



Bilancio Sociale PAS 24000:2022 e per
E per la
Parità di Genere PDR125:2022
riesame del sistema di responsabilità sociale – anno 2024

**Documento redatto in conformità agli standard
ISO PAS 24000:2022
UNI PDR 125:2022**

Euro tours S.r.l.
Euro Covet S.r.l.
Eredi Bordignon Dino S.a.s.
Via R. Sanzio, 9
31021 Mogliano Veneto – TV
P. IVA 01831840267



EDIZIONE 20240924

DATA AGGIORNAMENTO: SETTEMBRE 2024

Bilancio Sociale PAS 24000 e PDR125
Riesame della responsabilità sociale – Anno 2023/2024

PAG. 2 DI 45

Questo documento è proprietà di EURO TOURS S.r.l. e può essere liberamente consultato e divulgato.

Se inserito in altre pubblicazioni deve essere citato integralmente e non è permesso estrapolare contenuti senza il consenso esplicito del proprietario.

Sommario

Sommario	3
0. Premessa	5
0.1. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	7
1. Descrizione dell'azienda	9
1.1. PRESENTAZIONE AZIENDA	9
1.2. DATI STORICI AZIENDALI	10
1.3. ORGANIGRAMMA AZIENDA	11
1.4. VALORI DI RIFERIMENTO.....	12
1.5. PRINCIPALI STACKEOLDERS.....	12
2. Sistema di Gestione integrato	14
2.1. POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	15
2.2. POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	17
3. Requisiti di responsabilità Sociale	19
3.1. LAVORO MINORILE	19
3.2. LAVORO FORZATO	21
3.3. SALUTE E SICUREZZA	22
3.4. LIBERTÀ D' ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	25
3.5. DISCRIMINAZIONE	26
3.6. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI.....	28
3.7. ORARIO DI LAVORO	29
3.8. RETRIBUZIONE	30
4. Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale	31
4.1. COMITATO GUIDA PER LA PARITÀ DI GENERE	31
4.2. FORMAZIONE E COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE.....	31
4.3. DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE	32
4.4. RECLAMI E PROPOSTE	32
4.5. CONTROLLO DEI FORNITORI	33
4.6. VERIFICHE ISPETTIVE E RIUNIONI DEL COMITATO GUIDA	33
4.7. VALUTAZIONE DEI RISCHI.....	34
5. Evidenze rispetto al sistema di gestione della parità di genere	35
5.1. OCCUPAZIONE DEL PERSONALE.....	35
5.2. CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO	36
5.3. FORMAZIONE	38
5.4. POLITICA PER LA PDR125:.....	38
5.5. VERIFICHE ISPETTIVE E RIUNIONI DEL CGPG	39
5.6. VALUTAZIONE DEI RISCHI.....	39
6. Dichiarazione di assenza di cause giudiziarie	40
7. Firme del documento	41

8. ALLEGATO 1 - 2024_64-MOD-M-02 Indicatori di Bilancio Sociale	42
9. ALLEGATO 2 – Piano delle visite ispettive interne PAS 24000 e PDR 125.....	44

0. Premessa

Negli ultimi anni il tema della responsabilità sociale dell'impresa si è affermato come un'esigenza sempre più forte e centrale.

Gli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza e rispetto dei diritti umani sembrano condizionare in modo crescente l'economia ed i sistemi sociali, mentre parallelamente aumenta il ruolo di tutte le parti interessate (istituzioni, lavoratori, fornitori, clienti, associazioni, sindacati, ecc.) all'interno delle imprese.

Sempre più aziende, dunque, decidono di affermare la propria responsabilità sociale e conquistare la legittimità ad operare all'interno dei contesti in cui sono presenti attraverso l'implementazione di specifici strumenti di gestione etica:

- codici etici
- bilanci sociali e ambientali
- etichette sociali
- certificazioni ambientali
- certificazioni etiche

In questo contesto Euro Tours nel mese di Luglio 2024, ha deciso di intraprendere il proprio percorso di gestione dell'etica aziendale attraverso le seguenti azioni:

- redazione della Politica per la Responsabilità Sociale
- redazione della politica per la parità di genere
- implementazione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale
- Implementazione di un sistema di gestione a garanzia della parità di genere in azienda
- redazione del Bilancio Sociale ai sensi della norma ISO PAS 24000:2022 e della prassi UNI/PDR125:2022

*Il **Bilancio Sociale** risponde all'obiettivo di comunicare in modo trasparente, chiaro e completo a tutte le parti interessate le prestazioni dell'azienda relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale e della parità di genere, e di fornire un resoconto puntuale sulla propria capacità di soddisfare i requisiti norme di riferimento*

I principi che hanno ispirato la stesura di questo documento sono:

- **periodicità:** il Bilancio è stato strutturato in modo da poter essere aggiornato annualmente
- **rilevanza e significatività:** i risultati aziendali vengono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettano di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti delle norme di riferimento;
- **comprensibilità, completezza ed accuratezza:** le informazioni e i dati che il Bilancio presenta coprono tutti i requisiti delle norme e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate;
- **comparabilità:** dove possibile, gli indicatori riportati nel Bilancio vengono comparati con quelli di almeno i due periodi precedenti;
- **fedele rappresentazione:** il Bilancio Sociale è approvato in sede di Riesame della Direzione, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

Si è deciso di redigere il primo bilancio sociale secondo la PAS 24000:2022, con riferimento al periodo **gennaio – settembre 2024**

	EDIZIONE 20240924	DATA AGGIORNAMENTO: SETTEMBRE 2024
	Bilancio Sociale PAS 24000 e PDR125 Riesame della responsabilità sociale – Anno 2023/2024	
	PAG. 6 DI 45	

Il presente documento è il risultato del riesame del sistema di gestione della Responsabilità Sociale da parte della Direzione del gruppo Bordignon e ne rappresenta anche bilancio Sociale rispetto alle seguenti norme volontarie:

Proposta di standard ISO PAS 24000:2022

relativamente alla ditta Euro Tours S.r.l.

Prassi di riferimento UNI PdR 125:2022

Relativamente alle ditte Euro Tours S.r.l., Euro Covet S.r.l. Eredi Bordignon Dino S.a.s

I dati riportati nel documento sono relativi all'esercizio 2023/2024, e le informazioni in esso contenute sono aggiornate al settembre dell'anno in esame.

Sottoscrivono il documento:

- Legale rappresentante
- Rappresentante della direzione per il SGI
- Il comitato parità di genere appositamente istituito per rispondere alla prassi UNI PDR125:2022 che in azienda viene sfruttato anche per sorvegliare il sistema di gestione per la responsabilità sociale.

L'obiettivo del Bilancio Sociale è quello di fornire un resoconto relativo alle attività, iniziative e progetti posti in essere da Euro Tours per garantire la conformità ai requisiti delle norme di cui al titolo, nonché comunicare in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate le performance aziendali nell'ambito delle tematiche che investono i concetti della responsabilità sociale e della parità di genere.

0.1. Documenti di riferimento

Euro Tours S.r.l., osserva le leggi locali, nazionali e le normative di settore e tutti gli altri requisiti ai quali esse stesse aderiscono.

Quando tali leggi, norme o altri requisiti riguardano lo stesso tema, viene applicata la disposizione che risulta più favorevole al lavoratore.

Di seguito è riportato l'elenco dei riferimenti assunti dall'Azienda per la progettazione e l'implementazione del proprio Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale e per la gestione delle pari opportunità in azienda.

- Norma ISO PAS 24000:2022
- Prassi di riferimento UNI/PAD 125:2022
- Convenzione ILO 1 (Durata del lavoro-Industria) e raccomandazione 116 (Riduzione orario di lavoro)
- Convenzione ILO 29 e 105 (lavoro forzato e abolizione del lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di Organizzazione e di negoziazione Collettiva)
- Convenzione ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione-impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza sociale-norme minime);
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo);
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori);
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e salute sul lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale-persone disabili)
- Convenzioni ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzioni ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzioni ILO 183 (Protezione della maternità)
- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs -;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite,
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

Leggi e Regolamenti nazionali

- D. Lgs 81/08 in materia di "Tutela e Sicurezza sul luogo di lavoro" e successive modifiche e

integrazioni;

- D.M. 01/09/2021 - Criteri generali per il controllo e la manutenzione degli impianti, attrezzature ed altri sistemi di sicurezza antincendio, ai sensi dell'articolo 46, comma 3, lettera a), punto 3, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
- DM 02/09/2021 Criteri per la gestione dei luoghi di lavoro in esercizio ed in emergenza e caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio, ai sensi dell'articolo 46, comma 3, lettera a), punto 4 e lettera b) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.
- DM 03/09/2021 Criteri generali di progettazione, realizzazione ed esercizio della sicurezza antincendio per luoghi di lavoro, ai sensi dell'articolo 46, comma 3, lettera a), punti 1 e 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.
- D.M. 01 settembre 2021 Criteri generali per il controllo e la manutenzione degli impianti, attrezzature ed altri sistemi di sicurezza antincendio, ai sensi dell'articolo 46, comma 3, lettera a),
- D.M. 2 settembre 2021 Criteri per la gestione dei luoghi di lavoro in esercizio ed in emergenza e caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio, ai sensi dell'articolo 46, comma 3, lettera a), punto 4 e lettera b) del decreto legislativo 9 aprile 2008,
- Contratto Collettivo Nazionale autoferrottramvieri - ANAV Noleggio automezzi, sottoscritto in data 26 luglio 2018 da CGIL-CISL-UIL (Testo Unico vigente aggiornato con accordo del 10/05/2022)
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246.
- L. 162/2021 Modifiche al codice di cui al D.Lgs 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo (Gazzetta Ufficiale n.275 del 18-11-2021)

Altri riferimenti

- Codice di Procedurale sull'HIV/AIDS e il mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e culturali
- Patto internazionale sui Diritti Civili e Politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di Discriminazione contro le donne.
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di Tutte le Forme di discriminazione Razziale.
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani.
- UNI ISO 45001:2018
- UNI EN ISO 9001:2015
- UNI EN ISO 14001:2015
- UNI ISO 39001:2016
- UNI EN ISO 19011 Linee guida per gli audit dei sistemi di gestione per la qualità e/o di gestione Ambientale

1. Descrizione dell'azienda

1.1. Presentazione Azienda

Euro-Tours è una azienda con oltre 35 anni di storia ed esperienza, specializzata nel settore del noleggio autovetture, minibus e autobus G/T con conducente.

L'azienda rappresenta l'organo di gestione della rete Venibus nel quale le società partecipanti (Euro Tours, Euro Covet ed eredi Bordignon Dino), condividono l'esercizio delle rispettive attività nel settore del trasporto di persone e conseguentemente, allo scopo di creare sinergie nel settore dei trasporti dalle stesse gestiti e migliorare la qualità e l'efficienza degli stessi, sia dal punto di vista dell'utilizzo delle risorse umane (ambito della pianificazione, dell'erogazione e del controllo) che di quello tecnico (manutenzione della flotta ecc.) e pertanto si impegnano a svolgere attività comune in tale senso.

Le ultime frontiere raggiunte da Euro-Tours permettono il noleggio con conducente per clientela business e per persone con ridotta capacità motoria, ai fini di raggiungere una più completa fornitura tesa a favorire l'utenza.

I servizi svolti si possono distinguere in servizi turistici e scolastici, i primi erogati in base a specifiche richieste dei clienti (agenzie di viaggi, albergatori, varie associazioni private, enti pubblici, ecc.), i secondi in base a contratti stagionali ottenuti a seguito di aggiudicazioni di gare d'appalto (comuni, province, ecc.). Nel caso di servizi scolastici gli stessi possono essere svolti con mezzi di proprietà del Cliente in accomodato d'uso a Euro-Tours.

L'esperienza acquisita in tutti questi anni, unitamente al carattere di flessibilità aziendale, ha contribuito a consolidare un know-how tale da sostenere il confronto nel mutevole mercato del noleggio con conducente di autobus, minibus ed autovetture.

La versatilità e potenzialità della Euro-Tour è tale da realizzare qualsiasi esigenza di trasferimento, a partire da qualsiasi luogo possa trovarsi il Cliente fino a raggiungere qualsiasi destinazione richiesta, sempre con il massimo del comfort, della sicurezza e della professionalità del servizio.

È possibile scegliere all'interno di un numeroso parco veicolare eterogeneo full-optionals e in continuo rinnovo: dalla berlina al minivan, dal minibus attrezzato per il trasporto di non deambulanti a quello allestito per clientela VIP, dai minibus per arrivare ai pullman Gran Turismo.

Il lavoro di Euro-Tour è guidato dalla passione, dalla soddisfazione finale del Cliente e dal benessere dei propri dipendenti che rimangono sempre obiettivi costanti della politica di Euro-Tours

Al momento della stesura del presente Bilancio l'organico del gruppo è suddiviso nel seguente modo:

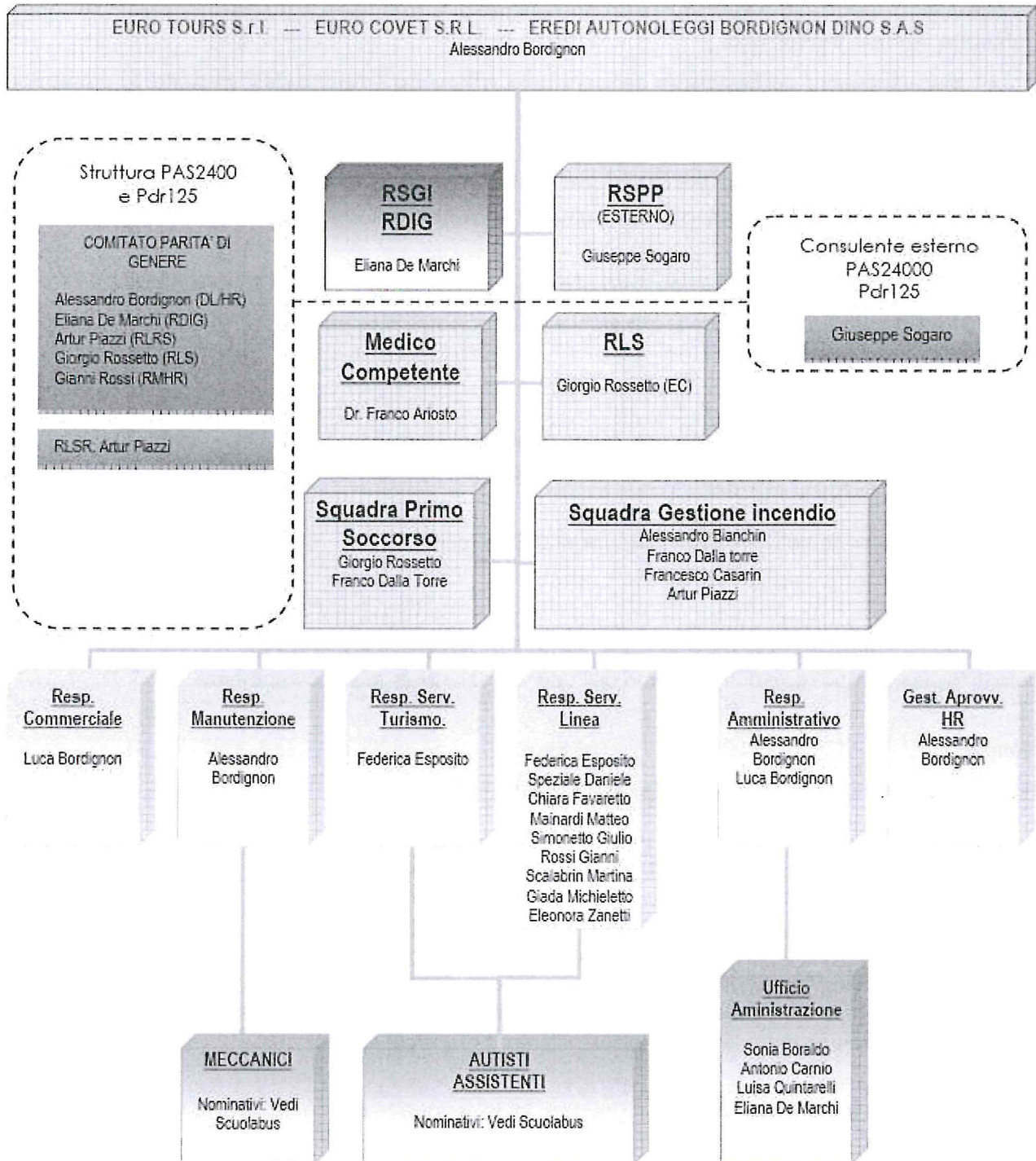
Descrizione indicatore	Anno 2024
Numero Soci Lavoratori	4
Numero dipendenti	237/116 ULA
Personale femminile	63
Personale maschile	174
Numero collaboratori a progetto	0
Numero di collaboratori esterni	0
Numero tirocinanti/stagisti	0
Numero di apprendisti	3
Somministrati	0

1.2. Dati storici aziendali

Le variazioni macroscopiche del numero di lavoratori eventualmente presenti sono dovute alla stagionalità legata al periodo scolastico al termine del quale rende esuberante la maggior parte del personale che è sempre assunto con contratto a tempo determinato nel rispetto dei termini di legge. Alla fine del proprio periodo lavorativo il personale stagionale accede alle forme di supporto del reddito previsto per i lavoratori.

Parametro	Dicembre 2022	Marzo 2023	Giugno 2023	Settembre 2024		
Numero Lavoratori:	200	199	201	237		
Numero di impiegati:	16	16	16	15		
Numero di operai:				222		
Dipendenti iscritti a sindacato:	17	17	15	14		
Lavoratori di sesso maschile:	153	152	151	174		
Lavoratori di sesso femminile:	47	47	50	63		
Lavoratori con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato:	46	45	47	51		
Lavoratori con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato:	154	154	154	175		

1.3. Organigramma Azienda



1.4. Valori di riferimento

I principali valori di riferimento di Euro Tours e di conseguenza di tutte le aziende da essa controllate nell'ambito del contratto di rete in essere, sono:

- perseguimento del benessere del personale, attraverso il rispetto delle persone, la promozione della crescita professionale e rapporti di lavoro basati sulla reciproca fiducia
- correttezza dei rapporti con i fornitori e con tutte le parti interessate, attraverso relazioni chiare, trasparenti e basate sul dialogo e il confronto continuo
- promozione della tutela dei diritti umani, attraverso il sostegno di iniziative benefiche e di volontariato
- Promozione e garanzia della parità di genere e contrasto a tutte le discriminazioni
- trasparenza e dialogo con le istituzioni e tutti i portatori di interesse

1.5. Principali stackeholders

Con il termine "stakeholder" si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni all'azienda che hanno un interesse di qualsiasi natura verso la stessa, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc.

Di seguito vengono presentati i principali stakeholder di Euro Tours.

Soci

Sono rappresentati dai 4 fratelli Bordignon, Luca, Alessandro, Maurizio e Roberto, ciascuno per la propria quota societaria, alcuni dei quali operanti all'interno dell'azienda con diversi ruoli e competenze.

Personale

Il personale dell'Azienda comprende le seguenti categorie:

- Impiegati
- Autisti
- Assistenti
- Meccanici

La responsabilità sociale nei loro confronti si afferma nel rispetto delle regole e della persona, nel coinvolgimento, nell'informazione, nella formazione e nella volontà di crescita continua delle competenze e della professionalità di ciascuno indipendentemente da ogni qualsiasi differenza di genere e stato.

Società controllate e collegate

Euro Covet S.r.l.

Eredi Autonoleggi Bordignon Dino S.a.s.

Società appartenenti sempre ai fratelli Bordignon e controllate da Euro Tours S.r.l., come società di riferimento, in virtù del contratto di rete denominato Venibus di cui in premessa

Fornitori e sub-fornitori

I fornitori considerati critici ai sensi della responsabilità sociale attivi dell'azienda sono 19 ed appartengono Al settore autonoleggi con conducente che svolgono o potrebbero svolgere attività in sub appalto per Euro-Tours.

L'azienda chiede ai propri fornitori di avere rispetto delle regole e degli impegni che la norma PAS 24000 richiede di soddisfare; a tal fine l'Azienda è impegnata nel ricercare forme di collaborazione all'interno della catena di fornitura.

L'azienda ha inviato l'iter di qualifica per questi fornitori per mezzo dell'invio di questionari da compilare e firmare ed al quale allegare documenti probanti il loro stato.

Clienti ed utenti

L'Azienda considera il Cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.

I clienti primari delle aziende del gruppo sono Comuni e Strutture Sanitarie ma lo sono anche privati che di volta in volta si servono dei servizi delle aziende del gruppo per mobilità personale/di gruppo.

Rientrano indirettamente fra i clienti anche gli utenti dei servizi proposti da Euro tours e dalle aziende da essa controllate, che fruiscono dei servizi svolti dall'azienda in virtù di accordi/contratti sottoscritti con i clienti primari e verso i quali, l'azienda indirizza le medesime attenzioni in merito al rispetto responsabilità sociale.

Istituzioni & Comunità

L'atteggiamento dell'azienda nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione.

Le principali autorità con cui l'azienda interagisce sono:

- Comune di Mogliano Veneto,
- Comuni per i quali le aziende della rete svolgono servizi in appalto
- ASL di zona, INPS, INAIL ed Ispettorato del lavoro,
- Vigili del fuoco,
- Agenzia delle Entrate;

Enti di certificazione

CSQ / IMQ per la certificazione dei sistemi di gestione implementati

Organizzazioni sindacali

L'Azienda interagisce con le seguenti associazioni sindacali:

- FILT-CGIL
- FIT-CISL
- UIL TRASPORTI
- SINDACATO GENERALE DI BASE

2. Sistema di Gestione integrato

Da sempre conscia del contesto nella quale opera e delle esigenze dei propri portatori di interesse, i quali richiedono una aumentata sensibilità verso i temi di rilevanza sociale, ha intrapreso un percorso di ampliamento dei temi e dei processi di conseguenza coinvolti sottoposti a sistemi di controllo, a partire dal mese di agosto 2024

Tale ampliamento si inserisce nel contesto di un più generale percorso di evoluzione dei processi aziendali, generato non solo dalla necessità originate dalle novità di tipo normativo e cogente (come ad esempio l'introduzione del Codice degli Appalti), ma anche dalle nuove opportunità di natura tecnologico-organizzativa (come ad esempio l'uso ormai diffuso di soluzioni informatizzate per gestire e monitorare tanto i processi interni quanto le attività legate ai rapporti con l'utenza), percorso che trova nell'anno in corso un importante momento di sviluppo.

Nello specifico l'azienda ha deciso di spingere con decisione il controllo implementando nell'anno in corso ulteriori due sistemi di gestione:

- Sistema di gestione della responsabilità sociale rispetto PAS 24000:2022
- Sistema di gestione per le pari opportunità rispetto PDR 125:2022

Tali sistemi di gestione andranno ad integrarsi per quanto possibile a quelli già implementati

Ambito	Normativa di riferimento	Anno di prima certificazione
Qualità	UNI EN ISO 9001	Giugno 2002
Ambiente	UNI EN ISO 14001	Maggio 2010
Sicurezza sul lavoro	UNI EN ISO 45001 (Ex. OHSAS18001)	Agosto 2018 (Maggio 2012)
Sicurezza stradale	UNI EN ISO39001	Marzo 2019
Responsabilità sociale	SA8000	Ottobre 2022

Nonché con la registrazione EMAS conseguita nel Luglio 2023 con N. di registrazione IT-002243

Grazie alle certificazioni sopra citate la Direzione di Euro Tours si avvale di un manuale integrato dei sistemi di gestione e di relative procedure che garantiscono a tutte le parti interessate:

- rispetto delle normative vigenti
- conformità della Politica aziendale e sua diffusione
- definizione degli obiettivi da perseguire in base alla politica formulata
- piena soddisfazione dei requisiti del Cliente e di tutte le parti coinvolte
- sensibilizzazione dei dipendenti e dei Soci verso le esigenze del Cliente
- monitoraggio della soddisfazione dello stesso ecc.

2.1. Politica per la responsabilità sociale

L'Alta Direzione di EURO TOURS ha assunto su di sé l'impegno ad operare coerentemente con i principi dello standard ISO PAS24000 attraverso metodi e sistemi trasparenti finalizzati a rilevare e soddisfare le aspettative dei principali stakeholder: clienti, fornitori e il personale dipendente.

La coerenza della Politica per la responsabilità sociale con le strategie aziendali in atto viene valutata dalla Direzione e periodicamente riesaminata per verificarne la congruità con le logiche aziendali.

L'adeguatezza è garantita dalle verifiche di parte terza indipendente.

Con la certificazione PAS24000, e con il progetto di miglioramento continuo ad essa connesso, la Direzione ha formalmente assunto la responsabilità affinché al proprio interno siano rispettati i requisiti della norma PAS 24000:2022 di seguito espressi:

- 1. Diritti umani:** la garanzia che all'interno dei propri ambienti lavorativi, così come presso i propri fornitori, siano rispettati i diritti umani;
- 2. Lavoro Forzato o Obbligato:** rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o obbligato e divieto di impiego di personale contro la propria volontà e di ricorso ad ogni forma di lavoro sotto minaccia o costrizione; divieto di addebitare commissioni o costi relativi all'assunzione, a carico totale o parziale dei lavoratori;
- 3. Lavoro infantile e minorile:** rifiuto dell'impiego di lavoro infantile/minorile nel ciclo produttivo aziendale, con verifica dell'età del lavoratore in fase di assunzione;
- 4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** rispetto del diritto di tutto il personale di formare, organizzare o di partecipare a sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'azienda, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni; rispetto di tutti gli adempimenti previsti dal CCNL di categoria;
- 5. Discriminazione:** non ricorrere né da sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto di lavoro o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sociale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione. Sono vietati comportamenti, gesti, linguaggio o contatto fisico, di tipo sessuale, minacciosi e di sfruttamento;
- 6. Salute e Sicurezza:** rispetto di tutti gli adempimenti cogenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (es.: formazione dei lavoratori, valutazione e gestione dei rischi, ecc.) e relativa gestione nel rispetto delle specifiche procedure aziendali. Viene riconosciuto a tutto il personale il diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente e grave pericolo, senza dover chiedere il permesso all'azienda e/o al Cliente;
- 7. Rapporti di lavoro e contrattuali:** promuove un clima sereno fra i lavoratori, persegue il rispetto del CCNL di riferimento. In caso di pratiche disciplinari l'azienda non attua né favorisce la pratica di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali. I provvedimenti disciplinari eventualmente intrapresi devono fare riferimento alla legge e al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) di riferimento.
- 8. Orario di lavoro:** rispetto dei giorni di riposo e dei limiti di lavoro settimanali, dei limiti di lavoro straordinario e di tutte le altre prescrizioni di legge e del CCNL di categoria applicabili in materia di orario di lavoro;

- 9. Retribuzione:** garantire che gli stipendi siano conformi al contratto di lavoro, alla normativa vigente e a quanto stabilito dal CCNL di categoria. Il pagamento degli stessi sarà effettuato con cadenza mensile ed in modo comodo per il lavoratore. L'Ufficio Personale è disponibile (telefonicamente o tramite incontro presso la sede aziendale) per la gestione di eventuali contestazioni e/o chiarimenti relativi ai pagamenti dei salari; persegue inoltre la volontà di dare ai propri dipendenti un salario che garantisca un livello di vita dignitoso;
- 10. Etica del lavoro:** che l'azienda si comporti in maniere eticamente sostenibile anche verso il contesto esterno.
- 11. Sistema di Gestione:** implementazione ed efficace attuazione di un Sistema di Gestione Sociale secondo lo Standard PAS 24000:2022, finalizzato al monitoraggio delle performance ed al miglioramento continuo, alla tempestiva attuazione di azioni correttive e preventive mediante attribuzione di adeguate risorse da parte dell'Alta Direzione.

L'azienda richiede che gli stessi requisiti siano rispettati dai propri fornitori.

Obiettivi specifici saranno definiti annualmente dalla Direzione e diffusi a tutto il personale dipendente.

Allo scopo di assicurare a tutte le Parti Interessate la possibilità di contribuire al miglioramento del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, l'azienda ha attivato un sistema di comunicazione per la gestione delle segnalazioni inerenti all'applicazione della norma PAS 24000:2022, diffuso ai lavoratori con l'ausilio di specifico documento (Informativa PAS 24000).

La Direzione ha individuato un Responsabile del Sistema di Gestione Sociale (RSGI) il quale dispone dell'autorità e delle necessarie risorse per assicurare il corretto funzionamento del sistema ed al quale il personale e tutte le altre parti interessate, possono rivolgersi per eventuali segnalazioni, reclami o proposte in materia.

I lavoratori hanno inoltre eletto il loro Rappresentante Lavoratori per il Sistema di Gestione Sociale (RLRS) il quale sarà coinvolto nella gestione delle segnalazioni inerenti al mancato rispetto dei requisiti del SGRS; Il RLRS sarà inoltre deputato a raccogliere le segnalazioni in merito seguendo la procedura predisposta.

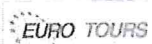
L'azienda ha istituito un indirizzo mail dedicato al quale indirizzare per le segnalazioni all'azienda, in forma anche anonima, e verranno registrate e analizzate al fine di attivare, se possibile, un'azione correttiva o preventiva. L'indirizzo dedicato è raggiungibile dal sito istituzionale sezione whistleblowing

I reclami possono essere indirizzati a:

Organizzazione	Recapiti
Euro-Tours S.r.l. Euro-Covet S.r.l. Eredi Bordignon Dino S.a.S	Via Raffaello Sanzio, 9 31031 Mogliano Veneto (TV) Tel. 041 942 110 e-mail. info@euro-tours.it Oppure in forma anonima attraverso il sito istituzionale al seguente link: https://www.euro-tours.it/noleggio-pullman-minibus-veneto/whistleblowing/

Qualora il segnalante non si sentisse adeguatamente rappresentato, può trasmettere le proprie segnalazioni/proposte di miglioramento anche all'ente certificatore:

CSQ - IMQ (Ente certificatore)	CSQ c/o IMQ Via Quintiliano,43 20138 Milano (MI)
--------------------------------	--

  <small>In partnership with RETE VENIBUS</small>	EDIZIONE 20240924	DATA AGGIORNAMENTO: SETTEMBRE 2024
	Bilancio Sociale PAS 24000 e PDR125 Riesame della responsabilità sociale – Anno 2023/2024	
	PAG. 17 DI 45	

	Tel. 02 507 32 89 e-mail segnalazioni@img.it
--	--

La Direzione si astiene dal prendere provvedimenti disciplinari, licenziare o discriminare qualsiasi dipendente che fornisca informazioni riguardanti problematiche e non conformità alla norma PAS 24000 dell'azienda o che presenti reclami.

La continua analisi e valutazione delle indicazioni derivanti dalle Parti Interessate, costituisce la base per un dialogo aperto e costruttivo per l'individuazione di progetti ed obiettivi di reciproca soddisfazione.

L'efficacia nel tempo del SGS e l'adeguatezza della presente Politica Sociale viene valutata dall'Alta Direzione sviluppando periodici Riesami della Direzione, attraverso riscontri diretti con le parti interessate ed analizzando i risultati dei monitoraggi aziendali e degli audit interni.

Copia del presente documento viene diffusa nei luoghi di lavoro aziendali tramite affissione in punti di comune consultazione e tramite relativa formazione ai lavoratori; la Politica Sociale, viene inoltre pubblicata sul sito internet istituzionale.

2.2. Politica per la Parità di genere

EURO-TOURS è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone. In questa ottica l'azienda ha deciso di operare secondo la prassi UNI/PdR 125:2022 adottando un approccio basato sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

L'AZIENDA preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

La politica punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs -;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite,
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di

discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;

- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

L'impegno dell'alta direzione è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale e di retribuzione, a parità di competenze, a prescindere dal genere e da ogni altro elemento di diversità.

L'alta direzione di Euro-Tours e di tutte le aziende da essa controllate, considerano la maternità e la paternità come un caposaldo per lo sviluppo personale e per la garanzia di un ambiente privo di discriminazione e si impegna, da sempre, a tutelare tale evento garantendo ai propri lavoratori pari opportunità, compatibilmente con il proprio modello organizzativo, di usufruire di servizi e opportunità per facilitare la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa.

A livello di gestione del personale e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di Parità di Genere.

Questa politica tende a sviluppare nel personale a tutti i livelli una cultura capace di superare stereotipi di genere, che relegano il genere femminile ad un ruolo subalterno e vedono la genitorialità come appannaggio quasi esclusivo del genere femminile e come una limitazione nelle attività lavorative, anziché come arricchimento di esperienze e sviluppo di competenze utili anche sul lavoro.

Punto fondamentale di questa politica è la lotta contro ogni abuso nei riguardi delle lavoratrici (o dei lavoratori), che possa avvenire da parte di colleghi o da parte di utenti, a partire da un'analisi dei rischi orientata su questa tematica.

A livello di comunicazione esterna (attività di marketing e pubblicità) l'azienda dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile, utilizzando immagini e linguaggi coerenti con questa impostazione.

EURO-TOURS e le aziende da essa controllate attuano una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnate nelle tematiche di valorizzazione e rispetto delle diversità, inclusione e parità di genere.

3. Requisiti di responsabilità Sociale

Nell'allegato **Indicatori Bilancio Sociale** sono presenti tutti gli indicatori rilevati e misurati per ogni punto della norma.

3.1. Lavoro minorile

Euro Tours e tutte le aziende da essa controllate, non utilizzano e non intendono in alcun modo dare sostegno all'utilizzo del lavoro minorile/infantile (minori di 16 anni e soggetti all'obbligo scolastico).

Si specifica che le attività di Euro tours e di tutte le aziende da essa controllate sono regolamentate da norme e Leggi e che nella totalità degli ambiti operativi richiedono professionalità di livello elevato (diploma di scuola superiore, Patenti C o superiori, CQC, esperienza curriculare ecc) che rendono impossibile che un bambino od un giovane lavoratore possano essere inseriti fra il personale operativo aziendale.

Il presente Capitolo è riportato per due motivi:

- per completezza rispetto alle prescrizioni di norma (dato che, come già detto sopra l'Azienda non ha mai impiegato nel proprio organico personale che potesse rientrare all'interno della definizione di "bambino" o di "giovane lavoratore" e non ha intenzione di impiegare nel futuro tale tipologia di lavoratori);
- per descrivere le attività svolte dall'Azienda (od in procinto di essere svolte da essa) per la promozione della formazione e per la diffusione tra i propri clienti/fornitori/associati

All'atto dell'assunzione, al lavoratore viene richiesta una copia del documento d'identità al fine di accertarne con esattezza l'età. Tale prassi aziendale permette di escludere nel modo più assoluto la possibilità che, anche per errore, un minore possa essere impiegato in Azienda.

Come richiesto dalla norma PAS24000, inoltre, l'azienda ha provveduto ad elaborare e rendere operante la Procedura di Rimedio per i Minori, finalizzata al recupero dei bambini per i quali si dovesse riscontrare una situazione lavorativa presso l'Azienda.

La Procedura garantisce a tali bambini la frequenza e la permanenza a scuola fino all'età prevista dalla definizione di bambino e assicura che i bambini non siano esposti a situazioni pericolose o rischiose per la loro salute.

La Procedura si pone l'obiettivo di tutelare anche gli eventuali giovani lavoratori minorenni impiegati in Azienda attraverso contratti di stage, apprendistato o tirocini formativi.

obiettivo generale: nessun lavoratore impiegato con meno di 16 anni o soggetto all'obbligo scolastico			
2023	2024	2025	2026
Obiettivo raggiunto	Obiettivo raggiunto		

OBIETTIVO SPECIFICO 2024
Continuare l'acquisizione di informazioni presso i propri fornitori relativamente all'impiego di manodopera minorile a mezzo questionari di qualifica
Scadenza: 31/08/2024
Responsabile: Legale Rappresentante
STATO ATTUALE: RAGGIUNTO – 9 FORNITORI HANNO RESTITUITO IL QUESTIONARIO DI QUALIFICA

OBIETTIVO SPECIFICO 2025
Obiettivo specifico: Completare l'acquisizione di informazioni presso i propri fornitori relativamente all'impiego di manodopera minorile a mezzo questionari di qualifica – almeno altri 3 fornitori
Scadenza: 31/08/2025
Responsabile: Legale Rappresentante
STATO ATTUALE: --

Età media dipendenti EURO TOURS

Fasce di età	2024		2025		2026	
	F	M	F	M	F	M
<=16	0	0				
17-19	0	1				
20-29	2	8				
30-39	5	9				
40/49	13	25				
50-59	23	62				
60-69	9	67				
70-79	1	3				

Età media dipendenti EURO COVET

Fasce di età	2024		2025		2026	
	F	M	F	M	F	M
<=16	0	0				
17-19	0	0				
20-29	0	0				
30-39	1	1				
40/49	0	1				
50-59	0	2				
60-69	0	0				
70-79	0	0				

Età media dipendenti EREDI BORDIGNON DINO

Fasce di età	2024		2025		2026	
	F	M	F	M	F	M
<=16	0	0				
17-19	0	0				
20-29	1	3				
30-39	3	2				
40/49	6	1				
50-59	2	0				
60-69	0	1				
70-79	0	0				

3.2. Lavoro Forzato

Dato l'ambito operativo di Euro Tours (geografico e tipologia di attività), l'azienda per cultura propria non ricorre né sostiene l'utilizzo del lavoro forzato e richiede mai ai lavoratori di lasciare depositi di denaro o di documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro, fatte salve le dichiarazioni e/o certificazione e copie dei documenti necessari per dare il via alle comunicazioni relative all'assunzione, come definito al punto 4.5 del presente manuale, e per garantire il corretto svolgimento delle attività aziendali.

Nessun lavoratore opera sotto controllo con telecamere o sistemi di visione; in azienda è presente un sistema TVCC a solo scopo di sicurezza antintrusione ed è installato in forza di un accordo sindacale sottoscritto dall'ispettorato del lavoro ai sensi della normativa vigente.

Nessun Lavoratore dell'Azienda, altresì, opera sotto la minaccia di penali (trattenuta di parte del salario e/o di indennità retributive).

Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro non viene richiesto al personale il rilascio di depositi o documenti di identità.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, L'azienda è da sempre impegnata a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal proprio contratto di lavoro.

La copia del CCNL è messa a disposizione del personale che può consultarla liberamente.

Euro Tours, offre la possibilità a tutto il personale di chiedere informazioni e chiarimenti sul proprio contratto, sulla retribuzione, sulla busta paga, ecc..., direttamente all'ufficio amministrativo il quale, ove necessario, richiederà chiarimenti al Consulente del Lavoro che saranno prontamente condivisi con il lavoratore.

Non vengono impiegati lavoratori extra-comunitari sprovvisti di permesso di soggiorno in corso di validità

Le visite mediche preassuntive e periodiche vengono volte conformemente alla normativa vigente, al solo scopo di accertare la idoneità alla mansione specifica ed eventuali limitazioni e/o prescrizioni al fine di creare pregiudizio alla salute del lavoratore, e nel totale rispetto della dignità del lavoratore stesso, limitatamente al protocollo sanitario identificato dal medico competente.

L'azienda rispetta sempre le prescrizioni del CCNL di riferimento in materia di gestione ferie e permessi, riposi settimanali, limiti giornalieri/settimanali di parametro, orario supplementare/straordinario, ecc.

Alla data di redazione del documento, il residuo di ferie era stato:

- Liquidato per il personale operante in vigenza di contratto a tempo determinato
- smaltito nel rispetto delle prescrizioni di legge per personale a tempo indeterminato.

In linea generale l'indicatore ferie residue rimane in linea con il pregresso.

Con la ripresa e il successivo blocco circa

Ad oggi, non sono contabilizzate ore straordinarie.

Per il dettaglio di quanto indicato sopra fare riferimento all'allegato

- **2024_64-MOD-M-02 Indicatori di Bilancio Sociale**

  <small>in partnership with</small> RETE VENIBUS	EDIZIONE 20240924	DATA AGGIORNAMENTO: SETTEMBRE 2024
	Bilancio Sociale PAS 24000 e PDR125 Riesame della responsabilità sociale – Anno 2023/2024	
	PAG. 22 DI 45	

Indicatori di non conformità: L'indicatore è relativo alle segnalazioni inviate al Responsabile dei Sistemi di Gestione o rilevate durante le verifiche svolte dallo stesso, che vengono trattate singolarmente con opportune azioni correttive.

2023	2024	2025	2026
0	0		

obiettivo generale: Nessuna segnalazione ricevuta in merito al lavoro forzato

2023	2024	2025	2026
Obiettivo raggiunto	Obiettivo raggiunto		

OBIETTIVO SPECIFICO

Monitoraggio Clima Aziendale

Obiettivo specifico: valutare il clima aziendale (al momento in via di definizione questionario)

Strumenti: questionario clima aziendale

Scadenza: posticipato al 30/06/2025 perché impegni istituzionali aziendali hanno impedito l'elaborazione del questionario

Responsabile: Legale Rappresentante

STATO ATTUALE: Da conseguire

3.3. Salute e sicurezza

L'azienda garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adotta efficaci misure per prevenire potenziali incidenti e danni alla salute dei lavoratori, che possano verificarsi durante lo svolgimento del lavoro, minimizzando per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro, e tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti del settore e di ogni specifico rischio.

I dati sugli infortuni dimostrano più delle parole l'attenzione verso i temi della sicurezza.

Al fine di minimizzare, per quanto sia ragionevolmente praticabile, tali rischi ascrivibili all'ambiente di lavoro, L'azienda ha posto in essere le seguenti azioni:

- nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, che è responsabile della corretta applicazione della normativa in materia;
- nomina degli addetti antincendio e pronto soccorso;
- nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, con il compito di rappresentare i lavoratori per quanto riguarda gli aspetti della sicurezza e salute durante il lavoro;
- nomina del medico competente, responsabile di attuare la sorveglianza sanitaria sui lavoratori;
- redazione del documento di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/08, che identifica tutti i rischi connessi con le attività aziendali e le azioni che la stessa si impegna a porre in essere per prevenirli;
- redazione del Piano di Emergenza ed Evacuazione.

Al fine di garantire che la gestione della sicurezza sul lavoro e la rispondenza normativa siano implementate e verificate costantemente, Euro tours e tutte le aziende da essa controllate, hanno implementato un sistema di gestione secondo lo standard UNI ISO 45001:2018, costantemente vigilato e certificato da ente certificatore

esterno ed imparziale.

Euro Tours, garantisce che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute, e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato.

Nel corso dell'anno sono state aggiornate valutazione del rischio fulminazioni e il Documento di Valutazione dei Rischi generale aziendale che, allo stato attuale, si trova in ed. 03 rev. 07 del settembre 2024.

Le ulteriori valutazioni del rischio specifiche rimangono invariate in quanto considerate dal datore di lavoro ancora attendibili.

Tutti gli operatori e Preposti aziendali sono in regola con la formazione di cui all'art. 37 del D.Lgs. 81/08 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e successivo Accordo Stato-Regioni del 21.12.11.

Gli RLS aziendali hanno effettuato il previsto corso di aggiornamento aziendale annuale per tale ruolo; risultano infine effettuati i corsi di formazione/aggiornamento per gli Addetti al PS ed Addetti Antincendio aziendali.

La sorveglianza sanitaria è ripresa, è allineata alle scadenze.

La riunione periodica ex art. 35 del D.Lgs. 81/08, si è tenuta in data 06/09/2024

Effettuata la prevista prova di evacuazione annuale con simulazione di un'emergenza incendio.

Tutti gli impianti di sede e, in particolare, l'impianto antincendio (estintori) sono sottoposti a regolare manutenzione/controllo di legge da parte di fornitori qualificati.

L'analisi degli infortuni riporta una situazione soddisfacente: alla data di compilazione del presente, nel corso del 2023 non sono emersi infortuni a carico di lavoratori dell'azienda

Per il dettaglio di quanto indicato sopra fare riferimento all'allegato **2024_64-MOD-M-02 Indicatori di Bilancio Sociale** parte integrante del presente verbale

Da sempre in euro tours la formazione di sicurezza ricopre un ruolo fondamentale come leva per una crescita costante delle proprie risorse; ogni anno viene effettuata la formazione cosiddetta "operativa" ovvero quella strettamente legata alle attività operativa attraverso affiancamento ed addestramento, quella "di legge" derivante dagli obblighi legali, e quella "qualitativa" relativa ai Sistemi di Gestione della Società ovvero Qualità, Responsabilità Sociale, Ambiente e Sicurezza sul lavoro e stradale

Formazione svolta nei periodi di osservazione

Corso svolto	2023		2024		2025	
	Numero partecip.	Ore totali	Numero partecip.	Ore totali	Numero partecip.	Ore totali
Prove di emergenza	14	28	15	30		
Formazione ASR	103	404	115	466		
Aggiornamento/Formazione RLS	2	16	3	72		
Sensibilizzazione responsabilità sociale	178	178	215	215		
Sensibilizzazione Parità di genere	0	0	12	24		
Formazione professionalizzante			136	272		

Andamento degli infortuni

Inserire tabelle specifiche

I dati complessivi della prestazione in merito alla salute e sicurezza sul posto di lavoro evidenziano un andamento altalenante negli anni sia in termini di frequenza di accadimento sia in termini di gravità degli infortuni.

L'analisi degli eventi incidentali indica nella totalità dei casi interazioni non prevedibili con l'attività o l'ambiente di lavoro.

L'obiettivo finale delle aziende del gruppo Bordignon è quello di non superare 1 infortunio all'anno.

OBIETTIVO ANNUALE
Monitoraggio e prevenzione stress lavoro correlato
Obiettivo specifico: partecipazione del rappresentante dei lavoratori per la RS alla riunione periodica di sicurezza in quanto la SSL è parte integrante di un sistema socialmente sostenibile
Strumenti: tempo disponibile.
Scadenza: Annuale
Responsabile: Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione e Legale Rappresentante Pro-Tempore
STATO ATTUALE: Conseguita Riunione periodica 6/09/2024
Monitoraggio e prevenzione infortuni sul lavoro
Obiettivo specifico: mantenere il limite massimo di 1 infortunio / anno
Strumenti: Foglio di analisi infortuni e relative indagini.
Scadenza: Annuale
Responsabile: Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione e Legale Rappresentante Pro-Tempore
STATO ATTUALE: Non raggiunto nel corso del presente anno si sono verificati 3 infortuni alla data di stesura del presente documento

CGPG ha determinato anche gli obiettivi da conseguire in materia di sicurezza sul lavoro per il 2024/2025

OBIETTIVI 2024
Monitoraggio e prevenzione stress lavoro correlato
Obiettivo specifico: prevenire il rischio stress lavoro correlato
Strumenti: Aggiornamento valutazione del rischio Stress lavoro correlato considerando anche i fattori di molestie come elementi di rischio.
Scadenza: 31 dicembre 2024
Responsabile: Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione e Legale Rappresentante Pro-Tempore
STATO ATTUALE: Da conseguire

OBIETTIVI 2025
Monitoraggio sostanze aerodisperse in ambiente lavorativo
Obiettivo specifico: Aggiornamento valutazione del rischio chimico
Strumenti: valutazione del rischio chimico.
Scadenza: 31 giugno 2025
Responsabile: Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione e Legale Rappresentante Pro-Tempore
STATO ATTUALE: Da conseguire

3.4. Libertà d'associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Euro Tours, rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva.

L'Azienda informa i lavoratori di questo diritto per mezzo di affissione presso le aree aziendali del CCNL di riferimento e, spiegando che l'adesione ai sindacati non comporta nessuna conseguenza negativa per i lavoratori stessi.

L'Azienda non interferisce con la costituzione, funzionamento e l'organizzazione di gruppi sindacali.

Allo stato attuale all'interno dell'azienda sono presenti lavoratori iscritti alle organizzazioni sindacali che più rispondono ai loro indirizzi morali e politici.

Il personale ha nominato il Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità sociale, che funge da intermediario con la Direzione per tutte le eventuali esigenze e necessità relativamente agli aspetti della responsabilità sociale.

Euro Tours garantisce che il Rappresentante dei Lavoratori per la responsabilità sociale non sia soggetto a discriminazione e mette a disposizione i locali aziendali per permettere lo svolgimento delle riunioni sindacali o di incontri tra i Rappresentanti dei Lavoratori per la responsabilità sociale e i lavoratori.

Nel periodo di riferimento non ci sono stati casi di adesioni a nuove sigle sindacali. Alla data del presente documento in azienda sono presenti 14 iscritti ad associazioni sindacali e 3 RSA, nel rispetto della libertà di scelta dei lavoratori.

Sono rispettati i diritti di tutti i lavoratori in materia di contrattazione collettiva.

La percentuale di iscritti/nr lavoratori è pari al 6% in calo rispetto al 7,5 % dato in linea dell'anno precedente.

Indicatori della libertà di associazione nei periodi di osservazione

Parametro	Dicembre 2022	Marzo 2023	Giugno 2023	Settembre 2024		
Numero Lavoratori:	200	199	201	237		
Dipendenti iscritti a sindacato:	17	17	15	14		
Confezionisti:	0	0	0	0		
Ore di sciopero:	0	0	0	0		
Partecipanti allo sciopero	0	0	0	0		
Ore di sciopero totale	0	0	0	0		

Euro-Tours inoltre ha predisposto una procedura per i reclami anche in forma anonima affissa in bacheca aziendale

OBIETTIVO 2025
Collaborazione con sindacati
Obiettivo specifico: Incontri con Rappresentante dei lavoratori e per valutare andamento del Sistema di Gestione Etica e per la parità di genere ed eventuali problematiche emerse;
Scadenza: 30 settembre 2025 In occasione del riesame del sistema di gestione per la responsabilità sociale
Responsabile: Responsabile SGI e Rappresentante legale

3.5. Discriminazione

L'azienda non dà in alcun modo, non lo ha mai dato negli anni della sua lunga esistenza e non ammette il sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale o sociale, età, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

Euro tours non interferisce con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale o sociale, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, opinione politica o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione e non tollera e non consente comportamenti discriminatori di qualsiasi genere, compresi gesti, linguaggio, contatto fisico o altro sul posto di lavoro e presso i propri clienti.

Al fine di prevenire eventi discriminatori di qualunque natura l'azienda ha istituito un meccanismo di segnalazione e reclami, che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite, e all'Azienda di porre in essere tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento.

A tutti i reclami Euro Tours si impegna a fornire una risposta e ad attivarsi al fine di porre in essere tutte le azioni ad essi conseguenti.

Attualmente il personale annovera cittadini Italiani e stranieri e sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda.

L'assenza di discriminazione e l'applicazione di criteri di pari opportunità si attua a tutti gli ambiti di relazione fra il lavoratore e il datore di lavoro, che si impegna a:

- Effettuare la selezione tenendo in esclusiva considerazione elementi oggettivi come abilità, esperienza ed istruzione in relazione alle mansioni da assegnare;
- Corrispondere la retribuzione ad ogni lavoratore in base alle mansioni svolte da ciascuno nel rispetto di quanto previsto dal CCNL;
- Garantire la formazione e l'addestramento a tutti in funzione delle necessità personali e delle esigenze organizzative e gestionali;
- Effettuare le promozioni in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle singole lavoratrici tenendo in considerazione le esigenze organizzative e gestionali;
- Effettuare i pensionamenti in base alle normative vigenti in materia;
- Effettuare i licenziamenti solo nei casi consentiti dalla Legge ed in ogni caso mai per motivi discriminatori.

Per il periodo in esame, si conferma l'assenza di casi di discriminazioni all'interno dell'organizzazione aziendale. In azienda sono presenti operatori di diverse nazionalità. Tutti i lavoratori sono trattati equamente.

Anche relativamente al genere non risulta evidenza di discriminazione essendo il numero di donne in forza aumentato di 15 unità rispetto all'anno precedente con un aumento percentuale pari a +4,2% rispetto al numero di uomini che invece risulta diminuito dello 0,2%

Per il dettaglio di quanto indicato sopra fare riferimento all'allegato **2024_64-MOD-M-02 Indicatori di Bilancio Sociale** parte integrante del presente verbale

OBIETTIVO PERMANENTE
Nessuna segnalazione in ingresso per abusi o atti discriminatori
Strumenti: Canali di comunicazione transizionali e sezione whistle-blowing sul sito istituzionale come da procedura diffusa
Scadenza: permanente
Responsabile: Responsabile SGI e Rappresentante Legale
STATO ATTUALE: <u>Obiettivo raggiunto</u>

OBIETTIVO PERMANENTE
Diffusione principio di non discriminazione
Strumenti: occasioni di incontro con i lavoratori in fase di assunzione, regolamento e norme comportamentali;
Scadenza: OBIETTIVO PERMANENTE
Responsabile: Responsabile SGI e Rappresentante Legale
STATO ATTUALE: <u>Conseguito</u> - settembre 2024 come da registri di formazione e questionari

OBIETTIVO 2024
Diffusione principio di non discriminazione
Strumenti: Implementazione del sistema di gestione in conformità ISO PAS24001:2022
Scadenza: 31 dicembre 2024
Responsabile: Responsabile SGI e Rappresentante Legale
STATO ATTUALE:

OBIETTIVO 2024
Diffusione principio di non discriminazione
Strumenti: Implementazione del sistema di gestione in conformità UNI/PDR125:2022
Scadenza: 31 dicembre 2024
Responsabile: Responsabile SGI e Rappresentante Legale
STATO ATTUALE:

OBIETTIVO 2025
Monitoraggio percezione della discriminazione in azienda
Strumenti: Questionario conoscitivo
Scadenza: 30/06/2025
Responsabile: Responsabile SGI e Rappresentante Legale

  <small>in partnership with RETE VENIBUS</small>	EDIZIONE 20240924	DATA AGGIORNAMENTO: SETTEMBRE 2024
	Bilancio Sociale PAS 24000 e PDR125 Riesame della responsabilità sociale – Anno 2023/2024	
	PAG. 28 DI 45	

STATO ATTUALE:

OBIETTIVO 2025
Monitoraggio percezione del rispetto della responsabilità sociale in azienda
Strumenti: Questionario conoscitivo
Scadenza: 30/06/2025
Responsabile: Responsabile SGI e Rappresentante Legale
STATO ATTUALE:

3.6. Provvedimenti disciplinari

Euro Tours non intende utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale, né tanto meno è mai stato evidenziato o denunciato, in azienda, il ricorso a tale pratica.

L'Azienda applica e si impegna ad applicare le procedure disciplinari ai lavoratori nel pieno rispetto delle modalità stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento e in conformità allo Statuto dei Lavoratori.

Nell'applicazione di sanzioni disciplinari, Euro Tours applica e si impegna ad applicare nell'adozione del provvedimento, il pieno rispetto delle regole fissate dal CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori.

Il monitoraggio dei provvedimenti disciplinari è effettuato mensilmente dall'Ufficio movimento mediante il modulo Registro Provvedimenti disciplinari (Modulo dinamico) al quale si rimanda per ulteriori dettagli in tempo reale; per dettagli alla data di stesura del presente, si rimanda all'allegato **2024_64-MOD-M-02 Indicatori di Bilancio Sociale** parte integrante del presente verbale

OBIETTIVO 2024/25
Riduzione dei provvedimenti disciplinari in azienda con obiettivo valore zero
Obiettivo specifico: creazione e diffusione di fascicolo informativo da diffondere con mezzi fruibili (es. WhatsApp) a tutti i lavoratori in materia di responsabilità sociale e parità di genere
Strumenti: informazione tramite News, sito web e occasioni di incontro con i lavoratori, formazioni specifiche
Scadenza: 30/06/2025
Responsabile: Responsabile SGI in collaborazione con il Rappresentante Legale
STATO ATTUALE: Conseguita sensibilizzazione in assunzione per responsabilità sociale - settembre 2024 come da registri di formazione e questionari; Da completare creazione del fascicolo elettronico

Nel corso del periodo di riferimento non sono stati elevati provvedimenti disciplinari.

3.7. Orario di lavoro

L'orario di lavoro rispetta pienamente quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al comparto Trasporti.

Nel caso di euro tours il contratto di lavoro applicabile è quello ANAV Noleggio automezzi, sottoscritto in data 26 luglio 2018 da CGIL-CISL-UIL.

Il lavoro si svolge con orari differenti in funzione dell'attività e della mansione svolta, in ogni caso si svolge con orario giornaliero indicativamente dal lunedì al sabato per un numero di ore complessive settimanali massime pari a 40.

Per la maggior parte degli occupati sabato e domenica sono entrambi giorni di riposo. Eccezioni sono riservate agli autisti di autobus che sono legati ad esigenze della clientela per i quali i giorni di riposo saltuariamente possono subire variazioni.

Le ore settimanali non eccedono comunque le 48 ore.

L'orario del personale si articola come di seguito specificato:

Operai ed impiegati n. 8 ore tra le 8,00 e le 17,00

Autisti ed assistenti part time stagionale con orario legato allo svolgimento dei servizi e pertanto variabile

Le ore di straordinario vengono richieste al personale solo in caso di particolari esigenze di servizio o nei periodi di maggior lavoro, ma sempre nella piena volontarietà e disponibilità del lavoratore. In ogni caso, le ore di straordinario non superano mai le 2 ore giornaliere e le 8 ore settimanali.

Nell'anno in corso non è stato fatto ricorso ad orario straordinario

Eventuali modifiche nella distribuzione giornaliera o settimanale delle ore lavorative vengono concordate con la Direzione, al fine di venire incontro il più possibile alle specifiche esigenze dei lavoratori.

3.8. Retribuzione

L'Azienda corrisponde regolarmente lo stipendio al personale in data 10 di ogni mese, tramite bonifico bancario, a scelta del lavoratore, e versa tutte le indennità retributive in favore dei lavoratori, nel pieno rispetto di quanto indicato dal contratto di lavoro e dalle leggi vigenti.

L'elaborazione delle buste paga viene fatta con il supporto del consulente del lavoro, al fine di fornire ai lavoratori una busta paga il più possibile chiara e comprensibile da parte dei lavoratori.

L'Azienda garantisce al personale il rispetto delle retribuzioni minime legali. Le eventuali ore di straordinario vengono remunerate con le maggiorazioni previste nel Contratto applicato.

L'Azienda, inoltre, si impegna a non stipulare accordi contrattuali di "sola manodopera" e programmi di "falso apprendistato" volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di salute e sicurezza.

Alla data del presente documento è stato calcolato il basic living wages che si attesta a 1000,36 Euro/mese Per componente lavoratore considerato una famiglia con due componenti lavoratori 30/59 anni e due figli 11/17 anni (Per dettaglio si veda il documento 2024_58-MOD-M-811-P _Calcolo del Salario Minimo_20240315 elaborato in data 15/03/2024)

4. Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

La direzione di Euro Tours ha stabilito di dotare tutta l'organizzazione che include le azienda da essa controllate, di un Sistema di gestione della responsabilità sociale, in conformità alla normativa PAS 24000:2022 ed a tutti i suoi standard, definendo ed attuando una politica in materia di responsabilità sociale e condizioni lavorative che tenga conto delle esigenze dei clienti, dei propri lavoratori e di tutti gli stakeholder e che sia parte integrante del documento di Politica per la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza, già emessa a valle degli standard già attivi presso l'organizzazione.

Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

- il manuale integrato, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per l'attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento. Nel manuale è contenuto anche il registro della normativa applicabile allo scopo di identificare, documentare e garantire un facile accesso alle prescrizioni legali internazionali e nazionali che riguardano i requisiti della norma SA8000;
- le procedure integrate, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma PAS24000
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito

e, si integra per quanto possibile con il sistema di gestione integrato già implementato presso le aziende del gruppo utilizzando, dove possibile e pertinente, procedure, documenti e registrazioni

Di seguito viene riportato un riepilogo delle principali attività poste in essere per l'attuazione e funzionamento del sistema di gestione.

4.1. Comitato guida per la parità di genere

Risulta nominato ed operativo i cui attuali componenti sono individuati nell' organigramma Allegato 2 al capitolo 5 del MSGI in rev. 10.

4.2. Formazione e coinvolgimento del personale

Il coinvolgimento del personale è iniziato nel mese di novembre del 2022 già con l'implementazione del sistema di gestione secondo lo standard SA8000 con in incontro di presentazione della norma ai dipendenti operanti presso il sito di Mogliano Veneto sede dell'azienda; ulteriori incontri formativi, per il personale circolante nei mezzi saranno tenuti in fase di inserimento lavorativo in fase di assunzione stagionale (la maggior parte del personale aziendale opera con tale forma contrattuale) in concomitanza con la formazione/informazione accordo stato regioni.

OBIETTIVO 2025
Partecipazione e Coinvolgimento dei lavoratori alla norma PAS2400
<u>Obiettivo specifico:</u> stimolare la pro attività dei lavoratori Vs. la norma PAS24000.
Strumenti: Incontri periodici e comunicazioni
Scadenza: 30 settembre 2025
Responsabile: Responsabile SGI
STATO ATTUALE:

4.3. Dialogo con le parti interessate

L'azienda ha identificato tutte le principali parti interessate, alle quali verrà inviata, con le forme più consone, una comunicazione relativa al percorso etico intrapreso dall'Azienda. Il presente bilancio sociale rappresenta il principale strumento di comunicazione esterna che l'Azienda intende utilizzare per mettere a conoscenza tutti i propri stakeholder del proprio impegno per l'Etica.

Sul sito aziendale, inoltre, è prevista la creazione di un apposito spazio dedicato alla responsabilità sociale sul quale pubblicare i documenti relativi alla gestione del Sistema di Responsabilità Sociale.

Lo strumento principale di comunicazione è individuato comunque nel presente Bilancio

4.4. Reclami e proposte

Premesso che all'azienda non sono mai stati evidenziati reclami rispetto ai temi trattati dallo standard SA8000, la stessa ha introdotto una procedura specifica per la gestione dei reclami la quale prevede che eventuali reclami, in relazione a fatti e accadimenti aventi natura di abuso, offesa o illegalità verificatesi nell'ambito lavorativo o ad esso legati ed in contrasto con i principi di responsabilità sociale della norma SA8000, compresi le inadempienze alla presente Politica, possono essere indirizzati a:

EURO -TOURS S.r.l.
Via Raffaello Sanzio, 9
31121 Mogliano Veneto – TV
Att.ne SPT – Social Performance Team
Tel. 041 942110
e-mail: Info@euro-tours.it

Oppure, in alternativa agli altri canali indicati nel sito istituzionale aziendale.

Nel corso del periodo di riferimento non sono emersi reclami e non conformità rispetto a tale requisito

4.5. Controllo dei fornitori

Come richiesto dalla Norma, Euro Tours ha avviato la qualifica dei fornitori/subappaltatori e sub-fornitori rispetto ai requisiti della norma stessa, attraverso la trasmissione a ciascun fornitore critico dei seguenti strumenti:

- lettera di impegno, con la quale il rappresentante legale dell'azienda fornitrice deve impegnarsi formalmente al rispetto dei requisiti della proposta di standard PAS24000:2022 e della prassi UNI/PDR125:2022
- questionario informativo PAS24000:2022 e PDR125:2022, attraverso il quale l'Azienda raccoglie dati e informazioni per identificare eventuali criticità

Alla data del presente documento su 19 fornitori considerati critici 9 hanno risposto ai questionari inviati.

OBIETTIVO 2025
Migliorare la comunicazione esterna ed il feed-back dai fornitori critici
Obiettivo specifico: Raggiungere la qualifica di almeno altri 3 fornitori nel corso del 2024
Strumenti: contratto di fornitura – INSERIMENTO E TRASMISSIONI LETTERE IMPEGNO
Scadenza: 30/09/2025
Responsabile: Responsabile Acquisti e appalti

4.6. Verifiche ispettive e riunioni del Comitato Guida

Il sistema di gestione della responsabilità sociale ed il sistema di gestione della parità di genere, sono tenuti sotto controllo attraverso verifiche ispettive interne svolte dall'CGPG.

Sono state eseguite visite ispettive interne al fine di:

- Svolgere una gap analysis relativamente allo stato di implementazione del sistema di gestione per la parità di genere secondo la prassi UNI PDR125 (21/08/2024)
- Svolgere un audit successivo al fine di riesaminare lo stato della PDR 125 (24/09/2023)
- Svolgere una gap analysis relativamente allo stato di implementazione del sistema di gestione per la responsabilità sociale secondo la proposta di standard ISO PAS24000:2022 (26/08/2024)
- Svolgere un audit successivo al fine di riesaminare lo stato della PAS24000 (24/09/2023)

In data 23/09/2024 il CGPG si è riunito con i seguenti obiettivi:

1. costituzione e primo insediamento del Social Performance Team
2. incarico, compiti e autorità del CGPG
3. predisposizione regolamento interno di funzionamento
4. Piano di comunicazione rivolto ai lavoratori
5. Piano di miglioramento e Piano di Formazione
6. Approvazione della politica per la parità di genere
7. Approvazione della politica per la responsabilità sociale
8. Riesaminare lo stato del sistema di gestione per la responsabilità sociale
9. Riesaminare lo stato del sistema di gestione per la parità di genere
10. Presentazione dati di monitoraggio

Elaborando il verbale che poi è stato recepito dal presente bilancio sociale.

Nell'incontro del 23/9/2024 sono emerse le seguenti evidenze:

- Non si registrano casi di reclami/segnalazioni PAS24000 e/o PDR 125 da parte dei lavoratori aziendali e nessun caso proveniente da stakeholders esterni.
- Dai monitoraggi del sistema, non si registrano casi di NC/anomalie né altre esigenze di intervento;
- In fase di assunzione del nuovo personale, è stata somministrata nel mese di settembre 2024 formazione relativamente allo standard PAS24000 ed al suo significato.
- E' stato rivisto e verificato il 04-MOD-P-01-06 Elenco Norme e Leggi di riferimento aggiornato in agosto in occasione dello sviluppo dell'iter di implementazione dei sistemi di gestione per la responsabilità sociale e per la parità di genere
- Analoga attività sarà effettuata nel prossimo Riesame della Direzione, salvo diverse ulteriori e antecedenti esigenze.

4.7. Valutazione dei rischi

In fase di implementazione dei sistemi di gestione è stata eseguita e formalizzata dal CGPG la valutazione dei rischi PAS24000 e PDR 125 la quale è stata approvata e confermata nella riunione del 23/9/2024 e recepita nella stesura del presente documento.

5. Evidenze rispetto al sistema di gestione della parità di genere

5.1. Occupazione del personale

Tabella occupazione totale Euro Tours (Dati 2024 aggiornati ad agosto 2024)

anno	M	F	Totale
2022	148	48	196
2023	159	47	206
2024	35	12	47

Assunzioni	M	F	Totale
2022	150	42	192
2023	149	41	190
2024	11	6	17

Cessazioni	M	F	Totale
2022	131	31	162
2023	139	40	179
2024	137	41	178

Le assunzioni e le cessazioni sono dovute alla forma contrattuale applicata per quasi tutti i lavoratori della ditta che è a carattere stagionale (tempo determinato)

Tabella occupazione totale Euro Covet (Dati 2024 aggiornati ad agosto 2024)

anno	M	F	Totale
2022	4	2	6
2023	4	1	5
2024	4	1	5

Assunzioni	M	F	Totale
2022	3	0	3
2023	1	0	1
2024	0	0	0

Cessazioni	M	F	Totale
2022	1	0	1
2023	1	1	2
2024	0	0	0

Le assunzioni e le cessazioni sono dovute in parte alla forma contrattuale applicata (tempo determinato) ed in minima parte per dimissioni volontarie

Tabella occupazione totale Eredi Bordignon Dino (Dati 2024 aggiornati ad agosto 2024)

anno	M	F	Totale
2022	6	4	10
2023	7	9	16
2024	7	8	15

Assunzioni	M	F	Totale
2022	4	10	14
2023	1	7	8
2024	1	5	6

Cessazioni	M	F	Totale
2022	1	11	12
2023	0	2	2
2024	1	6	7

Le assunzioni e le cessazioni sono dovute alla forma contrattuale applicata (tempo determinato).

Come si osserva nella tabella iniziale e nell'allegato al riesame della direzione per la responsabilità sociale, il numero di donne presenti in ciascuna delle aziende del gruppo Bordignon è bene rappresentato e come si evince dal questionario dei KPI relativo alla PDR 125, nel complesso di aziende, è presente in percentuale maggiore rispetto alla percentuale de settore di riferimento del trasporto (22,8 complessive vs 12.6 di settore).

Ad una analisi dei livelli di inquadramento appare evidente che non esiste disparità nell'assegnazione del livello di carriera fra uomo e donna a parità di attività svolta come non esistono discriminazioni a livello retributivo a parità di mansione ed attività svolta.

A livello di referenti e prime linee risultano in maggior numero le donne con 8 teste contro le 5 rappresentate dagli uomini.

Si precisa che non sono presenti rappresentanti del sesso femminile con delega di spesa, fatto giustificato dall'organizzazione delle aziende del gruppo che sono gestite unicamente da alcuni componenti della proprietà di sesso maschile ai quali sono demandati tutti i poteri di spesa e di organizzazione.

5.2. Contratti a tempo determinato e indeterminato

Nel gruppo Venibus composto dalle società Euro Tours S.r.l., Euro-Covet S.r.l. ed Eredi Bordignon Dino S.a.s sono impiegate a settembre 2024 un totale di 237 persone.

La maggior parte di queste persone opera all'interno della ditta Euro-tours S.r.l. con contratto part-time a tempo determinato. Nell'insieme nell'organizzazione sono presenti:

51 lavoratori a tempo indeterminato e 176 lavoratori a tempo determinato

Entrando nello specifico, il personale di ciascuna delle società appartenente al gruppo Bordignon presentano la suddivisione indicata nelle tabelle di seguito:

Sesso	Eredi Bordignon dino		Euro Covet S.r.l.		Euro Tours s.r.l.		Complessivo gruppo	
	Tipologia contrattuale							
F	12	63,2%	1	20%	53	23,1%	66	26,1%
determinato	7		0		44		51	
indeterminato	5		1		9		15	
M	7	36,8%	4	80%	176	76,9%	187	73,9%
altro	0		0		1		1	
apprendistato	3		0		4		7	
chiamata	0		0		2		2	
determinato	0		0		144		144	
indeterminato	4		4		25		33	
Totale complessivo	19		5		229		253	

Dall'analisi dei dati sopra riportati si evince come il genere femminile sia fortemente rappresentato in tutte le aziende appartenenti al gruppo Bordignon nelle quali supera abbondantemente la percentuale media di impiego femminile nel settore di riferimento (trasporto).

Di particolare importanza la rappresentanza femminile all'interno della società Eredi Bordignon Dino nella quale la presenza femminile è rappresentata da 12 persone delle quali 5 sono prime linee.

5.3. Formazione

Attualmente esistono diverse modalità di fornire formazione ai propri dipendenti:

- affiancamento all'inserimento;
- formazione obbligatoria per la sicurezza o altri obblighi (normalmente svolta in azienda con il supporto di formatori esterni);

Tutta la formazione viene erogata indifferentemente dallo stato, dal genere dei lavoratori, nel rispetto della normativa in subordine esclusivamente della mansione svolta all'interno dell'organizzazione

A settembre 2024 sono state erogate complessivamente 496 ore di formazione in aula tramite formatori esterni, mentre l'addestramento viene eseguito da personale interno, erogato ad autisti e addetti all'officina, sotto forma di formazione continua, ma non viene attualmente registrato.

Nel dettaglio la formazione, in particolare rispetto alla gestione della parità di trattamento, ha avuto i seguenti esiti:

Suddivisione per sesso dei partecipanti indipendentemente dalla tipologia di corso

Sesso partecipanti	Eredi Bordignon Dino	Euro Covet	Euro Tours	Totale complessivo
F	6	0	24	30
M	1	1	50	52
Totale complessivo	7	1	74	82

Suddivisione per sesso dei partecipanti – corsi obbligatori

Sesso partecipanti	Eredi Bordignon Dino	Euro Covet	Euro Tours	Totale complessivo
F	4	0	15	19
M	1	1	48	50
Totale complessivo	5	1	63	69

Suddivisione per sesso dei partecipanti – corsi professionalizzanti

Sesso partecipanti	Eredi Bordignon Dino	Euro Covet	Euro Tours	Totale complessivo
F	0	0	16	16
M	0	0	52	52
Totale complessivo	0	0	68	68

La lettura analitica delle tabelle di cui sopra rende evidente che non esiste discriminazione per l'accesso alla formazione del personale in quanto il rapporto donne su uomini formati è pressoché uguale al rapporto donne su uomini della forza lavoro per ciascuna azienda, quando non superiore.

5.4. Politica per la PDR125:

IL CGPG riesamina i contenuti della "politica per la qualità, il rispetto dell'ambiente e della sicurezza nei luoghi di lavoro, per la responsabilità sociale e per la parità di genere" e ne confermano i contenuti.

Nello specifico, il riesame della politica per quanto riguarda i riferimenti ai requisiti PdR 125:2022 avviene almeno annualmente e in occasione del riesame/ revisione periodica del sistema sulla parità di genere; nella presente seduta il CGPG esamina la bozza della politica della parità di genere e ne approva i contenuti ritendendolo

conforme alle prescrizioni della prassi di riferimento.

5.5. Verifiche ispettive e riunioni del CGPG

Vedi Capitolo 4.6

5.6. Valutazione dei rischi

In fase di implementazione del sistema è stata eseguita la valutazione dei rischi legati alla parità di genere la dalla quale è scaturito il susseguente piano di adeguamento. (vedi capitolo 4.6)

6. Dichiarazione di assenza di cause giudiziarie

Il sottoscritto **Alessandro Bordignon** nato a Treviso il 02/09/1967, residente in Mogliano Veneto (TV) via R. Sanzio, 9, nella sua qualità di legale rappresentante delle società:

Euro Tours S.r.l. P.IVA e C.F. 01831840267 PEC gruppobordignon@pec.it,

Euro Covet S.r.l. P.IVA e C.F. 03248810263 PEC gruppobordignon2@pec.it

Eredi Bordignon Dino S.a.s. C.F. 04960410266 PEC gruppobordignon3@pec.it

tutte con sede in Mogliano Veneto, Via R. Sanzio, 9, ai sensi degli artt. 46-47 e 76 del D.P.R. 28.12.2000 n. 445, consapevole delle responsabilità penali a cui può andare incontro in caso di dichiarazioni mendaci rese nella presente dichiarazione o di esibizione di atti falsi o contenenti dati non rispondenti a verità (artt. 75 e 76 del d.p.r. 445/2000)

DICHIARA

l'assenza delle cause giudiziarie a proprio carico riferite a episodi di violazione dei diritti umani e dei diritti afferenti alla parità di genere in cui è coinvolta l'organizzazione

In fede, 24/09/2024

Il Rappresentante legale

EURO-TOURS s.r.l.

Via Raffaello, 9

31021 Zermati - Mogliano Veneto (TV)

Tel. 041 942110 - Fax 041 943547



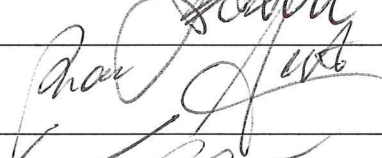

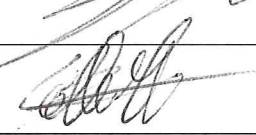

Pec: EURO@01831840267



7. Firme del documento

Il presente documento viene firmato in

Mogliano Veneto, 24/09/2024

Legale rappresentante – Alessandro Bordignon	
Rappresentante SGI della direzione – Eliana De Marchi	
RLRS – Piazza Artur	
RLS – Giorgio Rossetto	
RLS – Franco Dalla Torre	
Il referente per la gestione del personale Gianni Rossi	

8. ALLEGATO 1 - 2024_64-MOD-M-02 Indicatori di Bilancio Sociale



EDIZIONE 20240924

DATA AGGIORNAMENTO: SETTEMBRE 2024

Bilancio Sociale PAS 24000 e PDR125
Riesame della responsabilità sociale – Anno 2023/2024

PAG. 43 DI 45

9. ALLEGATO 2 – Piano delle visite ispettive interne PAS 24000 e PDR 125



EDIZIONE 20240924

DATA AGGIORNAMENTO: SETTEMBRE 2024

Bilancio Sociale PAS 24000 e PDR125
Riesame della responsabilità sociale – Anno 2023/2024

PAG. 45 DI 45

