI PERSONALE MEDICO. EROGAZIONE DEL SERVIZIO DI FACCHINAGGIO.

I contratti collettivi applicati sono: CCNL TRASPORTO MERCI e LOGISTICA- MULTISERVIZI-FARMACIE PRIVATE

INTRODUZIONE E SCOPO DEL DOCUMENTO

Negli ultimi anni si è prestata sempre più attenzione alla tematica di emancipazione femminile e alla parità di genere, ma, nonostante ciò, il percorso da intraprendere, specialmente in Italia, è ancora lungo.

Nel contesto italiano, l'**occupazione femminile**, ha un tasso del 42,16% dovuto sia a fattori culturali (come la presenza di mansioni "tipicamente maschili"), ma anche a quelli che sono considerati degli ostacoli nel percorso lavorativo femminile (es: la maternità).

L'obiettivo della parità di genere si presenta anche nell'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, in più di uno dei 17 punti presenti:

- Goal 5: Parità di Genere; l'obbiettivo è il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e l'*empowerment* di tutte le donne e ragazze.
- Goal 8: Lavoro dignitoso e crescita economica; l'obbiettivo è di incentivare crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva, un lavoro dignitoso per tutti.
- Goal 10: Ridurre le disuguaglianze; ha come obiettivo generale la riduzione dell'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni.

Scopo del presente documento è quello di presentare e pianificare una gestione del sistema aziendale di TraSer s.r.l. che attribuisca il giusto valore alla parità di genere e agevoli l'occupazione femminile.

Per fare ciò la Tra.Ser. s.r.l. ha deciso di implementare il proprio sistema di gestione con la norma facoltativa UNI/PdR 125/2022. Tale norma definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere e presenta 6 principali aree di intervento:

1. Selezione ed assunzione
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità e cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro
6. Prevenzione di ogni forma di abuso sul luogo di lavoro.

TRASER – CHI SIAMO

La TraSer s.r.l. è una società commerciale che opera su del territorio nazionale, a servizio di Enti sia pubblici che privati fornendo servizi di:

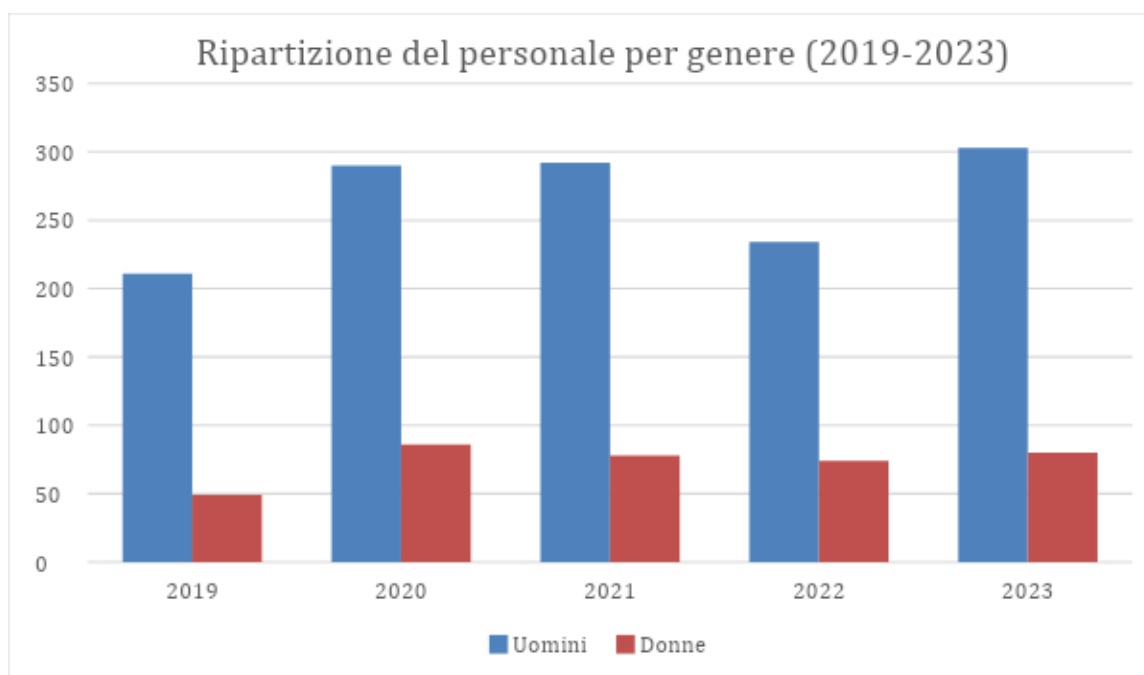
- Logistica
- Facchinaggio
- Distribuzione all'ingrosso di medicinali e materiale farmaceutico ad uso umano
- Trasporto di organi, sangue, plasma, materiale biologico e cellule staminali
- Classificazione ed archiviazione di documentazione sanitaria e non per conto terzi

Il tutto viene gestito da una centrale operativa aperta 24 ore su 24.

La società presenta diverse sedi impiegate nella gestione dei servizi offerti; la sede principale è locata in Roma, via di Portonaccio 35.

IL NOSTRO PERSONALE

Al 31 Dicembre 2023 la società presentava 383 dipendenti, di cui 351 con contratto stabile e 32 con contratto a tempo determinato. La ripartizione per genere evidenzia una maggioranza maschile (303 contro 80), che però, come si evince dal grafico sottostante, sta diminuendo nel corso degli anni passando dall'81,15% di dipendenti uomini in azienda nel 2019, al 79,11% del 2023.



Purtroppo, la disparità di genere all'interno della società è causata da mansioni lavorative culturalmente rivolte ad una platea più maschile (magazzinieri, autisti), ma la Tra.Ser. si impegna a valorizzare il talento femminile favorendo la presenza di donne nelle posizioni manageriali.

Infatti, per quanto riguarda l'impiego nelle aree di responsabilità, il 44.4% delle Business Unit aziendali sono sotto la supervisione di donne.

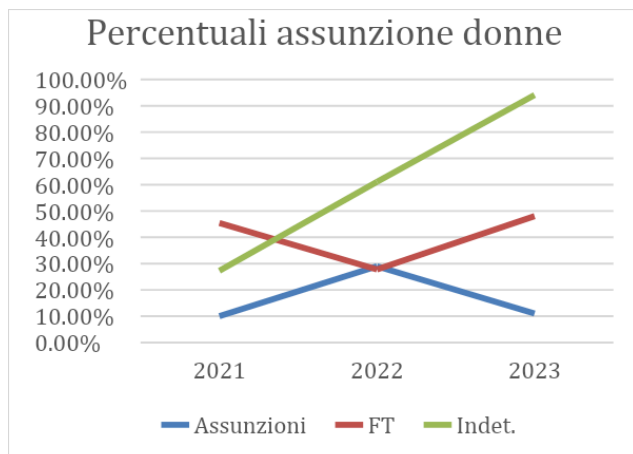
Business Unit	Responsabile: Uomo/Donna	N.Business Unit	Donne	% Responsabili Donne
Gare	Uomo	9	4	44,4%
Personale	Donna			
Logistica	Uomo			
Sistema Integrato	Donna			
Farmacia Roma	Donna			
Farmacia Bologna	Uomo			
Archivi	Uomo			
Centrale Operativa Roma	Donna			
Centrale Operativa Bologna	Uomo			

La TraSer s.r.l. si impegna attivamente nell'integrazione di personale femminile all'interno della propria attività; infatti, si può evincere dai grafici e dalle tabelle sottostanti un aumento dei contratti a tempo pieno e stabili.

	2021	2022	2023
Assunzioni	10%	29%	11%

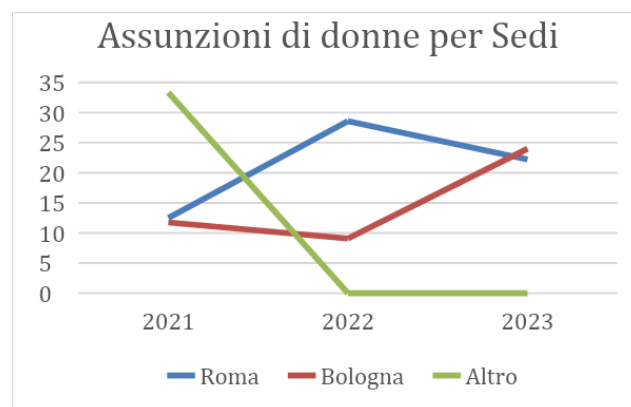
Full time	45,45%	27,78%	48,05%
Indeterminato	27,27%	61,11%	94,08%

Percentuali assunzione donne



	2021	2022	2023
Roma	12,50%	28,57%	22,22%
Bologna	11,76%	9,09%	24%
Altre	33,33%	0,00%	0,00%

Assunzioni di donne per Sedi



PIANO DELLA PARITÀ DI GENERE E TRASER

Attraverso questo documento Tra.Ser. s.r.l. si impegna a comunicare la propria strategia a supporto dell'equilibrio di genere.

Selezione e assunzione: Per quanto riguarda il processo di assunzione, vengono valutati i curricula inviati in maniera volontaria alla società o vengono effettuate ricerche tramite banche dati specializzate per le figure professionali più di alto profilo. La selezione avviene tramite la verifica del curriculum (es: tipologie di patenti se si ha necessità di assunzione di autisti) ed eventuali referenze da precedenti datori di lavoro.

Gestione della carriera ed equità salariale: L'avanzamento di carriera viene stabilito tramite la valutazione delle performance del singolo individuo, sui livelli professionali e sugli scatti di anzianità. Viene infatti prevista la medesima retribuzione a parità di inquadramento.

Genitorialità e cura e Conciliazione dei tempi vita-lavoro: L'azienda si impegna a garantire l'equilibrio vita-lavoro dei propri dipendenti, consentendo (a chi ne faccia richiesta e compatibilmente con il settore lavorativo) accordi specifici per il part-time, la possibilità di smart-working e flessibilità oraria. Vengono stabiliti, con i diretti interessati, i congedi di paternità e maternità (prima, dopo e durante) e viene offerta la

possibilità di usufruire di un periodo di ferie a seguito dei congedi genitoriali. Viene ovviamente garantito il rientro lavorativo al medesimo livello retributivo e con affiancamento da parte di chi ha avuto in carico il settore nel caso in cui ci siano stati cambiamenti. Le riunioni e la formazione erogata vengono tenuti nell'orario lavorativo, in modo da non gravare sulla vita familiare, e in diverse giornate e finestre orarie in modo da consentire a tutto il personale la partecipazione.

Prevenzione molestie e abusi: non viene assolutamente tollerata ogni forma di molestia o abuso e viene messa a disposizione dei dipendenti la cassetta dei reclami e suggerimenti in cui è possibile effettuare segnalazioni, anche anonime, di comportamenti non corretti da parte di colleghi o superiori. È stato anche istituito il Comitato Guida per poter gestire anche tali problematiche. È comunque importante sottolineare che, negli ultimi anni, non sono arrivate segnalazioni relative a questo contesto. In ogni caso viene garantita l'assenza di ritorsioni qualora vengano fatte segnalazioni.

OBIETTIVI

Affinché il processo di inclusione si in continua crescita, la Tra.Ser. ha messo a disposizione il budget necessario per ottenere la certificazione UNI/PdR 125/2022 (tramite la formazione al personale coinvolto nel processo ed i costi dell'ente certificatore), ma soprattutto per sviluppare i seguenti obiettivi relativamente la **parità di genere**:

1. Creazione di **Parcheggi Rosa** nei pressi della sede centrale (Via di Portonaccio), dove è impiegata una notevole parte del personale dipendente. Sono stati creati i parcheggi rosa presso la sede di Largo De Dominicis 6-8 in data 19/03/2024.
2. Installazione di **Panchine Rosse** nei pressi di varie sedi. La tempistica per il raggiungimento dell'obiettivo è entro Dicembre 2023. In data 19/03/2024 è stata inviata una mail per ottenere l'approvazione all'installazione delle Panchine Rosse.
3. Erogare la **Formazione** necessaria affinché vengano compresi i valori della parità di genere e possano essere superati i bias cognitivi di cui si può essere vittima. L'obiettivo è finalizzato a far comprendere al personale l'importanza di un ambiente inclusivo, pertanto, viene proposto di eseguire incontri semestrali riguardanti l'inclusività e la parità di genere. L'obiettivo verrà monitorato tramite l'indicatore numero 25 - Parità di genere.
4. Diffondere delle **Linee Guida per un linguaggio inclusivo** affinché venga diffusa la consapevolezza sulla parità di genere e si limiti l'utilizzo di parole "offensive". (Glossario)
5. Diffusione del **questionario** relativo alla percezione dei/delle dipendenti sulle pari opportunità, necessario a comprendere la situazione aziendale e ad erogare la giusta formazione.

Inoltre sono stati stanziati i fondi per il **welfare aziendale** per i seguenti obiettivi:

6. Assicurazione **Sanilog**, applicata ai dipendenti con il CCNL Trasporti.
7. Cessione dei **giorni di ferie** e/o permessi a colleghi che ne hanno necessità. In data 25/01/2024 si è verificata tale cessione in sostegno ad un collega.

8. Erogazione di **Buoni Befana** a tutti i/le dipendenti con figli fino ai 14 anni.

9. Erogazione dei buoni **Cad-hoc** a supporto dei dipendenti.

Tema	Processi correlati	Punto di forza (azioni intraprese)	Punto di debolezza	Obiettivo	Risorse	Responsabile	Azioni da intraprendere	Frequenza monitoraggio	KPI
Selezione e assunzioni	Cultura e Strategia Governance HR Crescita e Inclusione delle Donne	Emissione e diffusione Politica per la Parità di Genere. Istituzione del Comitato Guida Adeguamento procedure con rif. ai requisiti della PdR 125:22. Effettuata formazione alta Direzione e Preposti	Bilanciamento tra Uomini e Donne (24% donne in azienda)	Aumentare di 10 punti percentuali il numero delle donne in azienda 2025	Coinvolgimento dell'ufficio del personale, HR ed agenzie per lavoro somministrato	Direzione	In caso di nuove assunzioni, a parità di condizioni, considerare il fattore di genere per perseguire la parità	annuale	Con riferimento alla tabella dei KPI rif. n. 1.5, 1.7, 2.2, 3.1, 4.2
			Ancora limitata la formazione sulla gestione dei Bias Cognitivi	Entro il 2024 garantire specifico approfondimento sui temi all'Ufficio del Personale e a tutti i dipendenti	Ufficio del Personale, agenzie per lavoro somministrato, Ufficio SGI	Ufficio Del Personale	Coinvolgimento dei responsabili di area e uffici attraverso azioni di sensibilizzazione (diffusione di brochure informative, Piano di Comunicazione, etc.) sulla gestione dei Bias Cognitivi	annuale	Con riferimento alla tabella dei KPI rif. n. 1.5, 1.7, 2.2, 3.1, 4.2
			Limitata conoscenza della percezione dell'andamento dei colloqui da parte dei neo-assunti	Ottenere almeno il 60% di pareri positivi in risposta al questionario da sottoporre ai nuovi assunti	Ufficio del Personale e Ufficio SGI	Responsabile del Personale	Somministrare il questionario dopo il colloquio.	Annuale	Con riferimento alla tabella dei KPI rif. n. 1.2, 1.3, 1.6, 2.4

Gestione Carriera	Cultura e Strategia	Emissione e diffusione Politica per la Parità di Genere.	Sbilanciamento tra uomini e donne in posizione di "Quadro"	Aumentare la percentuale di donne sul totale degli inquadramenti "quadro"	Coinvolgimento dell'Ufficio del Personale	Direzione	Considerare lo sbilanciamento tra uomini e donne in posizione di "Quadro" in caso di aperture di nuove posizioni o sostituzioni di quelle presenti	annuale	Con riferimento alla tabella dei KPI rif. n. 1.5, 1.6, 2.2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 5.2	
		Istituzione del Comitato Guida	Adeguatezza delle procedure con rif. ai requisiti della PdR 125:22.	Limitata conoscenza della percezione dei dipendenti rispetto alle tematiche	Ottendere un valore positivo di almeno il 70% relativamente al questionario	Coinvolgimento Ufficio SGI	Direzione	Effettuare questionario sulla percezione delle pari opportunità	biennale	Con riferimento alla tabella dei KPI rif. n. 1.2, 1.3, 1.6 Questionario SA8000 domanda n.14: 74% risposte ≥ 4
		Effettuata formazione alta Direzione e Preposti								
		Governance	HR	Documentazione aziendale	Ancora limitata la formazione sulla gestione dei Bias Cognitivi	Entro il 2024 garantire specifico approfondimento sui temi all'Ufficio del Personale e a tutti i dipendenti	Ufficio del Personale	Ufficio del Personale	Coinvolgimento dei responsabili di area e uffici attraverso azioni di sensibilizzazione (diffusione di brochure informative, Piano di Comunicazione, etc.) sulla gestione dei Bias Cognitivi	annuale
Crescita e Inclusione delle Donne		Effettuata valutazione tramite questionario SA8000.								

Genitorialità e cura	Cultura e Strategia	Emissione e diffusione Politica per la Parità di Genere.							
	Governance	Istituzione del Comitato Guida							
Prevenzione abusi e molestie	HR	Adeguamento procedure con rif. ai requisiti della PdR 125:22.	Promozione e del Congedo Parentale	Entro il 2025 garantire specifico approfondimento sui temi a tutto il personale	Coinvolgimento Direzione, Ufficio del Personale, Ufficio SGI	Direzione Ufficio Personale Ufficio SGI	Garantire specifica informazione al personale sui temi relativi ai congedi parentali	annuale	Con riferimento alla tabella dei KPI rif. n. 2.2, 3.1, 3.5, 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 6.5
	Tutela della Genitorialità e conciliazione Vita-Lavoro	Effettuata formazione alta Direzione e Preposti							
		Documentazione aziendale							
		Effettuata valutazione tramite questionari o SA8000.							
	Cultura e Strategia	Emissione e diffusione Politica per la Parità di Genere.	Coinvolgimento del personale e degli Stakeholder sulle tematiche relative alla prevenzione	Entro il 2025 garantire specifico approfondimento sui temi a tutto il personale e coinvolgere,	Coinvolgimento Direzione, Ufficio del Personale, Ufficio SGI	Direzione Ufficio Personale Ufficio SGI	Garantire specifica informazione al personale ed ai principali fornitori sui temi relativi alla	annuale	Con riferimento alla tabella dei KPI rif. n. 1.2, 1.3, 1.6, 1.7, 3.6
	HR	Istituzione del							

		Comitato Guida	e di abusi e molestie	con riferimento ad una valutazione di criticità, i principali stakeholder (fornitori e clienti)			prevenzione di abusi e molestie attraverso diffusione di brochure informative, Piano di comunicazione, etc		
		Adeguamento procedure con rif. ai requisiti della PdR 125:22.							
		Effettuata formazione alta Direzione e Preposti					Sensibilizzare il personale all'uso dei canali di comunicazione attivati a tal proposito		
		Documentazione aziendale							
		Effettuata valutazione tramite questionari o SA8000.							

Firme del Comitato Guida e coordinatore del Sistema PdR 125/2022

Aggiornato al 25/03/2024