



RIESAME SA 8000
E
BILANCIO SOCIALE

MAGGIO 2025

Il presente documento rappresenta la situazione aziendale alla data del 20/05/2025 e prende in esame i dati annuali del 2024.

Anche nel 2024 la Traser ha erogato ai propri dipendenti con figli fino all'età di 14 anni il BONUS BEFANA pari a 50 euro a figlio da spendere in un negozio di giocattoli.

Il Bonus Befana è molto apprezzato in Azienda e vuole rappresentare un piccolo gesto a dimostrazione dell'interesse della Traser verso i propri dipendenti.

Sul sito Aziendale è stato pubblicato il Codice Etico revisionato.

LAVORO INFANTILE

-La Tra.Ser. non impiega a lavorare, presso i propri siti, personale di età inferiore a 18 anni e che non abbia terminato l'obbligo scolastico.

-La Direzione documenta il proprio impegno per il non utilizzo del lavoro minorile nella politica aziendale; tale politica prevede la condivisione di tale impegno anche da parte dei fornitori.

-Il lavoratore più giovane più giovane in forza alla Tra.Ser ha 20 anni.

LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

Il lavoro che il dipendente decide di prestare in azienda è assolutamente volontario e privo di forme di coercizione.

La politica aziendale esprime l'impegno per il non utilizzo del lavoro obbligato e prevede la condivisione di tale impegno anche da parte dei fornitori.

Il personale non è mai costretto al lavoro straordinario (a meno di quello relativo al servizio essenziale prestato dalla società) ma viene sempre richiesta la disponibilità ad eseguirlo.

Gli straordinari sono retribuiti sulla base del contratto di lavoro e da quanto stabilito da un accordo sindacale di 2 livello stipulato con le OOSS CGIL, CISL, UIL rivisto dopo la scadenza di quello precedentemente in atto; tale accordo prevede l'introduzione di una diversa modalità di pagamento dello straordinario (Δ s) che coprirà fino a 250 ore/anno per dipendente. Questo Δ s sarà inserito in una banca ore (trasformando la retribuzione in ore); il numero di ore accumulate, allo scadere dei 18 mesi, potrà essere fruito dal dipendente come permesso retribuito o, a richiesta, monetizzato.

I contratti di lavoro applicati sono a disposizione presso l'ufficio del personale, comunque sono liberamente consultabili sui vari motori di ricerca.

Non viene in alcun modo richiesto ai dipendenti il rilascio di deposito né in danaro né in documenti.

SALUTE E SICUREZZA

La riunione periodica si è svolta in data 19/12/2024. Dalla rendicontazione delle azioni programmate dalla precedente riunione si evince che:

1. Sensibilizzazione dei lavoratori alla segnalazione di eventi o situazioni di pericolo presenti nei luoghi di lavoro o determinate dall'esecuzione delle proprie attività lavorative. È stata eseguita durante i corsi di aggiornamento quinquennale della sicurezza e in occasione della formazione per il personale neoassunto.
2. Prevedere una raccolta digitale di tutte le documentazioni di sicurezza relative ai vari siti operativi della TRASER. La raccolta digitale della documentazione di sicurezza è in corso. Attualmente è completa per i siti di Bologna Interporto ed il magazzino di Cerveteri.
3. Sensibilizzazione dei preposti sul loro ruolo attivo nella vigilanza sulla corretta applicazione delle disposizioni di sicurezza stabilite dal DL e nella raccolta di osservazioni e/o segnalazioni da parte dei lavoratori e successiva gestione delle stesse. È avvenuta nel corso dell'incontro periodico avuto con i Preposti. A tale fine si propone di istituzionalizzare almeno un incontro annuale con tutti i Preposti e di formalizzare i contenuti degli incontri.
4. Elaborazione di una check-list di controllo periodico sul mantenimento delle condizioni di conformità dei luoghi di lavoro: presidi antincendio, uscite di sicurezza, vie di evacuazione, impianto elettrico (per le parti visibili e d'uso quotidiano). La check-list adottata è già in uso ai preposti per l'esecuzione delle verifiche periodiche.

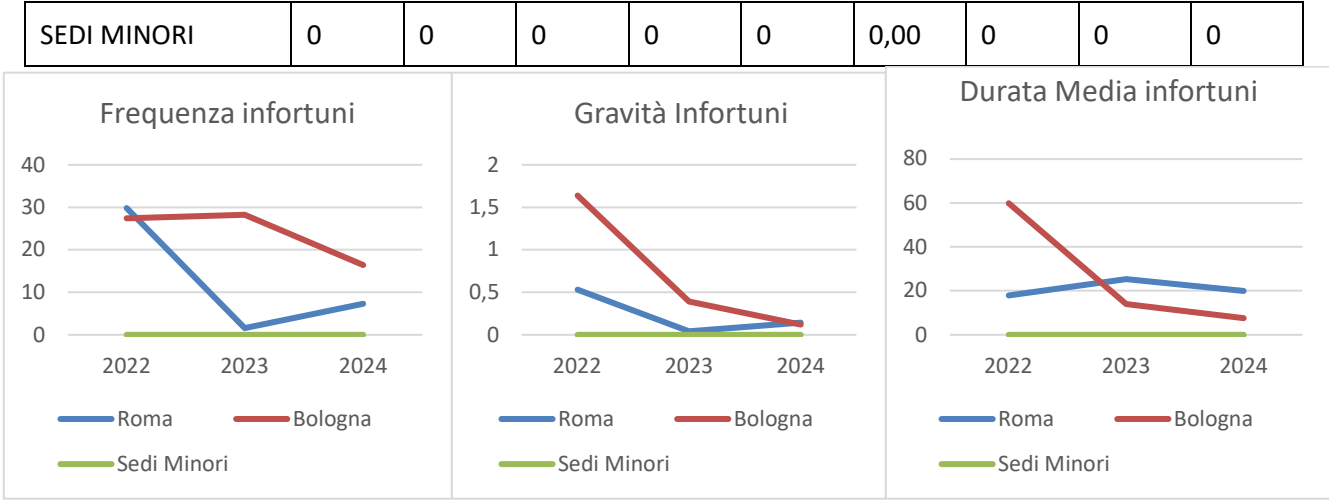
È emerso che la distribuzione dei DPI non risulta efficace in quanto sono risultate mancanti le registrazioni di consegna dei DPI nonostante i lavoratori fossero in possesso degli stessi. Non risulta necessaria alcuna modifica significativa.

Si sono stabiliti i seguenti impegni futuri:

DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ	Tempi di attuazione
Sensibilizzazione dei preposti sul loro ruolo attivo nella vigilanza sulla corretta applicazione delle disposizioni di sicurezza stabilite dal DL e nella raccolta di osservazioni e/o segnalazioni da parte dei lavoratori e successiva gestione delle stesse.	Maggio 2025
Rielaborazione della valutazione fenomeni discriminatori, di violenze e di molestie	Luglio 2025
Rielaborazione della valutazione specifica per il rischio posturale, sollevamento, sforzi ripetuti e traino e spinta per tutti i siti di lavoro. (per il sito di Bologna Interporto già eseguita)	Luglio 2025
Riorganizzare il DVR aziendale	Luglio 2025

-Gli indici infortunistici sono di seguito descritti:

	FREQUENZA			GRAVITÀ			DURATA MEDIA		
	2022	2023	2024	2022	2023	2023	2021	2022	2023
ROMA	29.85	1.6	7,3	0.53	0.04	0,14	17.90	25.27	19,80
BOLOGNA	27.38	28.3	16,4	1.64	0.39	0,12	59.78	13.88	7,58



I dati sugli infortuni evidenziano:

- A Roma un aumento della frequenza e della gravità, ma un calo per quanto riguarda la durata media;
- A Bologna sensibile calo per frequenza, gravità e durata media;
- Nelle Sedi Minori non si sono registrati infortuni.

	Totale infortuni			IN ITINERE			IN ORARIO DI LAVORO		
Anno	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
ROMA	11	1	4	7	0	2	4	1	2
BOLOGNA	3	4	3	0	2	0	3	2	3
SEDI MINORI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totali	14	5	7	7	2	2	7	3	5

	MALATTIE		
	2022	2023	2024
ROMA	3,97%	4,38%	3,46%
BOLOGNA	8,41%	3,78%	10,65%
SEDI MINORI	4,46%	3,17%	3,85%

I dati sulle malattie, relativi al 2023, evidenziano:

- A Roma un calo percentuale;
- A Bologna un notevole aumento dei punti percentuale.
- Nelle sedi minori un leggero aumento percentuale.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

-L'azienda garantisce e rispetta il diritto del personale a aderire ad organizzazioni sindacali

-Al momento sono presenti delle rappresentanze sindacali (CGIL, CISL, UIL, SI.cobas, UGL).

-I contratti collettivi applicati in azienda risultano rispettati in tutti i loro aspetti e sono:

- CCNL del settore logistica, trasporti merci e spedizioni
- CCNL del settore servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi
- CCNL del settore di farmacie private

DISCRIMINAZIONE

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano, non ammettendo alcuna forma di discriminazione. La Traser, durante l'anno 2023, ha ottenuto la certificazione UNI PdR 125/2022 per le pari opportunità.

Non consente comportamenti che possano essere considerati minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi e per il controllo di tale politica si avvale dei responsabili di commessa.

La percentuale di personale maschile è superiore alla percentuale di personale femminile, per la tipologia di attività svolta. Attualmente il personale presenta una presenza del 76,32% di uomini e del 23,68% di donne.

	ROMA		BOLOGNA		SEDI MINORI	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
2022	80,85%	19,15%	71,05%	28,95%	67,07%	32,93%
2023	77,78%	22,22%	76%	24%	100%	0%
2024	76,10%	23,9%	71,43%	28,57%	95,24%	4,76%

PRATICHE DISCIPLINARI

In azienda viene applicato il regolamento disciplinare, che viene consegnato ai nuovi assunti e affisso nelle bacheche aziendali. Tale regolamento è estratto dai Contratti Collettivi Nazionali applicati.

Sono state analizzate le contestazioni disciplinari, le multe, le sospensioni e i licenziamenti.

Sono state effettuate 15 contestazioni, un valore decisamente inferiore rispetto a quello registrato nel 2023.

	CONTESTAZIONI	RICHIAMO SCRITTO	SOSPENSIONE	ORE DI MULTA	LICENZIAMENTO	ARCHIVIAE
ANNO 2021 (annuale)	43	4	16 52gg	12 25 ore	6	-
ANNO 2022	23	4	4 24 giorni	5 15 ore	3	6
ANNO 2023	35	6	12 48 giorni	6 17 ore	1	10
ANNO 2024	15	2	4 9 giorni	2 5 ore	6	1

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro viene controllato tramite sistema di timbratura e fogli firma forniti al personale.

La maggior parte del personale dipendente è impiegato a tempo indeterminato nella percentuale di seguito descritta:

SEDI	Contratti tempo indeterminato			Contratti tempo determinato		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
ROMA	Circa 84%	Circa 94%	Circa 75%	Circa 16%	Circa 6%	Circa 25%
BOLOGNA	Circa 76%	Circa 90%	Circa 54%	Circa 23%	Circa 10%	Circa 46%
SEDI MINORI	Circa 53%	Circa 72%	Circa 19%	Circa 47%	Circa 28%	Circa 81%

Dall'analisi del 2024 si evidenzia che le ore di straordinario sono diminuite:

	ORE STRAORDINARIO/ORE LAVORATE		
	2022	2023	2024
ROMA	1,73%	2,12%	1,80%
BOLOGNA	2,22%	6,02%	4,96%
SEDI MINORI	2,55%	3,60%	2,93%

In nessun caso è superato il tetto stabilito dal CCNL.

Gli straordinari sono retribuiti sulla base del contratto di lavoro e da quanto stabilito da un accordo sindacale di 2 livello stipulato con le OOSS CGIL, CISL, UIL rivisto dopo la scadenza di quello precedentemente in atto; tale accordo prevede l'introduzione di una diversa modalità di pagamento del Δ straordinario (Δ s) che coprirà fino a 250 ore/anno per dipendente. Questo Δ s sarà inserito in una banca ore (trasformando la retribuzione in ore); il numero di ore accumulate, allo scadere dei 18 mesi, potrà essere fruito dal dipendente come permesso retribuito o, a richiesta, monetizzato.

Andando a studiare le ore di straordinario suddivise per sedi, risulta che

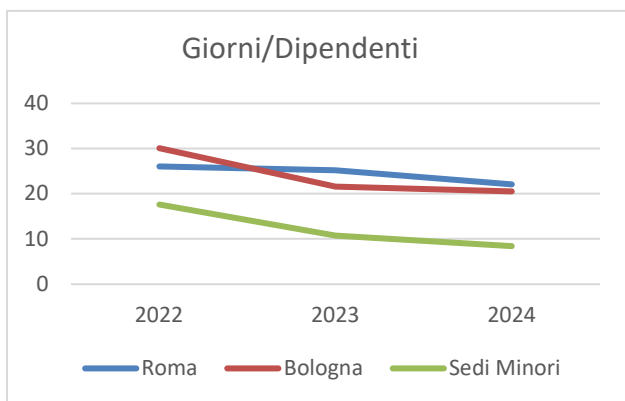
- A Roma sono state effettuate 7383 ore suddiviso per il totale dell'organico (251) si ottiene circa 29,41 ore/uomo;
- A Bologna sono state effettuate 6045,29 ore di straordinario, che divise per il numero di dipendenti in sede (70) corrispondono a 86,36 ore/uomo;
- Nelle sedi minori sono state effettuate 1108 ore di straordinario, che divise per il numero di dipendenti impiegati nelle varie sedi (21) corrispondono a 52,76 ore/uomo.

FERIE

La situazione, per quanto riguarda lo smaltimento delle ferie residue, si nota un leggero calo dei giorni per dipendente.

	Giorni			Dipendenti			Giorni/Dipendente		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Roma	6559,6	5832,41	5538,99	252	232	251	26,03	25,14	22,07
Bologna	1171,73	1488,11	1436,12	39	69	70	30,04	21,57	20,52
Sedi Minori	193,43	139,2	176,09	11	13	21	17,58	10,71	8,39

Totali	7924,76	7459,72	7151,2	302	314	342	26,24	23,76	20,91
---------------	----------------	----------------	---------------	------------	------------	------------	--------------	--------------	--------------



Per tutte le sedi il valore è in calo, in quanto si sta riuscendo a tenere sotto controllo la situazione tramite piani ferie organizzati.

Tutto il personale ha goduto di due settimane di ferie estive la scorsa estate, in quanto si è esteso il piano ferie da maggio ad ottobre.

Al momento è già stato organizzato un piano ferie per i dipendenti dei magazzini di Roma (OTO, Portonaccio 35, ASL RM5 e Policlinico Tor Vergata) e sono state già pianificate le ferie estive. Si sta riuscendo a mantenere la pianificazione e a far smaltire molte ferie arretrate.

RETRIBUZIONE

La TRASER corrisponde ai propri dipendenti una retribuzione in linea con la contrattazione collettiva applicata.

La retribuzione è erogata tramite accredito sul conto corrente bancario o mediante modalità alternativa richiesta dal lavoratore.

Da gennaio 2021 è possibile scaricare l'app Team System HR per visionare la busta paga e tutti i dettagli relativi alla retribuzione e al contratto di lavoro.

SISTEMA DI GESTIONE

- **Politica (9.1):** la politica aziendale è stata aggiornata in data 01/04/2025.
- **Social performance team (9.2):**
 - Il SPT si è riunito il 04/11/2024 e il 02/05/2025 per analizzare la situazione aziendale del 2024 e la conformità allo standard.
 - Durante gli incontri sono state analizzate tutte le tematiche previste dalla norma:

AUDIT INTERNI	tutti effettuati	MULTE	analizzati e gestiti
----------------------	------------------	--------------	----------------------

AZIONI CORRETTIVE/PREVENTIVE	tutte in via di realizzazione	SODDISFAZIONE PERSONALE	questionario distribuito a febbraio 2023
INFORTUNI	analizzati e gestiti	COMUNICAZIONI INTERNE	attivata la mail aziendale per tutti i dipendenti
INCIDENTI	analizzati e gestiti	COMUNICAZIONI ESTERNE	gestite tramite sito aziendale
FORMAZIONE	in via di svolgimento	CONTESTAZIONI	analizzati e gestiti
CONTROLLI SANITARI	in linea con le scadenze	PUNTI DI FORZA/DEBOLEZZA DEL SISTEMA	Sistema ben integrato

○ Dagli incontri non sono emerse criticità significative.

- **Identificazione e valutazione dei rischi (9.3):**

I rischi sono stati riesaminati e non sono emerse nuove criticità significative.

- **Monitoraggio (9.4):**

Il monitoraggio periodico è stato effettuato attraverso:

- gli indici di monitoraggio, aggiornati a maggio 2025.
- gli audit interni eseguiti nel corso del 2024 e in questi primi mesi del 2025.
- le riunioni del SPT (Novembre 2024 e Maggio 2025)
- la formazione erogata

- **Coinvolgimento interno (9.5):**

- È presente una bacheca aziendale in ogni sede;
- è presente una cassetta dei suggerimenti e reclami in ogni sede;
- Viene mantenuto l'invio delle comunicazioni necessarie tramite l'indirizzo di posta aziendale assegnato ad ogni dipendente.

L'indagine soddisfazione dipendenti:

L'indagine per la valutazione della soddisfazione dei dipendenti è stata eseguita tramite distribuzione di un questionario a febbraio 2023. Si rimanda al report relativo per le specifiche. Entro Dicembre 2025 è prevista una nuova indagine.

È stata effettuata l'analisi dei suggerimenti e reclami annotati nei questionari che sono stati sottoposti all'attenzione della Direzione, la quale ha risposto puntualmente.

Il relativo report è stato esposto in bacheca.

A settembre 2024 è stata trovata una segnalazione nella cassetta dei reclami di Portonaccio 35. L'osservazione è stata gestita ed è stata verificata la sostituzione delle sedie in sede di Audit.

Comunicazioni esterne (9.5):

Sul sito aziendale sono pubblicate: la Politica, un estratto del Riesame della Direzione, i certificati validi ed eventuali comunicazioni etico-sociali.

Gestione e risoluzione dei reclami (9.6):

- I reclami trovati sono stati gestiti dal SPT e dalla Direzione.

Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate (9.7):

L'attività di audit, da parte dell'ente di certificazione o di qualsiasi altro ente, viene sempre seguita con attenzione e considerata un'occasione di miglioramento.

Azioni correttive e preventive (9.8):

Durante l'ultima verifica di sorveglianza per la SA8000 da parte dell'ente di certificazione sono emerse le seguenti carenze:

- **NC 54/2024:** *Migliorare la registrazione dei dati presi come riferimento per il calcolo del salario dignitoso e nel confronto con le retribuzioni corrisposte (p. es. la fonte ISTAT e il livello CCNL).* Chiusa in data 15/05/2025 con la verifica della Rev. 11 del 13/05/2025 della PS 7.1-A – Gestione delle risorse; sono state inserite le modalità di calcolo del salario dignitoso.
- **NC 55/2024:** *Migliorare le modalità adottate per la corretta registrazione dei DPI distribuiti al personale.* Chiusa il 02/05/2025 con la verifica della consegna del 24/04/2025 registrata sul Mod. 8.2-B-1 presso Bologna.
- **NC 56/2024:** *Migliorare le modalità di comunicazione alle rappresentanze sindacali interne in merito alla nomina del RLSA8000.* Chiusa in data 03/01/2025 con la verifica della risposta alla lettera inviata a RSA per la candidatura a RLSA8000. È stato inserito nello scadenziario l'invio della comunicazione a RSA prima dell'elezione del nuovo RLSA8000.
- **NC 57/2024:** *Migliorare la definizione dei requisiti minimi di formazione per la conduzione degli audit SA8000.* Chiusa in data 19/05/2025 con il completamento del corso sulla norma SA8000 da parte del RSI e CRSI.

Nel corso del 2025 è emersa una carenza a seguito dell'Audit di sistema 06/2025

- **NC 08/2025:** Non è stata ancora effettuata la formazione obbligatoria per i nuovi assunti. La NC è in corso di gestione. Sono stati programmati i corsi formativi entro fine maggio 2025 ed è stato effettuato un richiamo all'RSPP.

Formazione (9.9):

Nel corso del 2024 si è svolto circa l'80% del programma di formazione previsto; per le attività non eseguite si è già proceduto ad inserirli nel programma del 2025.

Il 17/01/2025 è stato rinominato Amedeo De Propriis come RL SA8000, a seguito delle elezioni avvenute il 15 e 16 Gennaio 2025.

Gestione dei fornitori e appaltatori (9.10):

L'elenco dei fornitori è stato aggiornato il 14/05/2025. Il 14/05/2025 sono stati inviati il questionario e l'impegno Etico ai fornitori. Attualmente solo 1 ha risposto.

Non sono state registrate carenze riguardo i fornitori.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Si propongono obiettivi nuovi, oltre a quelli previsti dagli indicatori di monitoraggio discussi nel presente documento.

Gli obiettivi proposti e approvati dalla direzione alla presenza dell'SPT e del RL SA8000 sono riassunti nella tabella che segue:

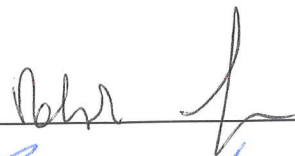
Aspetti	Obiettivo	Azione	indicatore	Target 2025
Lavoro infantile e minorile	Mantenimento dell'attuale situazione (non impiego di minorenni)	Non assunzione di minori	Assunti con meno di 18 anni	0
Lavoro forzato	Mantenimento dell'attuale situazione di garanzia della volontarietà al lavoro	Mantenimento della consapevolezza di tutti i lavoratori sui diritti e doveri derivanti dal CCNL	N° di Reclami	0
Salute e Sicurezza	Riduzione del numero degli infortuni	Politica della consapevolezza dei lavoratori tramite formazioni, informazioni e incontri con RSPP e Medico Competente	N° infortuni	-20%
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Mantenimento dell'attuale situazione di rispetto delle scelte del personale in tema di adesione e sindacati	Mantenimento della consapevolezza di tutti i lavoratori sui diritti e doveri derivanti dal CCNL	N° di Reclami	0
Discriminazione	Mantenimento dell'attuale situazione di non discriminazione nei confronti dei propri dipendenti	Mantenimento della consapevolezza dei lavoratori sulla politica aziendale e sul Codice etico	N° di Reclami	0
Pratiche disciplinari	riduzione del numero delle contestazioni nei	Mantenimento della consapevolezza dei	N° di Contestazioni	-10%

	confronti dei propri dipendenti	lavoratori sulla politica aziendale e sul Codice etico N° Pratiche		
Orario di Lavoro	smaltimento eccesso ferie residue	- analisi criticità -individuazione modalità di smaltimento	gg ferie	-30%
	riduzione delle ore di straordinario	informativa ai responsabili sul contenimento delle ore di straordinario per dipendente (per ridurre di un ora lo straordinario di ogni dipendente rispetto all'anno precedente)	N° ore straordinario	-5%
Remunerazione	Mantenimento di un adeguato stipendio minimo netto	Mantenimento livelli contrattuali	N° persone con Stipendio < Stipendio minimo aziendale	0
Fornitori	Sottoscrizione degli impegni dei fornitori	inviare e raccogliere la sottoscrizione degli impegni da parte dei fornitori	N° richieste di impegni ricevute / N° richieste di impegni inviate	> 90%
	Rispetto degli impegni sottoscritti	Audit presso fornitori	N° di audit	vedi programma fornitori

20/05/2025

DL Flaminia Tirelli


Firma dei presenti: Senior Manager Roberta Scafariello

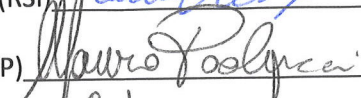


SPT:

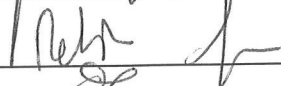
Camilla Spampinato (RSI)



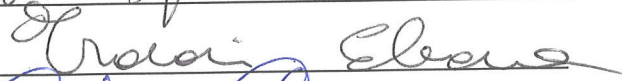
Mauro Paolucci (RSPP)



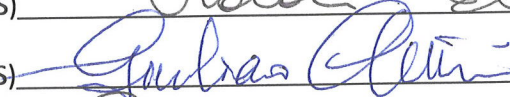
Roberta Scafariello (RD)



Eleonora Troiani (RLS)



Giuliano Chierici (RLS)



Sandro Baccella (RLS)



Amedeo De Propriis (RL SA 8000)

