



RETE D'IMPRESA VENIBUS

Bilancio per la
Parità di Genere PDR125:2022
riesame del sistema – anno 2025

Documento redatto in conformità alla paridi di riferimento
UNI/PdR 125:2022

Euro tours S.r.l.
Euro Covet S.r.l.
Novembre S.r.l.
Via R. Sanzio, 9
31021 Mogliano Veneto – TV
P. IVA 01831840267

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	2
0. Premessa	4
0.1. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO E NORMATIVA APPLICABILE	6
1. Descrizione dell'azienda	8
1.1. PRESENTAZIONE AZIENDA	8
1.2. DATI STORICI AZIENDALI	9
1.3. ORGANIGRAMMA AZIENDA.....	10
1.4. VALORI DI RIFERIMENTO	11
1.5. PRINCIPALI STACKEHOOLDERS	11
2. Sistema di Gestione integrato	14
2.1. DISCRIMINAZIONE	15
3. Politica per la Parità di genere	18
4. Sistema di Gestione per la parità di genere	21
5. Verifiche ispettive e riunioni del Comitato Guida	22
5.1. CONFERMA COMITATO GUIDA PER LA PARITÀ DI GENERE E DELL'ORGANIGRAMMA	23
5.2. APPROVAZIONE POLITICA DELLA PARITA' DI GENERE	23
5.3. APPROVAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI DI SISTEMA	23
5.4. VALUTAZIONE ED APPROVAZIONE MANSIONARIO AZIENDALE.....	23
5.5. COINVOLGIMENTO E COMUNICAZIONE INTERNA - VERIFICA DELLE RISPOSTE AL QUESTIONARIO DI PERCEZIONE DELLA RESPONSABILITÀ AZIENDALE ED ELABORAZIONE DEL PIANO DI COMUNICAZIONE RIVOLTO AI LAVORATORI 2025/2026	23
5.6. COMPILAZIONE E APPROVAZIONE DEL CRUSCOTTO DI APPLICAZIONE PDR125:2022 ANALISI DEI KPI RELATIVI AL SISTEMA DI GESTIONE	24
5.7. VERIFICA DOCUMENTI DI RIFERIMENTO E NORMATIVA APPLICABILE.....	24
5.8. ANALISI DELLE EVENTUALI SEGNALAZIONI E/O RECLAMI RICEVUTI E NC.....	24
5.9. FORMAZIONE E COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE.....	24
5.10. DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE	24
5.11. CONTROLLO DEI FORNITORI	24
5.12. OCCUPAZIONE DEL PERSONALE	25
5.13. RETRIBUZIONE	27
5.14. CONGEDI MATERNITÀ E PARENTALI	27
5.15. ANALISI DEL PIANO DELLA PARITÀ DI GENERE 2024(2024_56-MOD-P-25-PIANO PARITÀ DI GENERE), VALIDAZIONE DEI RISULTATI ED EMISSIONE NUOVO PIANO DELLA PARITÀ DI GENERE (2025_56-MOD-P-25-PIANO PARITÀ DI GENERE)	28
6. Dichiarazione di assenza di cause giudiziarie Euro Tours ed Euro Covet	29
7. Dichiarazione di assenza di cause giudiziarie Novembre S.r.l.	30
8. Approvazione del presente riesame della direzione/Verbale del comitato Guida per la parità di Genere.	31
9. ALLEGATO 1 – Piano per la parità di genere	32
10. ALLEGATO 2 – Sinottico di audit interno	Errore. Il segnalibro non è definito.



EDIZIONE 20250908

DATA AGGIORNAMENTO: SETTEMBRE 2025

Bilancio per la parità di genere
Riesame direzione e verbale del comitato - Anno 2025/2025

PAG. 3 DI 32

0. Premessa

Negli ultimi anni il tema della parità di genere all'interno delle imprese si è affermato come un'esigenza sempre più forte e centrale.

Gli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza e rispetto dei diritti umani e in particolare alle donne, 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 dal 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 dei Bilanci annuali (riesami dei sistemi) ai sensi della norma ISO PAS 24000:2022 per la responsabilità sociale e della prassi UNI/PDR125:2022 relativamente alla parità di genere ed alla lotta contro le discriminazioni

Il presente **Bilancio per la Parità di genere** risponde all'obiettivo di comunicare in modo trasparente, chiaro e completo a tutte le parti interessate le prestazioni dell'azienda relativamente agli aspetti caratteristici legati alla gestione della parità di genere ed **alla lotta alla discriminazione uomo/donna**, e di fornire un resoconto puntuale sulla propria capacità di soddisfare i requisiti alla prassi 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 per la parità di genere è elaborato dalla direzione in sede di



Bilancio per la parità di genere
Riesame direzione e verbale del comitato – Anno 2025/2025

Riesame, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute, ed è stilato contestuale alla riunione annuale del Comitato guida per la parità di genere,

Il presente documento è il risultato del riesame del sistema di gestione della parità di genere da parte della Direzione del gruppo Bordignon rispetto alla

Prassi di riferimento UNI PdR 125:2022

Per le ditte Euro Tours S.r.l., Euro Covet S.r.l. e Novembre S.r.l.

I dati riportati nel documento sono relativi all'esercizio 2024/2025, e le informazioni in esso contenute sono aggiornate al settembre 2025 e rappresentano contestualmente verbale del comitato guida per la parità di genere

Sottoscrivono il documento:

- Legale rappresentante
- Rappresentante della direzione per il SGI
- Il comitato guida per 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.

0.1. Documenti di riferimento e normativa applicabile

Euro Tours S.r.l., osservano le leggi locali, nazionali 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/PdR 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 N.U. 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;

- Contratto Collettivo Nazionale autoferrotramvieri - 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 (Obiettivo 1 agenda 2030 ONU)
- 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. (Obiettivo 5 agenda 2030 ONU)
- 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 e Novembre), 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

Bilancio per la parità di genere
Riesame direzione e verbale del comitato - Anno 2025/2025

Al momento della stesura del presente Bilancio l'organico del gruppo è suddiviso nel seguente modo:
 (Aggiornamento a Settembre 2025)

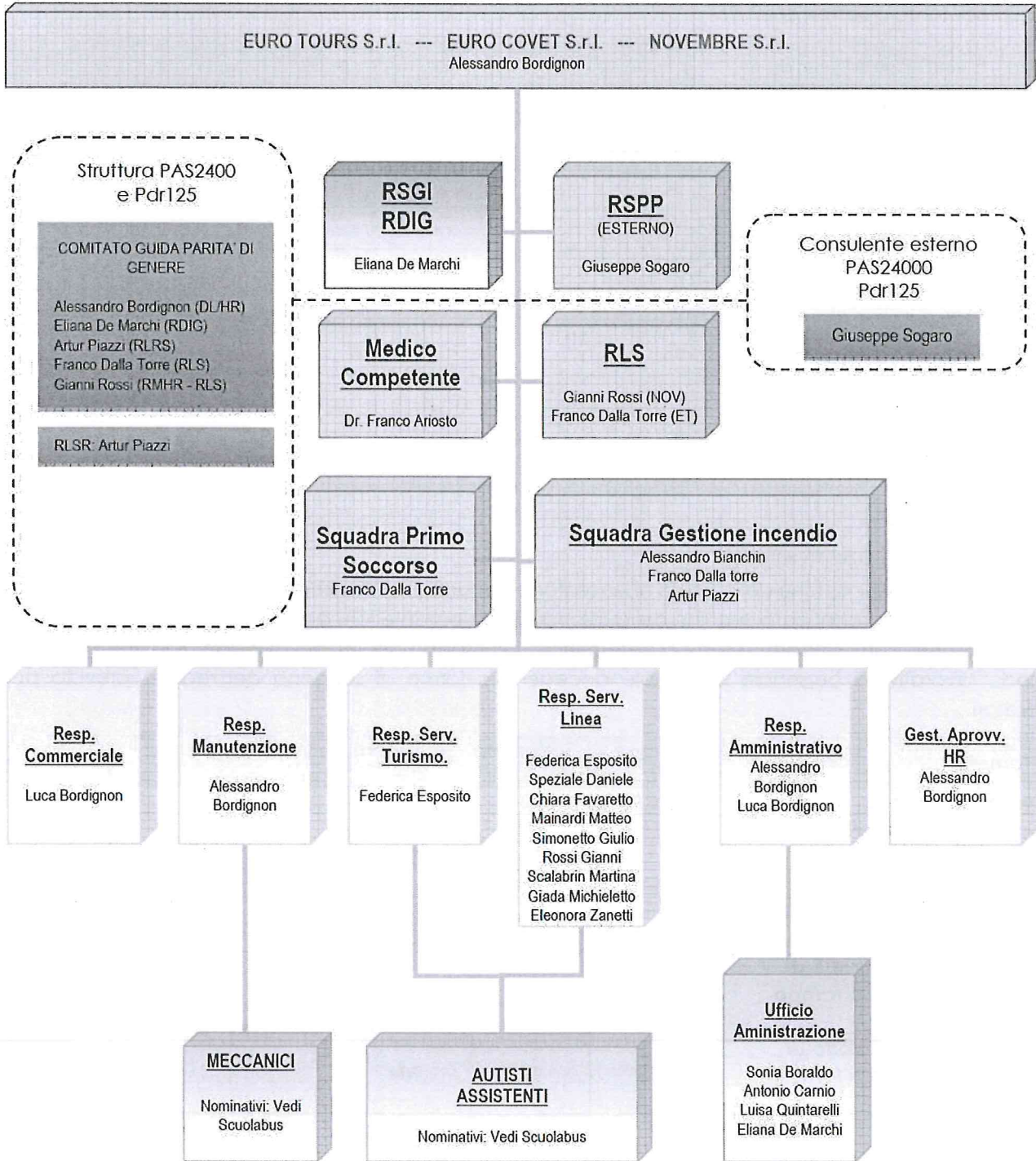
Descrizione indicatore	Anno 2025
Numero Soci Lavoratori	2
Numero dipendenti	254/125 ULA
Personale femminile	64
Personale maschile	190
Numero collaboratori a progetto	0
Numero di collaboratori esterni	0
Numero tirocinanti/stagisti	0
Numero di apprendisti	3
Somministrati	0

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	Giugno 2023	Settembre 2024	Settembre 2025			
Numero Lavoratori:	201	237	254			
Numero di impiegati:	16	15	17			
Numero di operai:		222	237			
Dipendenti iscritti a sindacato:	15	14	16			
Lavoratori di sesso maschile:	151	174	190			
Lavoratori di sesso femminile:	50	63	64			
Lavoratori con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato:	47	51	48			
Lavoratori con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato:	154	175	204			

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 stakeholders

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 fratelli Bordignon, Luca ed Alessandro 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.

Novembre S.r.l.

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 svolger attività in sub appalto per Euro-Tours.

L'azienda chiede ai propri fornitori di avere rispetto delle regole e degli impegni che la norma Pdr125 richiede di soddisfare; a tal fine l'Azienda è impegnata nel ricercare forme di collaborazione all'interno della catena di fornitura.

L'azienda ha avviato 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.

Al momento della stesura del presente riesame 8 fornitori hanno risposto al questionario di qualifica; per gli altri l'azienda sta provvedendo al sollecito per ottenere adesione ai principi basilari per la garanzia della parità di genere.

Contestualmente alla trasmissione dei moduli di adesione (luglio 2025 in secondo invio) è anche stata trasmessa informativa relativa alla parità di genere e le implicazioni

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 nel corso del 2024 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

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. Discriminazione

L'azienda non dà in alcun modo, 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 la percentuale di impiego femminile in forza decisamente superiore alla media di settore nazionale.

Anche la retribuzione del personale femminile è legata, come per il personale maschile alla contrattazione collettiva nazionale per la quale non è prevista parte variabile non collegata ad anzianità di servizio o ruolo all'interno dell'organizzazione. L'erogazione dello stipendio per tutti i lavoratori indipendentemente da genere e sesso è corrisposta regolarmente entro il 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

**Bilancio per la parità di genere**
Riesame direzione e verbale del comitato – Anno 2025/2025

indicato dal contratto di lavoro e dalle leggi vigenti.

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 PAS24000:2022
Scadenza: 31 dicembre 2024
Responsabile: Responsabile SGI e Rappresentante Legale
STATO ATTUALE: <u>RAGGIUNTO</u>

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
STATO ATTUALE:

OBIETTIVO 2025
SGI - Sistema di Gestione Integrato -UNI/PdR125:2022



EDIZIONE 20250908

DATA AGGIORNAMENTO: SETTEMBRE 2025

Bilancio per la parità di genere
Riesame direzione e verbale del comitato - Anno 2025/2025

PAG. 17 DI 32

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. 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, Euro-Covet e Novembre S.r.l., 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 e richiedono ai propri fornitori di perseguire gli stessi obiettivi in materia che esse stesse rispettano nello svolgimento del proprio business.

Obiettivi specifici sono definiti annualmente dalla Direzione e diffusi a tutto il personale dipendente per mezzo di pubblicazione nel proprio sito dei report annuali sullo specifico argomento.

Allo scopo di assicurare a tutte le Parti Interessate la possibilità di contribuire al miglioramento del Sistema di Gestione per la parità di genere, l'azienda ha attivato un sistema di comunicazione per la gestione delle segnalazioni inerenti la discriminazione di genere, diffuso ai lavoratori con l'ausilio di specifico documento (informativa Pdr 125).


La Direzione ha individuato un Responsabile del Sistema di Gestione Integrato (RSGI), inserito all'interno del Comitato Guida per la parità di genere, 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 sistema di gestione per la parità di genere, 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. Novembre S.r.l.	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/

	EDIZIONE 20250908	DATA AGGIORNAMENTO: SETTEMBRE 2025
	Bilancio per la parità di genere Riesame direzione e verbale del comitato – Anno 2025/2025	
		PAG. 20 DI 32

--	--

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) 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 rispetto all'applicazione della parità di genere 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 per la P.G. 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 della politica sulla parità di genere 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.



4. Sistema di Gestione per la parità di genere

La direzione di Euro Tours ha stabilito di dotare tutta l'organizzazione che include le aziende da essa controllate, di un Sistema di gestione per la parità di genere, in conformità alla normativa UNI PdR125:2022 ed a tutti i suoi standard, definendo ed attuando una politica in materia che tenga conto delle esigenze dei clienti, dei propri lavoratori e di tutti gli stakeholder.

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;
- 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 di riferimento
- 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

5. Verifiche ispettive e riunioni del Comitato Guida

Il sistema di gestione della parità di genere, è tenuto 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 (08/09/2025)
- Svolgere un audit successivo al fine di riesaminare lo stato della PDR 125 (08/09/2023) per mezzo del cruscotto di valutazione allegato al presente bilancio

Il Comitato guida per la parità di genere (d'ora in poi "CGPG"), si è riunito il giorno 08/09/2025, alle ore 9.00 presso i locali della società Euro Tours a Mogliano Veneto (TV).

Erano presenti:

- Il Datore di Lavoro di Euro tours (Presidente del Comitato): Sig. Alessandro Bordignon;
- Il Rappresentante della direzione per i sistemi di gestione: Sig.ra Eliana De Marchi
- Il Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità sociale: Sig. Artur Piazza
- Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza: Gianni Rossi;
- Il referente per le risorse umane: Sig. Gianni Rossi

Ordine del Giorno:

1. Conferma CGPG ed approvazione organigramma aziendale
2. Approvazione e conferma della politica per la parità di genere
3. Approvazione ed aggiornamento valutazione dei rischi di sistema
4. Valutazione ed approvazione mansionario aziendale
5. Verifica delle risposte al questionario di percezione della responsabilità aziendale ed elaborazione del Piano di comunicazione rivolto ai lavoratori 2025/2026
6. Compilazione e approvazione del cruscotto di applicazione PDR125:2022 come gap analysis del sistema di gestione
7. Verifica documenti di riferimento e normativa applicabile
8. Analisi delle eventuali segnalazioni e/o reclami ricevuti e NC
9. Formazione e coinvolgimento del personale
10. Dialogo con le parti interessate
11. Controllo dei fornitori
12. Occupazione del personale
13. Retribuzione
14. Congedi maternità e parentali
15. Analisi del piano della parità di genere 2024(2024_56-MOD-P-25-Piano Parità di genere), validazione dei risultati ed emissione nuovo piano della parità di genere (2025_56-MOD-P-25-Piano Parità di genere)

16. Approvazione del presente bilancio/Verbale di riunione del CGPG

A seguito della riunione del CGPG è stato elaborato ed approvato il presente bilancio sociale.

5.1. CONFERMA Comitato guida per la parità di genere e dell'organigramma

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

La sig.ra Eliana De Marchi, in rappresentanza della Direzione per la Responsabilità Aziendale, nella sua qualità di RSGI, da lettura ai presenti dell'atto di costituzione del Comitato Guida, stabilito dal Consiglio di Amministrazione di Euro Tours S.r.l. in data 23/09/2024 e i suoi compiti per la corretta applicazione di tutti gli elementi di conformità alla Prassi UNI/PDR125 e alla Proposta di standard PAS24000: Il Comitato guida, nella seduta odierna conferma la validità della composizione del Comitato e di conseguenza dell'Organigramma presentato

5.2. APPROVAZIONE POLITICA DELLA PARITA' DI GENERE

Nella seduta odierna il comitato conferma la validità della Politica per la parità di genere, in allegato 1.2 al manuale del sistema di gestione integrato.

5.3. APPROVAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI DI SISTEMA

Nella seduta odierna il comitato conferma la validità della

- **Valutazione dei rischi di sistema aggiornata in data 12/08/2025 predisposta da RSGI.**

5.4. Valutazione ed approvazione mansionario aziendale

Nella seduta odierna il comitato conferma la validità del

- **Mansionario allegato 3 al capitolo 5 del manuale del SGI in Revisione 3**

5.5. Coinvolgimento e comunicazione interna - Verifica delle risposte al questionario di percezione della responsabilità aziendale ed elaborazione del Piano di comunicazione rivolto ai lavoratori 2025/2026

Durante l'esercizio 2025 è stato elaborato un questionario per verificare la percezione della gestione della responsabilità sociale e della presenza di discriminazione in azienda, da somministrare con mezzi elettronici di facile utilizzo.

E' stato altresì elaborato un opuscolo informativo ripeto congedi di maternità e parentali che sarà diffuso nel corso del presente esercizio per mezzo di sistemi di facile lettura e comprensione da parte di tutto il personale

Al momento della stesura del presente verbale/Bilancio sono stati somministrati 11 questionari ai referenti del servizio; Ulteriori questionari saranno somministrati a tutti i dipendenti in fase successiva per dare a tutti i lavoratori, molti di questi di nuovo inserimento, di adattarsi e percepire il reale clima aziendale.

La totalità degli 11 questionari somministrati ha evidenziato l'assenza di discriminazione fra uomo e donna, fatto fra l'altro dimostrato dalla percentuale **di presenza femminile ben maggiore rispetto la media**

nazionale pari al 25,2% contro una media nazionale oscillante fra il 12% ed il 15 %

5.6. Compilazione e approvazione del cruscotto di applicazione PDR125:2022 analisi dei KPI relativi al sistema di gestione

In occasione della presente riunione, sono stati analizzati tutti i punti del cruscotto di valutazione; la conclusione di questo CGPG è stato un punteggio pari a 71,5 / 100

5.7. Verifica documenti di riferimento e normativa applicabile

Sono stati analizzati tutti i documenti di riferimento del sistema e tutte le normative rilevanti applicabili al contesto Venibus come indicate nel modulo di sistema 04-MOD-P-01-06 Elenco Norme e Leggi di riferimento_R1 aggiornato in settembre 2024: ne viene confermata la validità considerando che l'accordo stato regioni di maggio 2025 relativo alla formazione sulla sicurezza sul lavoro viene automaticamente recepito attraverso il D. LGS. 81/08e

5.8. Analisi delle eventuali segnalazioni e/o reclami ricevuti e NC

Alla data di stesura del presente bilancio non sono pervenuti al CGPG reclami o segnalazioni di alcun genere.

Parimenti non sono emerse NC relative alla gestione della parità di genere.

5.9. Formazione e coinvolgimento del personale

Il coinvolgimento del personale è iniziato nel mese di ottobre 2024 con la distribuzione di un questionario con lo scopo di verificare la percezione del livello di discriminazione presente in azienda, attività che è poi sfociata in settembre 2025 con l'elaborazione e la trasmissione di un altro questionario ampliato con pari intento. In fase di assunzione è stato trattato il tema di responsabilità sociale e discriminazione anche durante gli incontri per inserimento del personale viaggiante.

5.10. Dialogo con le parti interessate

L'azienda ha identificato tutte le principali parti interessate, alle quali è stata inviata a mezzo mail inviata, con le forme più consone, una comunicazione relativa al percorso etico intrapreso dall'Azienda. Il presente bilancio per la parità di genere 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 parità di genere sul quale pubblicare i documenti relativi alla gestione del Sistema di Responsabilità Sociale.

Lo strumento principale di comunicazione è individuato comunque nel presente Bilancio

5.11. 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.

Le evidenze sono registrate nel registro: **2025_10_11_MODP-05-1_2_Gestione fornitori(modulodinaico)_R5**

5.12. Occupazione del personale

Tabella occupazione totale Euro Tours (Dati 2025 aggiornati 08/09/2025)

anno	M	F	Totale
2022	148	48	196
2023	159	47	206
2024	176	53	229
2025	183	53	236
2026			

Assunzioni	M	F	Totale
2022	150	42	192
2023	149	41	190
2024	11	6	17
2025	12	7	19

Cessazioni	M	F	Totale
2022	131	31	162
2023	139	40	179
2024	137	41	178
2025	155	48	203

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 a settembre 2025)

anno	M	F	Totale
2022	4	2	6
2023	4	1	5
2024	4	1	5
2025	3	3	6

Assunzioni	M	F	Totale

Bilancio per la parità di genere
Riesame direzione e verbale del comitato – Anno 2025/2025

2022	3	0	3
2023	1	0	1
2024	0	0	0
2025	0	2	2

Cessazioni	M	F	Totale
2022	1	0	1
2023	1	1	2
2024	0	0	0
2025	1	0	1

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 Novembre S.r.l. (già Eredi Bordignon Dino) (Dati 2025 aggiornati data del presente documento settembre 2025)

anno	M	F	Totale
2022	6	4	10
2023	7	9	16
2024	7	8	15
2025	7	8	15

Assunzioni	M	F	Totale
2022	4	10	14
2023	1	7	8
2024	1	5	6
2025	1	2	3

Cessazioni	M	F	Totale
2022	1	11	12
2023	0	2	2
2024	1	6	7
2025	0	0	0

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 (25,2 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.

5.13. Retribuzione

All'analisi delle retribuzioni, non sono emerse disparità fra personale femminile e maschile, essendo applicato il contratto nazionale ANAV secondo le retribuzioni collegate alla mansione ed agli incarichi svolti secondo quanto tabellato; non sono presenti incentivi extracontrattuali a parità di mansione ed incarico svolto che possano rendere iniquo il trattamento economico.

5.14. Congedi maternità e parentali

Nel corso dell'esercizio in esame sono stati sfruttati i seguenti permessi:

Congedi Parentali:

Maschi	Euro tours	Euro covet	Novembre S.r.l.
ore usufruite rispetto al massimo previsto per legge	15 ore / 180	0 / 180	0 / 180
Femmine			
ore usufruite rispetto al massimo previsto per legge	0 ore / 180	666 ore / 180	0 ore / 180

Congedi Maternità/paternità:

Maschi	Euro tours	Euro Covet	Novembre S.r.l.
ore usufruite rispetto al massimo previsto per legge	0 gg / 15	0 / 180	0 / 180
Femmine			
ore usufruite rispetto al massimo previsto per legge	1 in corso	1 completato	0

5.15. Analisi del piano della parità di genere 2024(2024_56-MOD-P-25-Piano Parità di genere), validazione dei risultati ed emissione nuovo piano della parità di genere (2025_56-MOD-P-25-Piano Parità di genere)

L'analisi del piano di parità di genere ha evidenziato il sostanziale raggiungimento degli obiettivi previsti; il piano è stato riproposto per il 2026 esattamente come quello per il 2025 essendo gli obiettivi fissati costanti.

**Bilancio per la parità di genere**
Riesame direzione e verbale del comitato - Anno 2025/2025

6. Dichiarazione di assenza di cause giudiziarie Euro Tours ed Euro Covet

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

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, 08/09/2025

Il Rappresentante legale

EURO-TOURS s.r.l.

Via Raffaello, 9

31021 Zermato - Mogliano Veneto (TV)

Tel. 041/942110 - Fax 041/943547

Pec: P.IVA 01831840267

7. Dichiarazione di assenza di cause giudiziarie Novembre S.r.l.

Il sottoscritto **Luca Bordignon** nato a Montebelluna (TV) il 27/11/1986, residente in Mogliano Veneto (TV) via R. Sanzio, 9, nella sua qualità di legale rappresentante delle società:

Novembre S.r.l C.F. 04960410266 PEC gruppobordignon3@pec.it

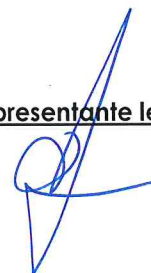
con sede in Mogliano Veneto, Via R. Sanzio, 9, ai sensi degli artt. 46-47 e 76 del D.P.R. 28.12.2000 n. 445, consapevole delle responsabilità penali a cui può andare incontro in caso di dichiarazioni mendaci rese nella presente dichiarazione o di esibizione di atti falsi o contenenti dati non rispondenti 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, 08/09/2025

Il Rappresentante legale






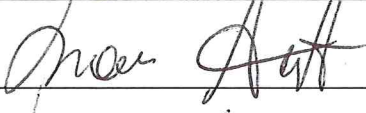

**Bilancio per la parità di genere**
Riesame direzione e verbale del comitato - Anno 2025/2025

8. Approvazione del presente riesame della direzione/Verbale del comitato Guida per la parità di Genere.

A conclusione della riunione del Comitato guida per la parità di genere, il giorno 08/09/2025, alle ore 18.00 presso i locali della società Euro Tours a Mogliano Veneto (TV) viene firmato per approvazione il presente bilancio per la parità di genere valido anche come verbale di riunione del CGPG.

Il presente documento viene firmato in

Mogliano Veneto, 08/09/2025

Legale rappresentante - Alessandro Bordignon	
Legale rappresentante - Luca Bordignon	
Rappresentante SGI della direzione - Eliana De Marchi	
RLRS e PG - Piazza Artur	
Il referente per la gestione del personale Gianni Rossi	



9. ALLEGATO 1 – Piano per la parità di genere