

 ORTOTEATRO SOC.	BILANCIO SOCIALE E RIESAME DELLA DIREZIONE	N. MOD.09.01B
		Rev. 0
		Pag. 1 di 15
Preparato SPT	Approvato Direzione	Emesso 20/06/2018

TITOLO RIUNIONE		DATA	ORA INIZIO RIUNIONE
RIESAME DELLA DIREZIONE		7 Settembre 2018	09:00
N°	PRESENTI	FIRMA	
1	Fabio Scaramucci	<i>Fabio Scaramucci</i>	
2	Roberta Tossutto	<i>Roberta Tossutto</i>	
3	Paolo Pezzutti	<i>Paolo Pezzutti</i>	
4	Clio Campagnola		
ORA FINE RIUNIONE		DATA	FIRMA DIREZIONE
11:30		07/09/2018	<i>Fabio Scaramucci</i>

	BILANCIO SOCIALE E RIESAME DELLA DIREZIONE	N. MOD.09.01B
		Rev. 0
		Pag. 2 di 15

SOMMARIO

1	PREMESSA	3
2	CONSIDERAZIONI GENERALI	3
3	ORTOTEATRO E GLI ALTRI	4
3.1	Struttura organizzativa e responsabilità	4
3.2	Parti interessate	5
4	REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	6
4.1	Lavoro minorile:	6
4.2	Lavoro forzato e obbligatorio:	7
4.3	Salute e sicurezza:	8
4.4	Libertà di associazione:	9
4.5	Discriminazione:	10
4.6	Pratiche disciplinari:	10
4.7	Orario di lavoro	11
4.8	Retribuzione:	12
4.9	Sistema di Gestione:	12
4.9.1	Politiche, procedure, registrazioni	12
4.9.2	Social Performance Team	13
4.9.3	Valutazione dei rischi	13
4.9.4	Monitoraggio	13
4.9.5	Coinvolgimento interno e comunicazione	13
4.9.6	Gestione e risoluzione dei reclami	14
4.9.7	Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate	14
4.9.8	Azioni correttive e preventive	14
4.9.9	Formazione e sviluppo delle capacità	15
4.9.10	Gestione dei fornitori e degli appaltatori	15

	BILANCIO SOCIALE E RIESAME DELLA DIREZIONE	N. MOD.09.01B
		Rev. 0
		Pag. 3 di 15

1 PREMESSA

Trattasi del primo bilancio sociale e riesame della Direzione di Ortoteatro Soc. Coop. del sistema di gestione della Responsabilità Sociale implementato secondo i requisiti dello Standard SA8000:2014.

Ha l'obiettivo di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate da Ortoteatro Soc. Coop. e di comunicare a tutte le parti interessate, in maniera chiara e trasparente, i risultati ottenuti nell'ambito della responsabilità sociale; fornisce inoltre una breve descrizione circa obiettivi e iniziative future della Società.

Ha una periodicità di redazione annuale e riporta i valori, la situazione e gli obiettivi della nostra Organizzazione nel campo delle relazioni sociali ed etiche.

È elaborato dalla Direzione, in collaborazione con gli altri membri del Social Performance Team, in conformità con i requisiti della norma SA8000 utilizzati come linee guida per affrontare tali aspetti in modo sistematico.

2 CONSIDERAZIONI GENERALI

Ortoteatro Soc. Coop. si è dotata e ha mantenuto nel corso del 2018, un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2014.

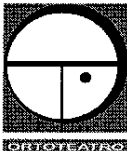
Tale sistema di gestione è stato sottoposto ad un audit completo da parte del consulente esterno nei mesi di Aprile, Maggio e Giugno 2018.

Ortoteatro Soc. Coop. si è impegnata a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale dettati dalla norma SA8000 e supportati da normative cogenti. Si è impegnata inoltre a considerare il miglioramento continuo come principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti SA8000. Gli obiettivi posti (e di conseguenza i relativi indicatori monitorati) nascono da una presa di coscienza delle problematiche riscontrate o possibili nel settore di riferimento e dalla consapevolezza che un sistema di gestione corretto possa aiutare a risolvere o migliorare tali criticità.

A tal fine e con questo intento, l'Organizzazione ha sistematizzato la tendenza, già comunque presente in virtù dello scopo sociale previsto dallo Statuto della stessa, ad inserire nella propria programmazione, disponibile presso la segreteria, attività e spettacoli su tematiche sociali: a titolo di esempio, nel corso del 2018 sono stati proposti spettacoli aventi come oggetto la discriminazione, l'obiezione di coscienza, l'interculturalità, la povertà sociale.

Come elementi in entrata sono stati considerati:

- dati di audit interni
- eventuali segnalazioni / reclami da dipendenti o dalle altre parti interessate
- dati sul coinvolgimento della catena di fornitura
- politica etica
- analisi di normative cogenti che influenzano o compongono il sistema di responsabilità sociale d'impresa
- il contratto di lavoro nazionale e la contrattazione di secondo livello (accordo di flessibilità)
- Interviste con il personale e suggerimenti derivanti dal confronto con i dipendenti

	BILANCIO SOCIALE E RIESAME DELLA DIREZIONE	N. MOD.09.01B
		Rev. 0
		Pag. 4 di 15

Come elementi in uscita sono stati individuati:

- Il piano di miglioramento, comprendente gli obiettivi per il triennio 2018 - 2021
- La possibilità di redigere un bilancio integrato, che comprenda sia i dati economici, sia il bilancio sociale: in questa fase iniziale, quest'ultimo viene fatto corrispondere al Riesame della Direzione.

Gli audit interni hanno fatto nascere alcune considerazioni, che sono state riportate nel rapporto di audit, che hanno portato all'attuazione di alcune azioni di miglioramento.

In questi mesi sono state svolte alcune azioni cruciali per la buona implementazione del sistema di responsabilità sociale quali:

- Elezione dei rappresentanti dei lavoratori SA8000: è stato quindi formalizzato il Social Performance Team, composto da n. 2 rappresentanti dei lavoratori e da n. 1 rappresentante della Direzione. Il Social Performance Team è dunque composto da:
 - Presidente del CdA: Fabio Scaramucci
 - Rappresentante della Direzione: Roberta Tossutto
 - Rappresentanti dei Lavoratori: Clio Campagnola (area amministrativa)
Paolo Pezzutti (area tecnica)

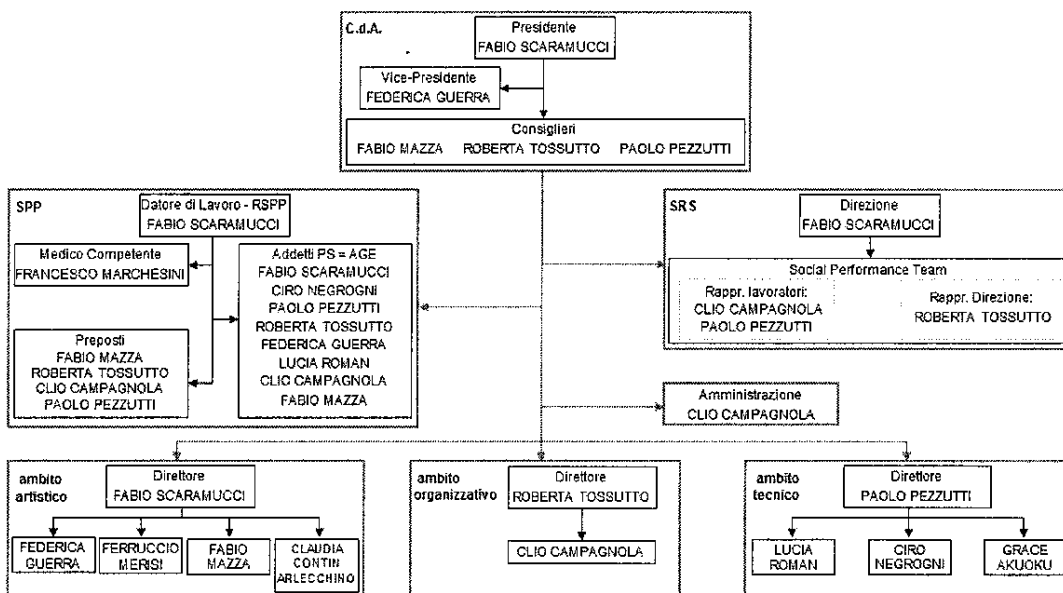
Le elezioni delle rappresentanti dei lavoratori sono avvenute per votazione dei lavoratori, che hanno condiviso anche la nomina del rappresentante della direzione.


- Attività di formazione al personale sui principi della norma SA8000 da parte del SPT.

3 ORTOTEATRO E GLI ALTRI

3.1 Struttura organizzativa e responsabilità

La struttura organizzativa è raffigurata nell'organigramma sotto riportato (per una migliore lettura, si rimanda al documento MOD.001 Organigramma, allegato al Manuale di Responsabilità Sociale). Per la Responsabilità Sociale ci si avvale del Social Performance Team, come sopra identificato.



	BILANCIO SOCIALE E RIESAME DELLA DIREZIONE	N. MOD.09.01B
		Rev. 0
		Pag. 5 di 15

3.2 Parti interessate

Le parti interessate identificate nel sistema di responsabilità sociale di Ortoteatro Soc. Coop. possono essere suddivise in due differenti gruppi:

STAKEHOLDER INTERNI:	STAKEHOLDER ESTERNI:
<ul style="list-style-type: none"> • Amministratore • Dipendenti • Collaboratori 	<ul style="list-style-type: none"> • Fornitori • Clienti • Utenti dei servizi • Istituzioni pubbliche • Enti di controllo certificazione • Collettività

ciascuno dei quali ha una serie di aspettative, esigenze, bisogni ed interessi diversi nei confronti della Società.

In generale, rispetto agli stakeholder interni, la responsabilità sociale d'impresa si manifesta e si afferma nel garantire il rispetto delle regole, nel coinvolgimento e nella fiducia reciproca, in un clima aziendale idoneo a favorire la maggior tutela possibile dei dipendenti e collaboratori, nella volontà di favorire la crescita delle competenze di ciascuno e generando soddisfazione in ognuno per la considerazione delle proprie esigenze e aspirazioni.

Rispetto agli stakeholders esterni la responsabilità sociale si esplicita in maniera variegata in relazione ai ruoli che ciascuno di essi assume: può essere sintetizzata nella consapevolezza di interagire con un'Organizzazione la cui attenzione alla responsabilità sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e resa esplicita anche attraverso il presente riesame della direzione SA8000.

In particolare:

Soci / amministratori

L'esigenza etica è produrre profitto e crescita aziendale senza compromettere la propria responsabilità sociale, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane e ambientali), oltre a produrre e creare beneficio dalla diffusione dei principi etici che la sostengono.

Bisogna cercare di aumentare i profitti attraverso l'identificazione di un business sempre più attento alla responsabilità sociale, generando i benefici della soddisfazione interna ed esterna necessaria al raggiungimento degli obiettivi di natura economica e di gratificazione personale e di squadra.

Personale e collaboratori

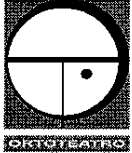
L'esigenza etica è soddisfare le proprie esigenze, economiche e di realizzazione personale, in base alle proprie attitudini, credo e aspirazioni.

Il sistema di gestione implementato dovrà rispettare i principi etici ispiratori, verificare il soddisfacimento delle esigenze socio-economiche, di salute e sicurezza del personale impiegato, in relazione alle proprie attitudini e aspirazioni, migliorare continuamente l'efficacia dei metodi definiti per raggiungere gli obiettivi etici posti.

Fornitori

L'esigenza etica è instaurare una proficua collaborazione in termini economici e di crescita aziendale, senza compromettere la propria responsabilità sociale, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane ed ambientali).

È necessario instaurare rapporti chiari di collaborazione e creare partnership volte al rispetto dei diritti dei propri lavoratori, collaborando alle azioni migliorative congiuntamente identificate.

	BILANCIO SOCIALE E RIESAME DELLA DIREZIONE	N. MOD.09.01B
		Rev. 0
		Pag. 6 di 15

Clients / Utenti dei servizi

L'esigenza etica è vedere soddisfatte le proprie esigenze in relazione al servizio acquistato/usufruito senza, con questo, compromettere il rispetto dei diritti delle risorse impiegate per realizzarlo; non ledere la propria immagine associandosi a comportamenti poco responsabili dal punto di vista etico nei confronti della collettività, avvalersi dei servizi di un'Organizzazione che rispetta i diritti umani dei lavoratori.

L'obiettivo del sistema di responsabilità sociale consiste in questo caso nel soddisfare le aspettative degli utenti creando collaborazioni durature, definendo un canale comunicativo con gli stessi che permetta di recepire segnalazioni, suggerimenti e reclami. Non ultimo, l'ottenimento della certificazione SA8000 da parte di un ente terzo accreditato, quale ulteriore riprova dell'efficacia del sistema.

Istituzioni pubbliche e Collettività

L'esigenza etica di vedere soddisfatte le proprie esigenze di tutelare e, se possibile, migliorare il benessere e l'immagine della comunità, intesa come insieme di imprese e cittadini; importante, inoltre, il rispetto da parte dell'Organizzazione delle risorse ambientali.

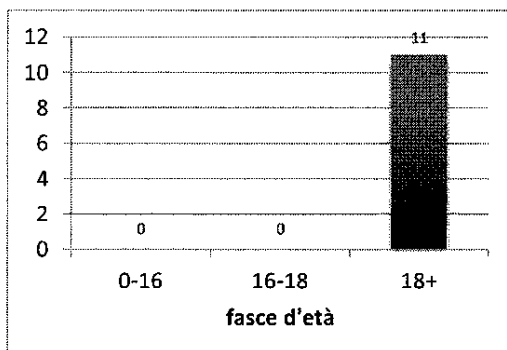
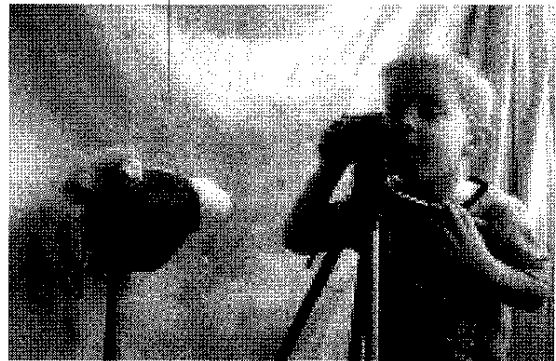
Costruire nel tempo un modello di impresa socialmente responsabile che possa contribuire alla soddisfazione di esigenze di immagine della comunità in cui cresciamo e ispirare nel concreto sui temi etici e sociali tutti i soggetti che ne fanno parte (imprese e cittadini); diffondere ricchezza nel territorio creando posti di lavoro; rispettare la normativa cogente in materia ambientale.

4 REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

4.1 Lavoro minorile:

La procedura sul lavoro minorile PRS.01.01 "Rimedi per il lavoro infantile e dei giovani lavoratori" è stata divulgata all'interno dell'azienda, affissa in bacheca aziendale e pubblicata all'interno del sito internet.

La verifica presso i fornitori circa il rispetto di questo requisito sarà condotta direttamente mediante audit e interviste, oppure verificandone la conformità alla normativa SA8000, comprendendo dunque la verifica dell'assenza di lavoro minorile.



Il personale di Ortoteatro Soc. Coop. è composto da n. 11 lavoratori, nessuno dei quali è al di sotto dei 16 anni di età, come evidenziato nel grafico qui a lato.

In data 17/03/2010 è stata stipulata con l'Università degli Studi di Udine la Convenzione tirocinio di formazione e orientamento n. 2018.245.TF.LP, attraverso la quale Ortoteatro Soc. Coop. ha dato la propria disponibilità ad accogliere presso la propria struttura gli studenti che lo desiderassero, al fine di sperimentare percorsi di alternanza scuola-lavoro.

	BILANCIO SOCIALE E RIESAME DELLA DIREZIONE	N. MOD.09.01B
		Rev. 0
		Pag. 7 di 15

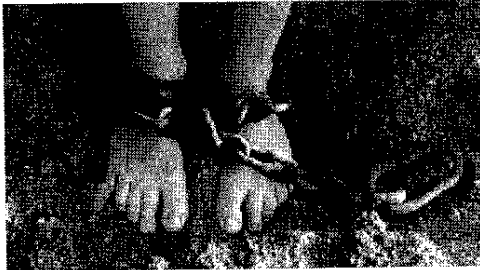
È stata inoltre recentemente perfezionata l'iscrizione alla piattaforma online "Spaggiari", al fine di dare la medesima disponibilità agli istituti di formazione secondaria superiore che utilizzano tale strumento per individuare possibili percorsi di tirocinio per i propri studenti.

Non utilizzo di lavoro minorile. Qualora se ne verificasse l'erroneo utilizzo, messa in pratica delle azioni di rimedio elencate nella procedura specifica.



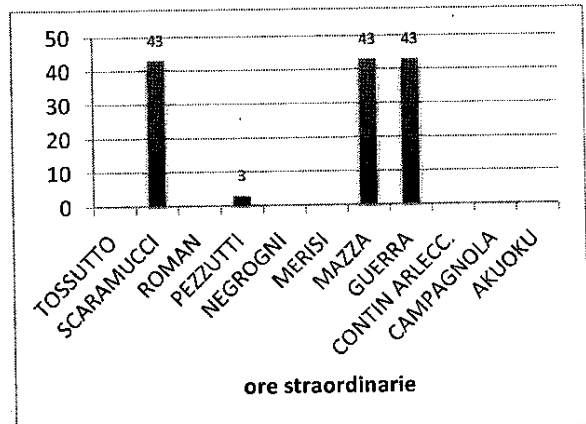
Proseguire nella collaborazione con istituti scolastici/associazioni di categoria/organismi non governativi per valutare congiuntamente l'attivazione di percorsi formativi.

4.2 Lavoro forzato e obbligatorio:

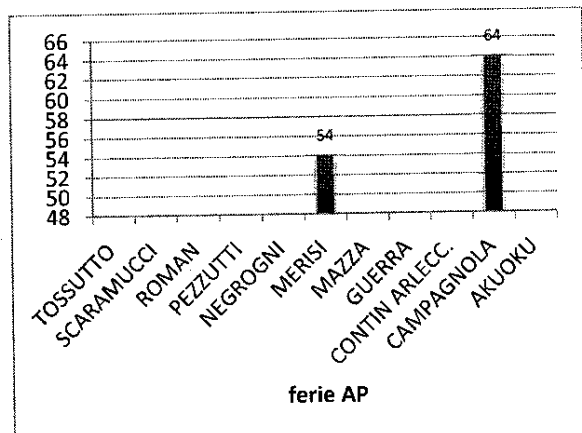


Non ci sono forme di lavoro forzato; il lavoro straordinario è scelto liberamente, e non è obbligatorio. In accordo al CCNL di riferimento, è previsto un ricorso alla flessibilità, specialmente in periodi di lavoro particolarmente intensi: le ore lavorate sono costantemente monitorate da parte del consulente del lavoro al fine di non oltrepassare il limite di ore lavorate straordinarie previste per legge (10 ore/settimana; 250 ore/anno).

È preciso impegno di Ortoteatro Soc. Coop. far sì che ciascun lavoratore riesca a recuperare entro il mese di riferimento le ore svolte in eccesso, prevedendo comunque il pagamento dello straordinario, come previsto da normativa, ove ciò non risultasse possibile. In particolare, il grafico a lato mostra la situazione delle ore corrisposte a titolo di straordinario (lavoro festivo) al 30/06/2018.



Le ferie e i permessi sono costantemente monitorati dal consulente del lavoro e dalla segreteria amministrativa, che ha avviato una pianificazione annuale degli stessi al fine di ridurre il monte ore complessivo. Si segnala comunque che non vi sono situazioni patologiche di accumulo ore: come si evince dal grafico a lato al 30/06/2018 non erano ancora state smaltite le ferie accumulate lo scorso anno solo in due casi, il più evidente dei quali (Campagnola) derivante da un congedo di maternità da poco conclusosi. In entrambi i casi, comunque, le ferie utilizzate ad Agosto 2018 hanno abbattuto questo accumulo, e sono già state pianificate per il periodo Novembre-Dicembre altre giornate di ferie per ridurre le ore maturate nell'anno in corso.



L'organizzazione non trattiene alcun documento o somma di denaro quale deposito per obbligare i lavoratori.

	BILANCIO SOCIALE E RIESAME DELLA DIREZIONE	N. MOD.09.01B
		Rev. 0
		Pag. 8 di 15

Vi è ampia libertà di espressione, anche in relazione alle esigenze personali che potrebbero determinare necessità di variazioni nell'orario prestabilito.

Non si dà sostegno al traffico di essere umani.



Non utilizzo di lavoro forzato.

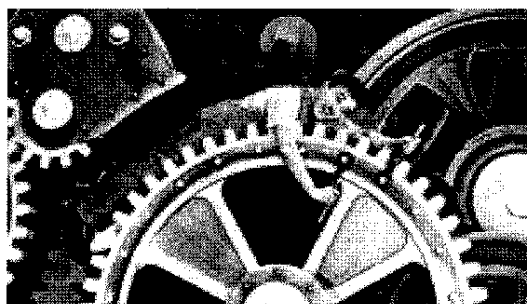
Monitoraggio delle ore lavorate (ed in particolare delle ore straordinarie), delle ferie e dei permessi.

Azzeramento del monte ore (accumuli, ferie, ROL) del personale

4.3 Salute e sicurezza:

Il DVR è stato recentemente aggiornato, anche a seguito delle indicazioni ricevute dal Medico Competente recentemente nominato (dott. Francesco Marchesini): è disponibile per la libera consultazione, presso la segreteria di Ortoteatro Soc. Coop., assieme all'organigramma generale e sulla sicurezza, oltre a tutta la pertinente documentazione.

È stata inoltre redatta procedura specifica PRS.03.01 "Valutazione dei rischi per le lavoratrici madri", che rimanda al DVR per la definizione puntuale dei rischi associati ad ogni specifica mansione nella quale le lavoratrici sono coinvolte.




Sono in corso lavori di adeguamento della struttura, che comprendono anche la messa a norma della segnaletica di sicurezza: l'Ente appaltatore ha previsto il termine dei lavori, e quindi la piena conformità agli adempimenti di legge, entro fine Settembre 2018.

Si evidenzia che sono in corso di definizione accordi per la gestione di altri tre teatri in Provincia: l'Auditorium Concordia di Pordenone, il Teatro Pileo di Prata di Pordenone e il Teatro Gozzi di Pasiano di Pordenone. Dal momento che il personale che ne sarà eventualmente incaricato sarà individuato tra quello attualmente in servizio presso il Centro Aldo Moro di Cordenons (pertanto già formato sui requisiti di Responsabilità Sociale), il SPT, eventualmente anche avvalendosi di professionisti esterni competenti in materia, avrà comunque cura di verificare la conformità di tali strutture dal punto di vista della sicurezza.

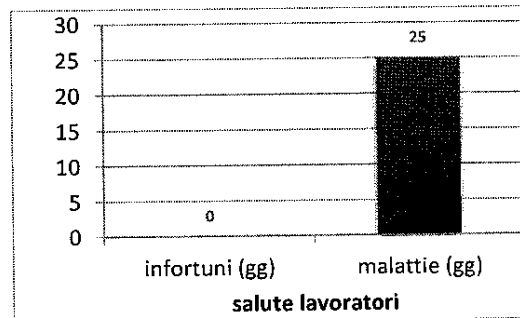
Nelle date 4-6 Settembre 2018 è stata erogata al personale, da parte del RSPP/Datore di Lavoro Sig. Fabio Scaramucci, la formazione generale e specifica sulla sicurezza, comprendente anche cenni sulla sicurezza stradale; essa è stata debitamente verbalizzata e gli attestati (tutto il personale ha superato positivamente il test finale di verifica) sono conservati presso la segreteria dell'organizzazione. Risulta aggiornata anche la formazione alle squadre antincendio e primo soccorso, nonché quella dei preposti aziendali.

È stata fatta richiesta al referente per la formazione di Confcooperative per la nomina di un RLST: alla data odierna, non risulta pervenuta alcuna risposta.

Ortoteatro Soc. Coop. inserirà nell'Ordine del Giorno delle riunioni obbligatorie del Consiglio di Amministrazione la valutazione degli aspetti legati alla sicurezza, giovandosi del fatto che il SPP aziendale è in larga misura rappresentato all'interno del CdA.

	BILANCIO SOCIALE E RIESAME DELLA DIREZIONE	N. MOD.09.01B
		Rev. 0
		Pag. 9 di 15

Per quanto riguarda la salute dei lavoratori di Ortoteatro Soc. Coop., il grafico a lato mostra la situazione in giorni, nel primo semestre 2018, degli infortuni e delle malattie: ritenuto che i 25 gg di malattia fruiti siano assolutamente fisiologici, in quanto ripartiti nel periodo Gennaio-Febbraio e fra più lavoratori, si evidenzia come nel periodo considerato non si siano verificati eventi riconducibili a infortunio.



Sono stati introdotti appositi moduli di registrazione al fine di monitorare le scadenze e i controlli dei mezzi e delle attrezzature, nonché per attestare la presa in consegna dei DPI.

È sempre possibile per ogni lavoratore o soggetto esterno effettuare delle segnalazioni, anche anonime, su problematiche di sicurezza e/o sui comportamenti degli operatori.

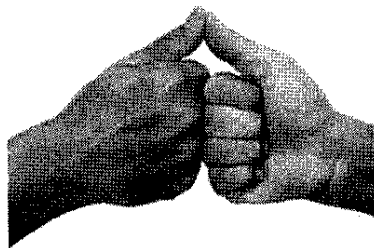
Mantenere aggiornata la documentazione e la formazione relativa alla sicurezza, in adempimento alle previsioni di legge. Ove non sia possibile avvalersi di un RLST, valutare la possibilità di eleggere un RLS interno e provvedere alla relativa formazione.



Sviluppare forme di collaborazione proattiva con l'ente appaltatore, al fine di sollecitarne l'intervento qualora necessario; prevedere forme flessibili di condivisione della documentazione inerente gli spazi occupati da Ortoteatro Soc. Coop.

Promuovere programmi di sensibilizzazione sulla sicurezza specialmente nei confronti delle scolaresche: una prima iniziativa, in corso di definizione, è la possibilità di "inscenare" una prova di evacuazione, da documentarsi come previsto da normativa, che coinvolga il pubblico.

4.4 Libertà di associazione:

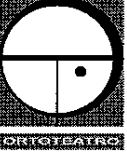


L'Organizzazione non è sindacalizzata, ma ad ogni lavoratore è comunque garantito il diritto di formare, partecipare a, e organizzare sindacati di propria scelta.

Qualora dovessero costituirsi delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, Ortoteatro Soc. Coop. non ne ostacolerebbe in alcun modo l'attività e, anzi, favorirebbe la loro partecipazione alla vita dell'Organizzazione. In particolare, ne assicurerebbe la presenza all'interno del SPT.



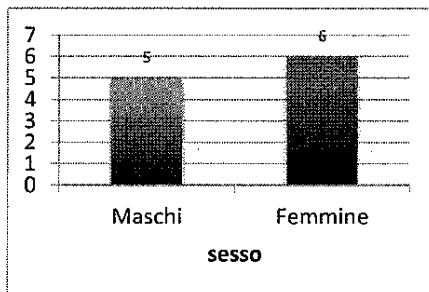
Definizione formalizzata di accordi di secondo livello per la determinazione della flessibilità del personale.

	BILANCIO SOCIALE E RIESAME DELLA DIREZIONE	N. MOD.09.01B
		Rev. 0
		Pag. 10 di 15

4.5 Discriminazione:

Il personale dell'Organizzazione è stato assunto sulla base delle proprie competenze, dunque a prescindere da fattori quali età, sesso, etnia, orientamento religioso o sessuale.

Tutti i lavoratori sono cittadini italiani, ma non si esclude l'assunzione di personale di altra provenienza; qualora si verificasse la presenza di tali lavoratori, che non sempre padroneggiano perfettamente la lingua, specialmente nel caso di concetti più tecnici o complessi, sarà cura di Ortoteatro Soc. Coop. prevedere una formazione specifica, anche con supporti in lingua diversa, perché essi comprendano appieno le procedure dell'Organizzazione, anche in relazione al Sistema di Responsabilità Sociale.



I lavoratori sono perfettamente suddivisi tra maschi e femmine, come riportato nel grafico a sinistra.

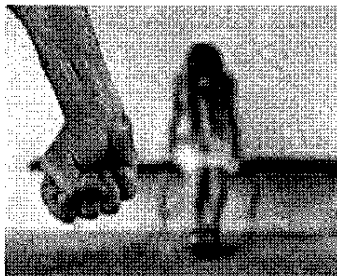
Ortoteatro Soc. Coop. non rientra negli obblighi previsti dalla L. 68/99 circa l'assunzione di personale appartenente alle categorie protette; l'Organizzazione si impegna comunque a non precludere a priori eventuali opportunità di lavoro a candidati con un qualsiasi tipo di disabilità.



0 reclami per discriminazioni.

Ricerca di istituti scolastici/associazioni per valutare congiuntamente l'attivazione di progetti di sensibilizzazione sul tema della discriminazione e/o di progetti di lavoro che coinvolgano lavoratori disabili.

4.6 Pratiche disciplinari:



Non sono presenti casi di procedure disciplinari.

Le modalità comunicative instaurate all'interno dell'Organizzazione prevedono la possibilità di affrontare in maniera colloquiale, benché ferma, l'eventuale mancato rispetto delle regole della stessa.

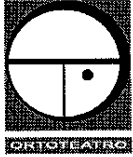
Casi estremi o di gravità tale che dovessero presentarsi, richiedendo quindi modalità più severe, saranno affrontati seguendo la procedura graduale prevista anche da CCNL.



0 azioni disciplinari applicate

0 licenziamenti per motivi disciplinari

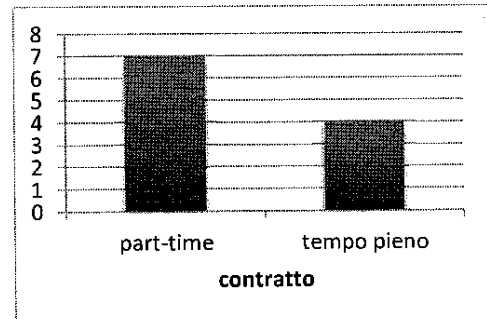
0 reclami per abusi fisici o verbali o molestie

	BILANCIO SOCIALE E RIESAME DELLA DIREZIONE	N. MOD.09.01B
		Rev. 0
		Pag. 11 di 15

4.7 Orario di lavoro

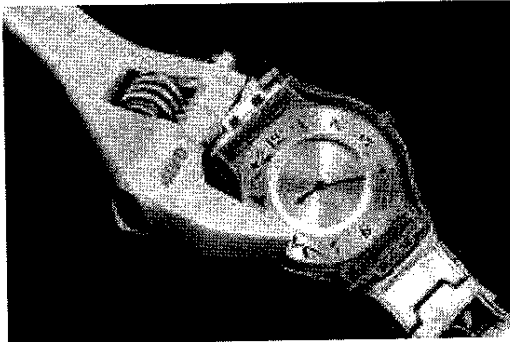
Il personale di Ortoteatro svolge la propria attività a tempo pieno o parziale, in base agli accordi intercorsi con la Direzione, e come riportato nel grafico.

All'interno di ciascun contratto, anche in considerazione della particolare tipologia di attività, sono possibili variazioni dell'orario giornaliero contrattualmente previsto, sia con riferimento al CCNL di riferimento, che prevede il ricorso alla flessibilità o alla banca ore, sia in considerazione di eventuali esigenze personali.



L'orario viene concordato settimanalmente fra Direzione e dipendente, tenuto conto delle reciproche esigenze. La conferma delle ore effettivamente lavorate viene comunicata direttamente dal lavoratore alla segreteria amministrativa, mediante l'invio o la consegna di mail, report cartaceo o messaggio Whatsapp.

Esse sono puntualmente monitorate, tramite registrazione su apposito file Excel, da parte della segreteria amministrativa e del consulente del lavoro, sia al fine di non oltrepassare il limite di ore lavorate straordinarie previste per legge, sia per verificare il rispetto delle pause previste da normativa e da CCNL (es. pausa pranzo di almeno 30 minuti).



Nonostante sia espressamente previsto dal CCNL di riferimento, l'Organizzazione ha valutato di non fare ricorso alla banca ore, ma solo ad accordi di flessibilità, in via di definizione con ciascun lavoratore, che prevedono il recupero delle ore lavorate in eccesso entro il mese di riferimento, ed il pagamento quale lavoro straordinario per le restanti ore accumulate.

Il lavoro segue giornate e orari diversi a seconda della mansione e della specifica attività intrapresa; generalmente si lavora al massimo dal lunedì al sabato con un giorno completo di riposo (domenica); qualora dovesse accadere di lavorare la domenica, è previsto il riposo compensativo in un altro giorno della settimana. Possono esserci casi, seppur rarissimi, di lavoro notturno (generalmente al termine di rappresentazioni serali particolarmente impegnative), a cui viene comunque fatto seguire un congruo numero di ore di riposo.

Per quanto concerne il lavoro fuori sede viene data la possibilità di utilizzare i mezzi aziendali, e le spese vive sono a carico dell'Organizzazione; in alternativa, viene dato un rimborso per l'utilizzo dell'auto propria, secondo le tabelle ACI vigenti.

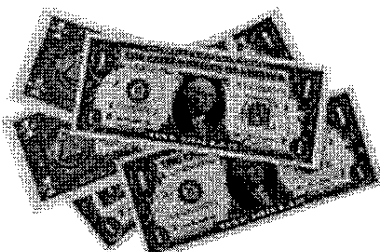


Monitoraggio delle ore lavorate con particolare attenzione alle ore straordinarie.

Azzerramento del monte ore (accumuli, ferie, ROL) del personale

	BILANCIO SOCIALE E RIESAME DELLA DIREZIONE	N. MOD.09.01B
		Rev. 0
		Pag. 12 di 15

4.8 Retribuzione:



La retribuzione è erogata tutti i mesi regolarmente: nel passato ci sono stati sporadici casi di ritardi nel pagamento, ma attualmente la situazione è pienamente rientrata: il pagamento degli stipendi avviene entro il giorno 15 del mese successivo al periodo lavorato.



OBIETTIVI
2019-21

Mantenimento della puntualità nel pagamento degli stipendi

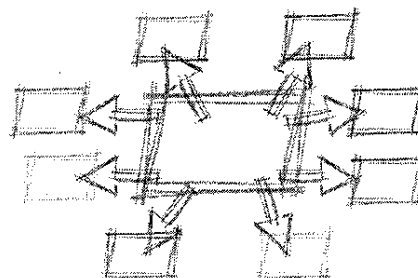
Valutazione di riconoscimenti alternativi (premio produzione, benefit di altro genere)

4.9 Sistema di Gestione:

4.9.1 Politiche, procedure, registrazioni


Ortoteatro Soc. Coop. ha redatto il documento MAN.001 "Manuale di Responsabilità Sociale", al fine di tracciare le linee guida, principi e normative alle quali intende ispirarsi nel mantenimento del Sistema di Responsabilità Sociale.

Sono inoltre stati redatti ulteriori documenti specifici per regolamentare i singoli aspetti meritevoli di specifico approfondimento in considerazione della delicatezza e rilevanza ai fini della conformità alla norma SA8000:2014: di primaria importanza, il MOD.09.01A "Politica Etica", nella quale vengono dichiarati, seppur in maniera sintetica, i parametri cardine che l'Organizzazione intende rispettare nell'ambito della Responsabilità Sociale e che intende promuovere per una diffusione capillare della stessa all'interno della comunità in cui essa opera.



Sono state redatte apposite procedure operative per la tutela del lavoro infantile (come richiamato al punto 4.1) e delle lavoratrici madri (v. punto 4.3). Nell'ambito del sistema di gestione, è stata approntata apposita la PRS.09.03 "Analisi del rischio", per fornire linee guida nella valutazione dei rischi connessi al mancato rispetto, da parte dell'Organizzazione o dei propri stakeholder, dei requisiti di responsabilità sociale. Nell'istruzione operativa IS.09.06A "Segnalazioni SA8000", trasmessa in forma cartacea ai lavoratori e mediante pubblicazione sul sito alle altre parti interessate, sono riportate le modalità per segnalare, anche in forma anonima, eventuali reclami o proposte di miglioramento del sistema di gestione; infine, nella procedura PRS.09.10 "Valutazione e monitoraggio dei fornitori", sono definite le modalità di monitoraggio del rispetto dei requisiti di responsabilità sociale all'interno della catena di fornitura.

Tutta la documentazione approntata è stata raccolta nel file Excel MOD.09.01C "Gestione documenti del Sistema di Responsabilità Sociale", in modo che il SPT possa periodicamente verificare l'aggiornamento di tutti i documenti implementati, e la presenza dei moduli di registrazione necessari al monitoraggio degli aspetti salienti del sistema.

	BILANCIO SOCIALE E RIESAME DELLA DIREZIONE	N. MOD.09.01B
		Rev. 0
		Pag. 13 di 15

4.9.2 Social Performance Team

Come precisato al punto 2, è stato eletto il Social Performance Team, per votazione diretta da parte di tutti i lavoratori, che risulta così composto:

- Rappresentante della Direzione: Roberta Tossutto
- Rappresentanti dei Lavoratori: Clio Campagnola (area amministrativa)
Paolo Pezzutti (area tecnica)

Esso ha il compito di assicurare l'effettiva implementazione del sistema presso l'Organizzazione e di supportare la Direzione, fornendole indicazioni e suggerimenti per migliorare costantemente le proprie prestazioni in materia di responsabilità sociale. I compiti del SPT sono stati puntualmente dettagliati nel MAN.001 "Manuale di Responsabilità Sociale" e ribaditi in occasione della formazione che si è tenuta, da parte del consulente esterno, in data 13/07/2018.

4.9.3 Valutazione dei rischi

La PRS.09.03 "Analisi del rischio" descrive le modalità per il monitoraggio degli indicatori significativi per il sistema di responsabilità sociale, e fornisce criteri di valutazione degli stessi.

È compito del SPT formulare le relative registrazioni nel documento MOD.09.03A "Analisi dei rischi dell' Sistema di Responsabilità Sociale", e proporre alla Direzione opportune azioni correttive laddove i punteggi lo richiedano.

Dalla prima analisi condotta sono state evidenziate alcune criticità, opportunamente risolte mediante il ricorso a idonea formazione oppure sopperendo alle mancanze rilevate.

In un'ottica di miglioramento, e anche per tenere meglio in considerazione eventuali suggerimenti che perverranno all'Organizzazione, il SPT si riserva in futuro di inserire in questa analisi anche la valutazione delle opportunità di miglioramento, intese come "rischi positivi" per il mantenimento del SRS.

4.9.4 Monitoraggio

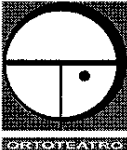
Come previsto dal Manuale, il presente riesame viene redatto a seguito di audit interni, volti a verificare puntualmente la rispondenza del sistema di gestione implementato ai singoli punti della norma SA8000:2014.

Nei mesi di Aprile, Maggio e Giugno 2018 è stata cura del consulente esterno, opportunamente formato come da documentazione presente presso la segreteria dell'Organizzazione, compilare apposito documento MOD.09.04A "Verbale di audit interno"; nel futuro, il SPT prevede di acquisire sempre maggiore dimestichezza e consapevolezza in modo da poter provvedere autonomamente alla rilevazione di eventuali non conformità.

4.9.5 Coinvolgimento interno e comunicazione

In occasione dell'elezione del SPT, è stata erogata a tutto il personale apposita formazione sui principi del sistema di responsabilità sociale; si prevede di ripetere la stessa a breve, al fine di permettere a tutto il personale una maggiore conoscenza e consapevolezza del Sistema di Responsabilità Sociale implementato, specialmente in questa fase iniziale durante la quale i requisiti della norma SA8000:2014 vengono rispettati in quanto allineati con lo Statuto dell'organizzazione, ma probabilmente non sono ancora del tutto interiorizzati. La documentazione di sistema è comunque sempre consultabile presso la bacheca dell'organizzazione o presso gli uffici, e su richiesta viene redatta in lingue diverse dall'italiano per agevolarne la comprensione da parte del personale non di madrelingua italiana. La Direzione e il SPT sono comunque a disposizione del personale per fornire ogni chiarimento ulteriore.

Nei confronti dell'esterno, è stata data apposita comunicazione via mail inerente l'implementazione in Ortoteatro Soc. Coop. del sistema secondo la SA8000:2014. Sono state inoltre pubblicate sul

	BILANCIO SOCIALE E RIESAME DELLA DIREZIONE	N. MOD.09.01B
		Rev. 0
		Pag. 14 di 15

sito internet della Società le procedure e istruzioni redatte, la Politica Etica e il presente Bilancio Sociale e riesame della Direzione.

Si sta valutando, per agevolare la comunicazione, la possibilità di progettare una applicazione per smartphones nella quale, oltre alle attività dell'organizzazione, prevedere una sezione dedicata al sistema di responsabilità sociale.

4.9.6 Gestione e risoluzione dei reclami

Ortoteatro Soc. Coop. permette a tutto il personale di esternare le proprie rimostranze circa atteggiamenti, procedure e modalità difformi rispetto ai principi di responsabilità sociale enunciati, senza che questo comporti alcuna forma di ritorsione nei confronti di chi ha proposto il reclamo.

È stata istituita apposita cassetta all'interno della sede dell'organizzazione, nella quale è possibile presentare i propri reclami anche in forma anonima.

Alla data odierna, il SPT non ha ricevuto alcun reclamo o proposta di miglioramento inerente gli aspetti di responsabilità sociale: qualora ne venissero presentati, essi sarebbero gestiti nel pieno rispetto della riservatezza del proponente, come previsto nella relativa istruzione operativa, e registrati nel modulo appositamente predisposto MOD.09.08A "Gestione segnalazioni, reclami, proposte di miglioramento e non conformità".

Confidando nella continua assenza di segnalazioni dovute a non conformità, si auspica invece una maggiore presa di coscienza che porti il personale e tutte le parti interessate a portare il proprio contributo al SRS con proposte di miglioramento, la cui implementazione sarà di volta in volta valutata dalla Direzione dietro suggerimento del SPT.

4.9.7 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate

Come detto in precedenza, Ortoteatro Soc. Coop. ha redatto e implementato operativamente procedure finalizzate a comunicare a tutte le parti interessate, siano esse interne od esterne all'Organizzazione, i dati e le informazioni circa la propria aderenza alla norma SA8000:2014, inclusi i risultati del Riesame della direzione e le attività di sorveglianza.

Le modalità ad oggi utilizzate per il coinvolgimento degli stakeholders sono:

- pubblicazione sul sito web;
- inserzioni sui social network;
- presentazione diretta (via mail / di persona) del progetto SA8000;
- affissione di documentazione sulla bacheca aziendale;
- formazione al personale.

Oltre a questo, Ortoteatro Soc. Coop. si impegna a dare la propria disponibilità alle parti interessate che intendano verificare di persona la conformità ai requisiti della norma SA8000: ad oggi nessuno ha manifestato tale esigenza, ma qualora dovesse accadere l'Organizzazione metterà a disposizione per presa visione la documentazione attestante il mantenimento del sistema. Per quanto concerne la verifica da parte dell'Ente di certificazione, prevista per il 20-21 Settembre 2018, la Direzione e il SPT si impegneranno a mostrare tutta la documentazione, cartacea o informatica, necessaria agli auditor per l'attestazione della conformità del sistema alla norma SA8000:2014.

4.9.8 Azioni correttive e preventive

È stato predisposto apposito modulo di registrazione MOD.09.08A "Gestione segnalazioni, reclami, proposte di miglioramento e non conformità" per agevolare il monitoraggio delle azioni correttive e preventive che dovessero rendersi necessarie in seguito a reclami o proposte di miglioramento ricevute in qualsiasi forma delle parti interessate, interne o esterne; in questi casi, andrà indicato nel campo apposito anche la data di affissione in bacheca della presa in carico della segnalazione e della risoluzione della problematica sollevata.

	BILANCIO SOCIALE E RIESAME DELLA DIREZIONE	N. MOD.09.01B
		Rev. 0
		Pag. 15 di 15

Nel medesimo file vengono altresì registrate le evidenze degli audit interni ed eventuali osservazioni che saranno rilasciate dall'Ente in occasione della verifica di certificazione.

4.9.9 Formazione e sviluppo delle capacità

Come precisato in precedenza, Ortoteatro Soc. Coop. si è prodigata affinché tutti i requisiti della norma SA8000 siano stati compresi ed attuati a tutti i livelli dell'organizzazione.

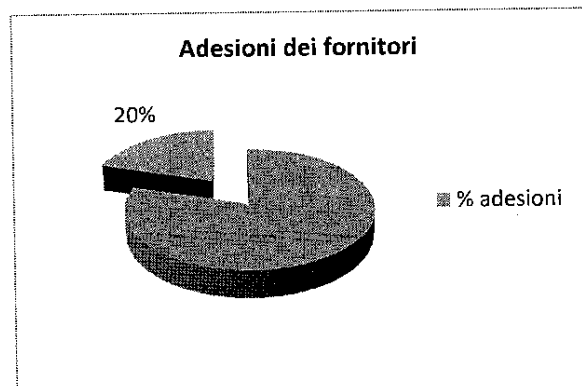
Le metodologie hanno compreso, a titolo di esempio:

- La definizione puntuale dei ruoli e delle responsabilità, anche in relazione alla SA8000.
- La formazione e sensibilizzazione del personale sui principi di Responsabilità Sociale.
- Il monitoraggio delle attività e dei risultati mediante audit interni e interviste dirette con i lavoratori volte a percepire il loro grado di soddisfazione.
- Il mantenimento di un clima aziendale favorevole alla libera espressione e all'aiuto reciproco, caratterizzato da un dialogo aperto anche fra livelli diversi dell'Organizzazione, che favorisce le richieste dirette di chiarimenti sui temi più complessi.

4.9.10 Gestione dei fornitori e degli appaltatori

Ortoteatro Soc. Coop. ha comunicato a mezzo mail, a tutti i propri fornitori di servizi strategici per l'Organizzazione, la propria adesione ai principi di responsabilità sociale. Ha inoltre comunicato tale iniziativa di persona ai fornitori coi quali ha avuto contatti diretti nell'ultimo trimestre.

Le risposte ricevute alla data odierna sono indicate nella rappresentazione a lato. L'Organizzazione confida comunque di sensibilizzare costantemente tutti i propri fornitori, sollecitandone anche la loro risposta/adesione ai requisiti proposti.



I principali fornitori strategici, ovvero quelli con i quali l'organizzazione sta collaborando attualmente e quelli con i quali ha instaurato (o ha in programma di instaurare) rapporti di collaborazione

continuativi, sono stati inseriti nel modulo di registrazione MOD.09.10C "Elenco fornitori qualificati", dove ciascuno è stato valutato in base ad alcuni criteri salienti, elencati nella relativa procedura. Eventuali altri fornitori dei quali Ortoteatro Soc. Coop. si è avvalsa in passato ma con i quali non ha in programma per il futuro alcuna collaborazione saranno inseriti nell'elenco al momento dell'attivazione di progetti comuni; anche ad essi, comunque, è già stata comunicata l'implementazione in Ortoteatro Soc. Coop. del SRS secondo la norma SA8000:2014 ed è stata già formulata richiesta di adesione ai principi etici in essa considerati.

La valutazione sarà completata in seguito alla compilazione, da parte del fornitore, del MOD.09.10A "Modulo di adesione ai principi di responsabilità sociale", trasmesso via mail dal SPT per conto della Direzione al fine di sensibilizzare l'intera catena di fornitura sui principi di responsabilità sociale.

Ortoteatro Soc. Coop. ha pianificato di valutare direttamente tutti i propri fornitori nel corso del triennio 2018-2021, con precedenza a coloro che possono mostrare maggiori criticità nel rispetto dei requisiti salienti della SA8000. La programmazione più a breve termine comprende inoltre i fornitori con i quali sono già fissate le date della collaborazione nei prossimi mesi: il SPT coglierà infatti l'occasione di valutare gli stessi, mediante compilazione del MOD.09.10B "Questionario valutazione fornitori", in occasione della loro presenza presso Ortoteatro Soc. Coop.

