

	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO		62-MOD-P-14
	Informativa PAS2400 per i lavoratori		DATA: 19/08/2024
	file: 62-MOD-P-14 Informativa Lavoratori PAS24000_R3		REV: 02
			PAG. 1 DI 17

INFORMATIVA AI LAVORATORI PAS24000:2022

Elenco delle revisioni		
Revisione	Data	Oggetto della Revisione
00	14/02/2023	Prima Emissione
01	09/08/2023	Approfondimenti requisiti
02	19/08/2024	Inserimento PAS 24000
Gestione del documento		
Redazione	Verifica ed emissione	Approvazione
Consulente esterno	RSGI x SPT	Legale Rappresentante

	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO		62-MOD-P-14
	Informativa PAS2400 per i lavoratori		DATA: 19/08/2024
	file: 62-MOD-P-14 Informativa Lavoratori PAS24000_R3		REV: 02
			PAG. 2 DI 17

Sommario

0. PREMESSA: l'attenzione al personale come vantaggio competitivo.....	3
1. LA norma ISO PAS 24000:2022	4
1.1. DI COSA SI TRATTA	4
1.2. COSA VUOL DIRE?	4
1.3. QUALI SONO I VANTAGGI?	4
1.4. QUALI SONO I PRINCIPI ISPIRATORI?	5
2. Scopo e campo di applicazione	5
3. Elementi normativi e loro interpretazione	5
4. Requisiti di responsabilità sociale	6
4.1. IL LAVORO MINORILE	7
4.2. IL LAVORO FORZATO O OBBLIGATO	7
4.3. LA SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO:	8
4.4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE ED IL DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA:	9
4.5. DISCRIMINAZIONE:	10
4.6. PROCEDURE DISCIPLINARI:	10
4.7. ORARIO DI LAVORO:	11
4.8. RETRIBUZIONE:	11
4.9. SISTEMI DI GESTIONE	12
5. Perché il sistema di gestione della responsabilità sociale è stato implementato	13
6. L'applicazione della norma.....	13
7. Documenti a disposizione dei lavoratori	14
8. Come effettuare un reclamo.....	14
9. Chi è il rappresentante dei lavoratori per la PAS 24000 (RLRS)	15
10. SPT – Social Performance Team.....	15
11. Rischi di sistema per la responsabilità sociale gestiti e valutazione	17

0. PREMESSA: l'attenzione al personale come vantaggio competitivo

Il Consiglio di Amministrazione Euro Tours, promuove una cultura organizzativa che sviluppa e mantiene nel tempo un ambiente di lavoro socialmente responsabile favorendo la crescita professionale di tutti i lavoratori.



Per conseguire questo obiettivo Euro Tours ha elaborato un sistema di gestione della Responsabilità Sociale che coinvolge tutti i propri soci, dipendenti, fornitori e tutti gli stakeholders.

In questo contesto la certificazione ISO PAS 24000:2022 si colloca come strumento ideale, a beneficio dei lavoratori e dell'azienda, per sviluppare, utilizzare e documentare modalità e pratiche strutturate, collaudate e riconosciute a livello internazionale di lavoro Etico e Socialmente Responsabile.

La Norma ISO PAS 24000:2022 rappresenta infatti il più diffuso standard internazionale per il miglioramento delle condizioni dei lavoratori e del personale nelle imprese e organizzazioni in genere.

	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO		62-MOD-P-14
	Informativa PAS2400 per i lavoratori		DATA: 19/08/2024
	file: 62-MOD-P-14 Informativa Lavoratori PAS24000_R3		REV: 02
			PAG. 4 DI 17

1. LA norma ISO PAS 24000:2022

La Norma (sistema di gestione della Responsabilità sociale) **nasce per fronteggiare alcuni casi di sfruttamento dei lavoratori**, con particolare attenzione ai paesi dove i diritti dei lavoratori non sono riconosciuti o applicati.

1.1. Di cosa si tratta

La norma rappresenta uno standard che misura il **grado etico** e la **responsabilità sociale** di un'azienda.

1.2. Cosa vuol dire?

Lavorare per la costruzione di un **sistema di gestione Etico e Socialmente Responsabile** significa rispettare leggi nazionali ed internazionali sul lavoro, sull' ambiente di lavoro e **soddisfare requisiti etici come:**

- rispettare i diritti umani
- rispettare i diritti dei lavoratori
- non ammettere Lavoro Minorile e lavoro Obbligato
- garantire la sicurezza e la salubrità sul posto di lavoro
- rispettare la Libertà di Associazione e il Diritto alla Contrattazione Collettiva
- evitare forme di Discriminazione (razziale, religiosa, politica, disabilità, sesso,...)
- garantire pari opportunità
- evitare Procedure Disciplinari (pene corporali, coercizioni, abusi verbali)
- rispettare un Orario di Lavoro adeguato
- garantire una "equa" Retribuzione
- assicurare idonee condizioni di lavoro
- misurare la soddisfazione ed il benessere sul posto di lavoro
- sviluppare la formazione e valorizzare le persone e la relativa crescita personale e professionale

1.3. Quali sono i vantaggi?

La norma internazionale ha quindi lo scopo di **migliorare le condizioni lavorative** definendo uno standard verificabile che produce i seguenti vantaggi:

- assicura una **maggior visibilità interna ed esterna** circa i propri principi etico-sociali
- **aumenta la reputazione e la credibilità** a livello internazionale
- **migliora il rapporto con i dipendenti**,
- **migliora il rapporto con gli stakeholders** e la partnership con fornitori e subfornitori
- aumenta la **soddisfazione del cliente**
- **migliora le condizioni lavorative dei propri collaboratori/dipendenti**

	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO		62-MOD-P-14
	Informativa PAS2400 per i lavoratori		DATA: 19/08/2024
	file: 62-MOD-P-14 Informativa Lavoratori PAS24000_R3		REV: 02
			PAG. 5 DI 17

1.4. Quali sono i principi ispiratori?

La norma si basa sui principi stabiliti da leggi/documenti internazionali quali:

- Convenzioni ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro)
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Convenzione Internazionale sui Diritti dell'Infanzia
- Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne

2. Scopo e campo di applicazione

Lo scopo è quello di fornire una **base standard** rispetto a diritti umani internazionali e leggi nazionali sul lavoro al fine di proteggere, rafforzare e sviluppare tutto il personale includendo sia il personale impiegato direttamente sia il personale impiegato da propri fornitori/subcontrattisti, subfornitori e lavoratori a domicilio.

Il fine dell'applicazione della norma PAS 24000 è di migliorare globalmente le condizioni di lavoro e dei lavoratori e di rendere i luoghi di lavoro posti dove i lavoratori possano vivere e operare in tranquillità definendo uno standard che sia oggettivamente verificabile.

3. Elementi normativi e loro interpretazione

1. L'azienda deve osservare le leggi nazionali e tutte le altre leggi vigenti, gli standard di settore prevalenti, i requisiti sottoscritti volontariamente dall'azienda e il presente standard PAS 24000.
2. L'azienda deve rispettare anche i principi delle seguenti convenzioni internazionali redatte dalla **I.L.O. = International Labour Organization** (Organizzazione Internazionale del Lavoro):
 - ILO Convenzioni 1 (Orario di Lavoro) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'Orario di Lavoro)
 - ILO Convenzioni 29 e 105 (Lavoro Obbligato e Vincolato)
 - ILO Convenzione 87 (Libertà di Associazione)
 - ILO Convenzione 98 (Diritto alla Organizzazione e Contrattazione Collettiva)
 - ILO Convenzioni 100 (Parità di retribuzione tra manodopera maschile e femminile)
 - ILO Convenzioni 111 (Discriminazione)
 - ILO Convenzione 102 (Standard Minimi – Sicurezza Sociale)
 - ILO Convenzione 131 (Fissare il Salario minimo)
 - ILO Convenzione 135 (Convenzione dei Rappresentanti dei Lavoratori)
 - ILO Convenzione 138 e Raccomandazione 146 (Età Minima e Raccomandazione)
 - ILO Convenzione 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
 - ILO Convenzione 159 (Riabilitazione Professionale e Impiego delle Persone Disabili)
 - ILO Convenzione 169 (Gruppi Indigeni e Tribali)
 - ILO Convenzione 177 (Lavoro a domicilio)
 - ILO Convenzione 182 (peggiori forme di lavoro minorile)
 - ILO Convenzione 183 (Protezione della Maternità)
 - ILO codice pratico per HIV/AIDS e il Mondo del Lavoro

3. L'azienda deve osservare i principi espressi anche nei seguenti documenti:

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Convenzione Internazionale sui Diritti economici, sociali e culturali
- Convenzione Internazionale sui Diritti civili e politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale

4. Requisiti di responsabilità sociale



La proposta dello standard PAS 24000:2022

Definisce i requisiti per un **comportamento eticamente corretto delle imprese** e della filiera di produzione verso i lavoratori.

Cosa garantisce?

Essa contiene **undici requisiti sociali** orientati all'incremento della capacità competitiva di quelle organizzazioni che volontariamente forniscono garanzia di eticità del proprio lavoro e delle proprie procedure.

I **nove requisiti sociali garantiti** riguardano nell'ordine:

1. POLITICA SUI DIRITTI UMANI
2. LAVORO FORZATO
3. LAVORO MINORILE
4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
5. DISCRIMINAZIONE/EQUO TRATTAMENTO DEI LAVORATORI
6. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
7. SICUREZZA DEGLI EDIFICI
8. RAPPORTI DI LAVORO E CONTRATTUALI / RETRIBUZIONE
9. ORARIO DI LAVORO
10. MECCANISMO DI RECLAMO
11. ETICA AZIENDALE



Il lavoratore che ritenga di essere vittima oppure assista alla violazione rispetto a ciascuno di questi, può fare presente la propria condizione o quella di altri al proprio Rappresentante dei Lavoratori per la RESPONSABILITA' SOCIALE oppure utilizzare la procedura di reclamo prevista dall'azienda anche facendo riferimento agli organismi esterni internazionali identificati dalla normativa stessa.

4.1. il lavoro minorile



Definizione di Bambino:

"Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per il lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più alta applicata in quella località"

(In Italia l'età è di 16 anni Legge Finanziaria 2007 "Legge n. 296/2006").

Obblighi che ne derivano:

1. L'azienda non deve utilizzare o dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile;
2. L'azienda non deve esporre bambini e giovani lavoratori a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro;
3. L'azienda può assumere giovani lavoratori, ma se questi sono soggetti a leggi sull'educazione obbligatoria, essi possono lavorare solo fuori dall'orario scolastico. La somma del tempo trascorso a scuola, a lavoro e il tempo di spostamento del giovane lavoratore non deve superare le 10 ore al giorno e in nessun caso il giovane lavoratore deve lavorare più di 8 ore al giorno. Non è permesso che i giovani lavoratori lavorino durante l'orario notturno.

4.2. il lavoro forzato o obbligato

Definizione di lavoro forzato e obbligato:

"Ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente ed ottenuto sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o sia richiesto come forma di pagamento di un debito"

COMPRESA custodia di documenti di identità o qualunque altra forma di pressione che impedisca al lavoratore di lasciare il posto di lavoro a fine turno o alla fine del rapporto di lavoro in tutta libertà.



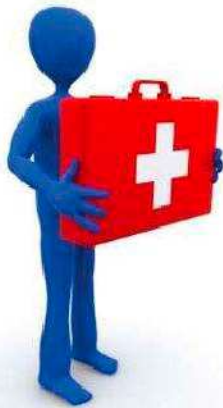
Obblighi che ne derivano:

1. L'azienda non deve ricorrere a, né sostenere, l'utilizzo del lavoro forzato o obbligato;
2. L'azienda non deve trattenere qualsiasi parte del salario del personale, benefit (indennità), proprietà o documenti al fine di forzare il suddetto personale a continuare a lavorare per l'azienda;

	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO		62-MOD-P-14
	Informativa PAS2400 per i lavoratori		DATA: 19/08/2024
	file: 62-MOD-P-14 Informativa Lavoratori PAS24000_R3		REV: 02
			PAG. 8 DI 17

3. Il personale deve avere diritto di lasciare i luoghi di lavoro al completamento della giornata lavorativa standard, ed essere libero di porre fine al contratto di lavoro, informando il datore di lavoro in tempo ragionevole;
4. L'azienda (ed ogni suo partner) non può essere coinvolta o dare sostegno al traffico di esseri umani.

4.3. la salute e sicurezza sul luogo di lavoro:



Definizione di salute:

“uno stato di totale benessere fisico, mentale e sociale” e non semplicemente “assenza di malattie o infermità”

Definizione di salute e sicurezza sul lavoro:

“l'insieme delle azioni per rendere salubri e sicuri i luoghi di lavoro, in modo da evitare o ridurre al minimo possibile l'esposizione dei lavoratori ai rischi connessi l'attività lavorativa, riducendo o eliminando di fatto il rischio infortuni/incidenti e di malattie professionali.”

Obblighi che ne derivano:

1. L'azienda deve fornire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e deve stabilire efficaci provvedimenti per prevenire potenziali incidenti e lesioni alla salute dei lavoratori e deve assicurare a tutto il personale, su base regolare, adeguata formazione in materia;
2. L'azienda deve nominare un rappresentante della direzione responsabile di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale;
3. L'azienda deve stabilire sistemi per individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale (compresi tutti i rischi derivanti dal lavoro espletato da lavoratrici incinte / neo- mamme) a cui deve fornire sia i dispositivi di protezione individuale sia il primo soccorso (in caso di incidente/infortunio/lesione) sia, infine, l'assistenza per il lavoratore nell'ottenere un ulteriore trattamento medico;
4. L'azienda deve assicurare che ciascun locale dormitorio fornito al personale sia pulito, sicuro, e che incontri i bisogni primari del personale;

	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO		62-MOD-P-14
	Informativa PAS2400 per i lavoratori		DATA: 19/08/2024
	file: 62-MOD-P-14 Informativa Lavoratori PAS24000_R3		REV: 02
			PAG. 9 DI 17

4.4. libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva:



Definizione di Accordo di Contrattazione Collettiva:

“Un contratto di lavoro negoziato tra un datore di lavoro o un gruppo datoriale e uno o più organizzazioni dei lavoratori, che specifichi i termini e le condizioni di assunzione”

Obblighi che ne derivano:

1. Tutto il personale ha il diritto di formare, partecipare e organizzare sindacati secondo la propria volontà e di contrattare collettivamente con l'azienda;
2. L'azienda deve rispettare questo diritto e deve informare efficacemente il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione a propria scelta; inoltre deve garantire che il loro comportamento non avrà conseguenze negative o provocherà ritorsioni da parte dell'azienda;
3. L'azienda non deve interferire in alcun modo con la formazione, il funzionamento o la gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o di contrattazione collettiva e deve garantire che i rappresentanti del personale e il personale coinvolto nell'organizzazione dei lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membro del sindacato o di partecipare alle attività sindacali, e garantire che tali rappresentanti abbiano accesso ai propri membri nel luogo di lavoro.

4.5. Discriminazione:



Definizione di Discriminazione:

"Trattamento non paritario attuato nei confronti di un individuo o un gruppo di individui in virtù della loro appartenenza ad una particolare categoria, ceto o razza"

Obblighi che ne derivano:

1. L'azienda non deve attuare/sostenere la discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che comporta la discriminazione;
2. L'azienda non deve interferire con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto sociale o origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale o opinioni politiche o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione;
3. L'azienda non deve permettere qualsiasi comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, sia nel luogo di lavoro sia, ove applicabile, nelle residenze o in altri locali forniti dell'azienda per l'utilizzo da parte del personale;

4.6. Procedure disciplinari:

Definizione di Procedura disciplinare:

"Conseguenza derivante dall'esistenza del contratto di lavoro subordinato il quale prevede il diritto del datore di lavoro di esercitare un potere disciplinare, di natura sanzionatoria, a fronte di comportamenti del lavoratore che costituiscono inosservanza degli obblighi contrattuali, disciplinari o danno all'azienda stessa"

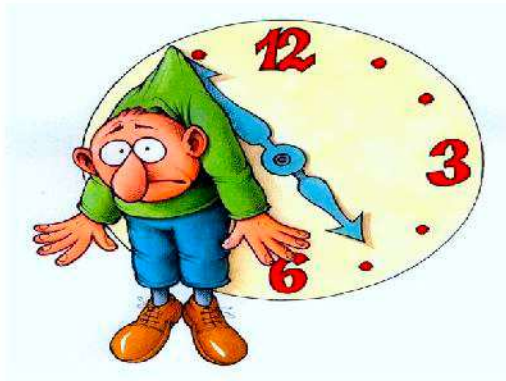


Obblighi che ne derivano:

1. L'azienda deve trattare tutto il personale con dignità e attenzione nel rispetto di quanto previsto dal CCNL, (regolamento interno e codice etico.);
2. L'azienda non deve dare sostegno o tollerare l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al personale.

- Non sono permessi trattamenti severi o inumani.

4.7. Orario di lavoro:



Definizione di Procedura disciplinare:

“Qualsiasi periodo in cui il lavoratore è al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni indipendente dalla presenza di retribuzione.”

Obblighi che ne derivano:

- L'organizzazione deve rispettare le leggi (nazionali e legislazione collettiva e aziendale) applicabili all'orario di lavoro ed ai turni di riposo.
- Tutto il lavoro straordinario, non deve superare le 12 ore settimanali, e deve essere retribuito con la maggiorazione prevista dal CCNL.
- Lo straordinario deve essere concordato con i lavoratori

4.8. Retribuzione:



Definizione di Retribuzione:

“E' il corrispettivo della prestazione fornita dal lavoratore che ha diritto ad un compenso proporzionato alla quantità e qualità del suo lavoro ed in ogni caso sufficiente a garantire a lui ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa” (art. 36 Costituzione”) ed è determinata in base ai contratti collettivi”.

Obblighi che ne derivano:

- Il salario deve corrispondere sempre agli standard legali e deve essere sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale
- I salari dei lavoratori e la composizione delle indennità retributive devono essere dettagliati chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga
- La remunerazione deve essere elargita secondo la modalità prevista dal CCNL applicabile

	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO		62-MOD-P-14
	Informativa PAS2400 per i lavoratori		DATA: 19/08/2024
	file: 62-MOD-P-14 Informativa Lavoratori PAS24000_R3		REV: 02
			PAG. 12 DI 17

4.9. Sistemi di gestione



Definizione di Sistema di gestione:

“Un Sistema di Gestione è un insieme di regole e procedure che una azienda applica per tenere sotto controllo i propri processi e le proprie attività con lo scopo di migliorarli continuamente”.

Obblighi che ne derivano:

Per adottare un sistema di gestione certificato PAS 24000 è necessario soddisfare i seguenti requisiti:

a. Politica

La direzione deve definire una politica aziendale in materia di responsabilità sociale e di condizioni lavorative e deve informare il personale del fatto che essa è stata liberamente scelta per conformarsi ai requisiti dello standard PAS 24000.

b. Rappresentante della Direzione

L'azienda deve nominare un rappresentante della direzione che, indipendentemente da altre eventuali responsabilità, assicuri il rispetto dei requisiti della presente norma. (Roberto Bordignon)

c. Rappresentante PAS 24000 di lavoratori

L'azienda deve assicurare che tutti i lavoratori abbiano il diritto di rappresentanza nelle materie legate alla PAS 24000 e, nelle aziende sindacalizzate, tale rappresentanza deve essere incaricata da sindacati riconosciuti. (Artur Piazza)

d. Riesame della Direzione

L'alta direzione deve periodicamente riesaminare l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia dell'applicazione dei requisiti PAS 24000. Il rappresentante dei lavoratori deve partecipare al riesame.

e. Pianificazione e Implementazione

L'azienda deve garantire che i requisiti della presente norma siano compresi e implementati a tutti i livelli dell'organizzazione.

f. Controllo dei “partner aziendali” (fornitori/subappaltatori)

L'azienda deve selezionare “partner” disposti ad adottare le prescrizioni in materia di PAS 24000 e deve documentare il fatto che anche i suoi “partner” abbiano adottato e rispettino le prescrizioni in materia di PAS 24000.

	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO		62-MOD-P-14
	Informativa PAS2400 per i lavoratori		DATA: 19/08/2024
	file: 62-MOD-P-14 Informativa Lavoratori PAS24000_R3		REV: 02
			PAG. 13 DI 17

g. Problematiche e Azioni Correttive

L'azienda deve fornire strumenti per riportare le non conformità alla PAS 24000 alla direzione aziendale, e al rappresentante dei lavoratori. L'azienda rispondere alle problematiche mosse dai dipendenti identificando le cause e promuovendo azioni correttive.

h. Comunicazione Esterna e Coinvolgimento degli Stakeholder

L'azienda deve stabilire e mantenere attive procedure per comunicare regolarmente a tutte le parti interessate i dati e le altre informazioni riguardanti la conformità ai requisiti della PAS 24000.

i. Accesso alla Verifica

L'azienda deve assicurare l'accesso ai propri locali e deve fornire le informazioni richieste dagli ispettori in materia di PAS 24000.

j. RegISTRAZIONI

L'azienda deve mantenere appropriate registrazioni che attestino la conformità ai requisiti della PAS 24000.

5. Perché il sistema di gestione della responsabilità sociale è stato implementato

La scelta di implementare questo standard, nasce dall'esigenza di mantenere il controllo sul fatto che l'Azienda dal punto di vista della gestione delle risorse umane che l'Azienda considera strategiche, stia operando nel rispetto delle normative vigenti e, per quanto possibile, migliorare la condizione delle persone che prestano servizio al suo interno.

Euro Tours, ritiene il sistema di gestione condotto ne rispetto di questo standard uno strumento prioritario per garantire benessere al proprio interno e per operare in qualità verso l'esterno.

Lo standard applicato consente all'Azienda di misurare, controllare e quindi migliorare la condizione di chi opera all'interno e valutare il miglioramento del clima aziendale a tutti i livelli.

L'Azienda, inoltre, per tutto il tempo di durata della Norma sotto osservazione e verifica da parte di un Ente esterno di Certificazione che valuterà se l'Azienda ha applicato correttamente lo standard.

6. L'applicazione della norma

Cosa Comporta per la Direzione

La Direzione, oltre alla normativa in materia di lavoro che già normalmente applica, presterà maggiore attenzione ai lavoratori, ai loro reclami ed alle loro proposte, allo scopo di migliorare progressivamente l'ambiente di lavoro, uffici e aree produttive.

Nell'ottica del miglioramento continuo, l'Azienda si impegna ad operare in maniera da ricercare condizioni sempre migliori per i lavoratori, allo scopo di consentire loro di operare in sicurezza e in un ambiente di lavoro garantito e con un livello di conflittualità il più basso possibile.

La Direzione si impegna, inoltre, a farsi carico di rispondere a tutte le questioni e problemi che solleveranno i lavoratori.

	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO		62-MOD-P-14
	Informativa PAS2400 per i lavoratori		DATA: 19/08/2024
	file: 62-MOD-P-14 Informativa Lavoratori PAS24000_R3		REV: 02
			PAG. 14 DI 17

Cosa Comporta per il lavoratore

Ai lavoratori è richiesta la massima **collaborazione** e coinvolgimento in questo processo di miglioramento nel **segnalare cosa non funziona o potrebbe funzionare meglio** e nel fornire indicazioni all'Azienda sulle iniziative da intraprendere, sulle misure adottabili, senza timori di alcun genere. Più i lavoratori riusciranno a fornire indicazioni precise, più l'Azienda sarà in grado di rispondere alle richieste ed ottemperare in maniera opportuna.

7. Documenti a disposizione dei lavoratori

I materiali attinenti all'applicazione dello Standard SA 8000 sono pubblici e disponibili sia in forma cartacea che in forma elettronica nella rete aziendale.

Per ragioni pratiche e di ordine essi sono custoditi presso la Direzione ed il Social Performance Team.

Per prenderne visione o ottenerne copia, basta farne richiesta ad uno dei soggetti sopraelencati. In particolare, ma senza voler escludere altri documenti, sono di interesse dei lavoratori:

4. il materiale per la formazione sulla PAS 24000:2022
5. la Norma stessa affissa alle bacheche aziendali
6. Convenzioni e Raccomandazioni ILO (International Labour Organization)
7. la Politica per la Responsabilità Sociale PAS 24000:2022
8. la procedura di reclamo
9. moduli per il reclamo
10. riferimenti per contattare l'Ente di Certificazione
11. i verbali di nomina del SPT (Social Performance Team)

8. Come effettuare un reclamo

Ogni qualvolta i lavoratori, singoli o organizzati, ritengono che vi sia un problema o che uno o più punti della Norma non siano applicati o siano applicati in modo non corretto dall'Azienda, possono far ricorso alla procedura di reclamo che viene attivata dal lavoratore segnalando per posta elettronica al proprio referente l'oggetto della sua segnalazione.

La suddetta segnalazione può essere fatta in forma anonima attraverso il Rappresentante dei Lavoratori per la responsabilità sociale (Artur Piazzi), oppure scrivendo al Responsabile del Sistema di Gestione Integrato alla mail eliana@euro-tours.it o, in alternativa, scrivendo a uno, ad alcuni o a tutti i membri del Social Performance Team; in ogni caso il suggerimento/reclamo sarà valutato dal **SPT**.

Ogni collaboratore è invitato a fornire suggerimenti o reclami sui punti suddetti, al fine di consentire alla Direzione aziendale di attuare azioni di miglioramento.

E' possibile inoltrare reclamo anonimo anche attraverso l'apposita sezione Whistleblowing messa a disposizione dall'azienda nel proprio sito istituzionale

	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO		62-MOD-P-14
	Informativa PAS2400 per i lavoratori		DATA: 19/08/2024
	file: 62-MOD-P-14 Informativa Lavoratori PAS24000_R3		REV: 02
			PAG. 15 DI 17

Ai rilievi ed alle contestazioni mosse dai lavoratori l'Azienda ha l'obbligo di rispondere e se l'Azienda non dovesse rispondere, i lavoratori possono far ricorso diretto agli enti di controllo di seguito elencati:

Tipologia	Denominazione	Recapiti
Ente certificatore	IMQ	Via Marco Fabio Quintiliano, n. 43, 20138 Milano MI. e-mail segnalazioni@imq.it

Per il trattamento e la gestione del suggerimento/reclamo esposto vedere la procedura **PRO-27 Reclami e proposte PAS 24000**

9. Chi è il rappresentante dei lavoratori per la PAS 24000 (RLRS)

Rappresenta i lavoratori e collabora con l'azienda nelle valutazioni e nei compiti di monitoraggio richiesti dalla norma.

Come il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, Viene nominato dalle RSU/RSA aziendali al loro interno ed ha, tra i vari compiti, quello di raccogliere le segnalazioni dei lavoratori sulle tematiche che riguardano i comportamenti eticamente corretti in corso nell'azienda; qualora non fossero presenti rappresentanze sindacali ovvero queste rinunciassero a ricoprire l'incarico, tale figura viene eletta fra i lavoratori presenti in azienda.

Il Rappresentante dei lavoratori per la responsabilità sociale (RLSA8000) all'interno di Euro Tours è: **Artur Piazzi**

10. SPT – Social Performance Team

È un gruppo di lavoratori, richiesto dalla norma, costituito a garanzia dell'applicazione di tutti gli elementi di PAS 24000.

Il Team, costituito in Euro Tours dalle figure aziendali include:

1. Il legale rappresentante dell'azienda: **Alessandro Bordignon**
2. Il Rappresentante dei lavoratori responsabilità sociale designato dal personale dell'azienda: **Artur Piazzi**
3. Il Rappresentante della Direzione per SGI: **Eliana De Marchi**
4. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: **Rossetto Giorgio**

Quali sono i compiti del Social Performance Team (SPT)?

I compiti del Social Performance Team (SPT), da norma sono:

- Effettuare, validare e riesaminare la valutazione dei rischi di sistema PAS 24000 e promuovere azioni per affrontare i rischi individuati come significativi;
- Monitorare le attività di impatto PAS 24000 nel luogo di lavoro anche attraverso audit interni ed analisi dei rilievi emersi;

	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO		62-MOD-P-14
	Informativa PAS2400 per i lavoratori		DATA: 19/08/2024
	file: 62-MOD-P-14 Informativa Lavoratori PAS24000_R3		REV: 02
			PAG. 16 DI 17

- Organizzare incontri periodici per riesaminare il percorso fatto e identificare azioni per rendere più efficace l'applicazione dello standard PAS 24000;

	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO		62-MOD-P-14
	Informativa PAS2400 per i lavoratori		DATA: 19/08/2024
	file: 62-MOD-P-14 Informativa Lavoratori PAS24000_R3		REV: 02
			PAG. 17 DI 17

11. Rischi di sistema per la responsabilità sociale gestiti e valutazione

La norma richiede un'analisi del contesto ed una successiva valutazione dei rischi di sistema. Le tabelle riassuntive degli esiti sono indicate di seguito.

1	LAVORO INFANTILE Assunzione di un bambino - bambino che lavora per fornitori/appaltatori o subfornitori/subappaltatori	INESISTENTE - poco significativo - controllo annuale
2	LAVORO FORZATO O OBBLIGATO Costrizione al lavoro straordinario - personale interno e personale di fornitori/appaltatori o subfornitori/subappaltatori	SOTTO CONTROLLO monitoraggio indicatori annuale
2	LAVORO FORZATO O OBBLIGATO Riduzione della libertà di spostamento - personale interno e personale di fornitori/appaltatori o subfornitori/subappaltatori	RIMOSSO - poco significativo - controllo annuale
2	LAVORO FORZATO O OBBLIGATO Inadempienza contrattuale sull'orario di lavoro - personale interno e personale di fornitori/appaltatori o subfornitori/subappaltatori	SOTTO CONTROLLO Monitoraggio indicatori annuale
3.1	SALUTE E SICUREZZA Infortunio sul lavoro - personale interno e personale di fornitori/appaltatori o subfornitori/subappaltatori	MEDIO strumenti di sistema - verifiche ispettive + monitoraggio Indicatori ISO 45001
3.2	SALUTE E SICUREZZA Inadempienza al D.Lgs. 81 - personale interno e personale di fornitori/appaltatori o subfornitori/subappaltatori	MEDIO strumenti di sistema - verifiche ispettive + monitoraggio Indicatori ISO 45001
4.1	LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA Limitazione alla libertà di associazione sindacale - personale interno e personale di fornitori/appaltatori o subfornitori/subappaltatori	RIMOSSO - poco significativo - controllo annuale
4.2	LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA Violazione della contrattazione collettiva - personale interno e personale di fornitori/appaltatori o subfornitori/subappaltatori	RIMOSSO - poco significativo - controllo annuale
5.1	DISCRIMINAZIONE all'atto della ricerca del personale e della sua assunzione - personale interno e personale di fornitori/appaltatori o subfornitori/subappaltatori	RIMOSSO - poco significativo - controllo annuale
5.2	DISCRIMINAZIONE Atti discriminatori e comportamenti offensivi e coercitivi - personale interno e personale di fornitori/appaltatori o subfornitori/subappaltatori	RIMOSSO - poco significativo - controllo annuale