

**Informativa aziendale sulla parità di genere- Art. 3 Decreto del 29 aprile 22  
Riferita all'anno 2024**

Note generali sull'Azienda	
<i>Ragione Sociale:</i>	TRASER Società a responsabilità limitata <b>ATTIVITA' PREVALENTE:</b> 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 Dite alla Camera di Commercio di Roma n° 709813 del 27.07.1990
<i>P. IVA e C.F.:</i>	03893361000

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

- **L'ente di Certificazione che ha rilasciato il certificato è RINA Services S.p.A.**
- **Ultimo Audit di Sorveglianza è stato effettuato il 08/04/2024**
- **PUNTEGGIO OTTENUTO DA PARTE DELL'ENTE TERZO NELLA VALUTAZIONE DEI KPI è 75%**
- **la percentuale di donne in organico è pari al 23,6%**
- **la differenza salariale è una media pari allo 0**
- **BREVE DESCRIZIONE DEI RISULTATI DELL'AUDIT INTERNA:**

L'organizzazione ha strutturato la documentazione di sistema in conformità alla Prassi UNI/PdR 125:2022. Durante l'audit è stata verificata a campione l'applicazione dei requisiti e sono state raccolte le seguenti informazioni:  
- INDUSTRY DI RIFERIMENTO: Fascia 4 (GRANDE IMPRESA), CODICE ATECO 52.10.1 Benchmark di riferimento Lettera H, codice 5 "Trasporto e magazzinaggio".

POLITICA PARITA' DI GENERE: firmata dalla Direzione Aziendale in data 18/10/2023, diffusa tramite invio e-mail a tutti i dipendenti e pubblicata sul sito web aziendale. La Politica contiene i principi e gli impegni relativi alle tematiche di parità di genere coerenti con la PdR 125.

La MAPPATURA DEI PROCESSI (interni ed esterni) collegati agli obiettivi/temi della parità di genere è stata riportata nel Mod. A-1 Rev. 0 del 27/03/2023.

L'ORGANIGRAMMA per la parità di genere denominato è aggiornato al 13/02/2024 ed identifica il ruolo del Comitato Guida.



Il PIANO STRATEGICO denominato GEP (Gender Equality Plan) è aggiornato al 25/03/2024, suddiviso sui temi della prassi e articolato con tutti i punti previsti dalla norma di riferimento: punti di forza, punti di debolezza, obiettivi, azioni decise per colmare i gap e monitoraggio.

Le attività di monitoraggio sono gestite nel "Monitoraggio indicatori" aggiornato al 22/03/2024.

L'ELENCO INFORMAZIONI DOCUMENTATE è aggiornato in data 04/04/2024.

Nella Procedura "Gestione risorse umane" Rev. 09 del 13/10/2023 sono state definite le regole atte a prevenire la disparità di genere nelle fasi di selezione ed assunzione del personale genitorialità e cura e conciliazione vita-lavoro.

L'organizzazione ha un mansionario di funzione presente.

L'elenco dei dipendenti è aggiornato al febbraio 2024 (dato desunto da LUL) Uomini n. 320, n. 75 donne, n. 01 Amministratrice Unica e n. 01 Revisora dei Conti.

Il PROGRAMMA DI FORMAZIONE è stato dedicato ai temi della PdR 125 ed è aggiornato al 04/04/2024.

Il PIANO DI COMUNICAZIONE è aggiornato e prevede l'informativa annuale sulla parità di genere.

Il punteggio ottenuto dall'organizzazione nella valutazione dei KPI è di 75 con un grado di soddisfacimento degli indicatori pari al 75%. I KPI non soddisfatti sono i seguenti: 5.2.7.- 5.4.2.-5.4.4.-5.5.2.-5.5.4.-5.6.2.

Modello Valutazione KPI gestito ed aggiornato al 31/12/2023 con monitoraggio indicatori aggiornato al 22/03/2024.

- L'ORGANIZZAZIONE DICHIARA CHE NON SONO NOTI EPISODI DI RIFIUTO, OPPOSIZIONE O OSTACOLO ALL'ESERCIZIO DEI DIRITTI DI ASSENZA DAL LAVORO NEGLI ULTIMI DUE ANNI DI CUI AGLI ARTICOLI 16, 16-BIS E 17 EX D.LGS. 151/2001 E SUCC. MOD. ED INT. IN ACCORDO A QUANTO DEFINITO NEL DECRETO LEGISLATIVO 30 GIUGNO 2022, N. 105