

**Informativa aziendale sulla parità di genere- Art. 3 Decreto del 29 aprile 22
Riferita all'anno 2025**

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>P. IVA e C.F.:</i>	03893361000

FASCIA	CLUSTER	NUMERO ADDETTI/E	LETTERA	CODICE	SETTORE
4	GRANDE	362	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 07/05/2025
- PUNTEGGIO OTTENUTO DA PARTE DELL'ENTE TERZO NELLA VALUTAZIONE DEI KPI è 83%
- 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 elaborato i documenti del Sistema di Gestione per la parità di genere che sono mantenute come informazioni documentate.

Durante l'audit è stata verificata a campione l'applicazione dei requisiti e sono state raccolte le seguenti informazioni:

- POLITICA PARITA' DI GENERE: emessa dalla Direzione in data 01/04/2025, 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 UNI PdR 125.
- MAPPATURA DEI PROCESSI (interni ed esterni) collegati agli obiettivi/temi della parità di genere è stata riportata nel Mod. 4.4 1-A Rev.00 del 27/03/2023.
- ORGANIGRAMMA per la parità di genere denominato è aggiornato al 4 aprile 2025.
- PIANO STRATEGICO denominato GEP (Gender Equality Plan) è aggiornato al 3 aprile 2025, 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.



- MONITORAGGIO INDICATORI Le attività di monitoraggio sono gestite nel Mod. 9.3 - A-3 "Monitoraggio indicatori" aggiornato al 4 aprile 2025.
 - ELENCO INFORMAZIONI DOCUMENTATE è aggiornato in data 04 aprile 2025.
 - Procedura "Gestione risorse umane" PS 7.1-A Rev. 10 del 1 aprile 2025 sono state definite le regole atte a prevenire la disparità di genere nelle fasi di selezione ed assunzione del personale, nella gestione della carriera, nella gestione dell'equità salariale, della genitorialità e cura e conciliazione vita-lavoro.
 - MANSIONARIO di funzione presente nel Manuale Rev. 17 del 4 aprile 2025 Sez. 5 "Leadership" .
 - PROGRAMMA DI FORMAZIONE è stato dedicato ai temi della PdR 125 ed è aggiornato al 04/04/2024.
 - PIANO DI COMUNICAZIONE è aggiornato e prevede l'informativa annuale sulla parità di genere.
-
- 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

CAMILLA SPAMPINATO