	BILANCIO SOCIALE E RIESAME DELLA DIREZIONE	**N.** MOD.09.01B **Rev.** 0 **Pag.** 1 di 17
Preparato SPT	**Approvato** Direzione	**Emesso** **19/06/18**

TITOLO RIUNIONE		DATA	ORA INIZIO RIUNIONE
RIESAME DELLA DIREZIONE		21/06/2019	09:00
N°	PRESENTI	FIRMA	
1	Fabio Scaramucci		
2	Roberta Tossutto		
3	Paolo Pezzutti		
4	Clio Campagnola		
ORA FINE RIUNIONE		DATA	FIRMA DIREZIONE
11:30		21/06/2019	

Il presente documento è proprietà di Ortoteatro Soc. Coop. – Ogni diritto è riservato

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....4
4 REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE....6
4.1 Lavoro minorile:....6
4.2 Lavoro forzato e obbligatorio:....7
4.3 Salute e sicurezza:....9
4.4 Libertà di associazione:....11
4.5 Discriminazione:....11
4.6 Pratiche disciplinari:....12
4.7 Orario di lavoro....12
4.8 Retribuzione:....13
4.9 Sistema di Gestione:....14
4.9.1 Politiche, procedure, registrazioni....14
4.9.2 Social Performance Team....15
4.9.3 Valutazione dei rischi....15
4.9.4 Monitoraggio....15
4.9.5 Coinvolgimento interno e comunicazione....15
4.9.6 Gestione e risoluzione dei reclami....16
4.9.7 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate....16
4.9.8 Azioni correttive e preventive....16
4.9.9 Formazione e sviluppo delle capacità....17
4.9.10 Gestione dei fornitori e degli appaltatori....17

Il presente documento è proprietà di Ortoteatro Soc. Coop. – Ogni diritto è riservato

1 PREMESSA

Il presente bilancio sociale coincide con il riesame della Direzione del sistema di gestione della Responsabilità Sociale implementato da Ortoteatro Soc. Coop. 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. Si precisa che i risultati degli indicatori riferiti all'anno 2019 sono stati rilevati al 30.05.2019.

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 di 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 dell'Ente di certificazione Rina ed ha ottenuto la sua prima certificazione in data 29.09.2018.

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 2019 sono stati proposti spettacoli aventi come oggetto la discriminazione, l'interculturalità, la povertà sociale e la povertà educativa.

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

Il presente documento è proprietà di Ortoteatro Soc. Coop. – Ogni diritto è riservato

Come elementi in uscita è stato individuato e aggiornato il piano di miglioramento, comprendente gli obiettivi per il triennio 2018 – 2020. Le azioni di miglioramento individuate sono documentate in modo dettagliato nei relativi Piani di azione (cfr. file "gestione segnalazioni e azioni di sistema")

Gli audit interni hanno fatto nascere alcune considerazioni, riportate nel rapporto di audit, che hanno portato all'attuazione di alcune azioni correttive, tutte gestite mediante l'apposita modulistica di sistema.

A seguito della prima certificazione ottenuta, Ortoteatro si è adoperata per la gestione delle raccomandazioni rilasciate dall'Ente al fine di una migliore attuazione dei requisiti della norma SA8000 e di un ottimale inserimento di tali requisiti nei processi organizzativi aziendali. In particolare:

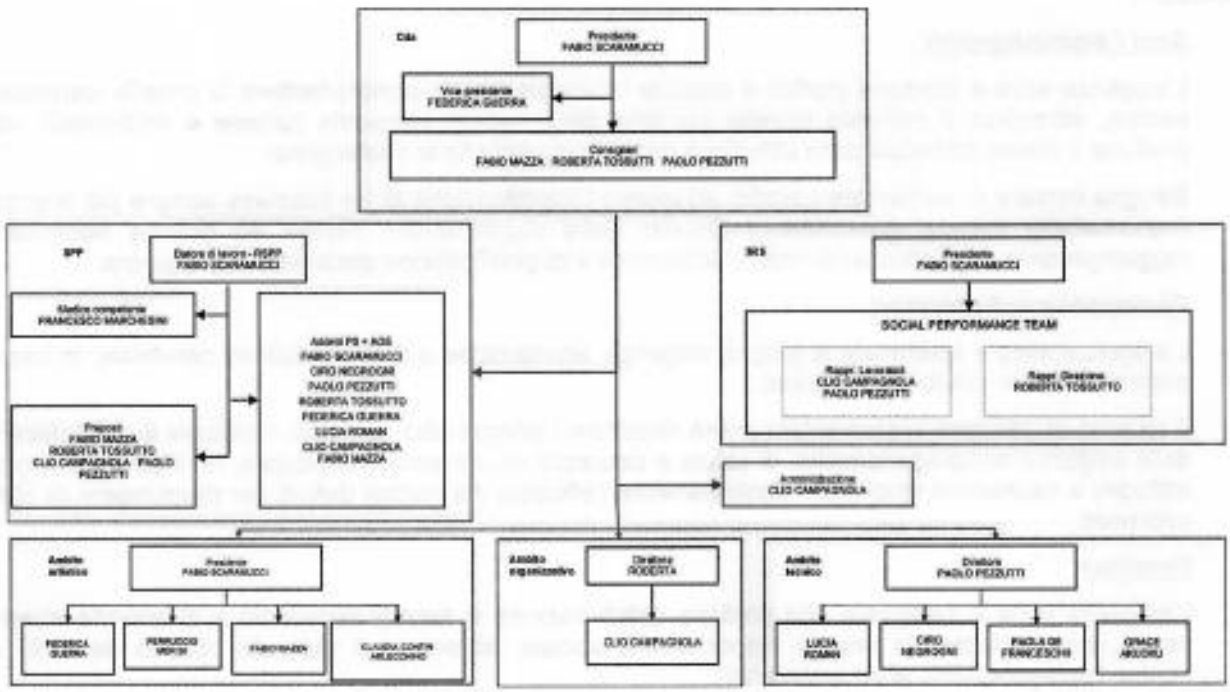
- costante monitoraggio del rapporto con gli enti preposti al rilascio della documentazione cogente

Oltre a ciò, l'organizzazione mantiene elevata l'attenzione verso gli aspetti comunicativi in materia di responsabilità sociale nei confronti dei propri dipendenti.

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.



3.2 Parti interessate

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

Il presente documento è proprietà di Ortoteatro Soc. Coop. – Ogni diritto è riservato

STAKEHOLDER INTERNI:	STAKEHOLDER ESTERNI:
• Amministratore • Dipendenti • Collaboratori	• 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.

Clienti / 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

Il presente documento è proprietà di Ortoteatro Soc. Coop. – Ogni diritto è riservato

recepire segnalazioni, suggerimenti e reclami. Non ultimo, il mantenimento 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.

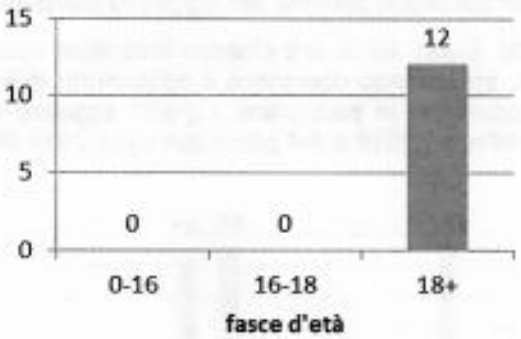
Costruire nel tempo un modello di impresa socialmente responsabile che possa contribuire alla soddisfazione di esigenze di immagine della comunità in cui cresciamo e ispirare nel concreto sui temi etici e sociali tutti i soggetti che ne fanno parte (imprese e cittadini); diffondere ricchezza nel territorio 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 è condotta direttamente mediante audit e interviste, oppure verificandone la conformità alla normativa SA8000 e mediante inserimento di apposite clausole nei contratti stipulati, comprendendo dunque la verifica dell'assenza di lavoro minorile. Da tale analisi, allo stato attuale, i fornitori utilizzati non ricorrono a tale pratica.



Il personale di Ortoteatro Soc. Coop. è composto da n. 12 lavoratori, nessuno dei quali è al di sotto dei 16 anni di età, come evidenziato nel grafico sopra riportato.

In data 17/05/2018 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.

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.

Grazie a tali iniziative, nel 2018 Ortoteatro ha ospitato un tirocinante dell'Università degli Studi di Udine, studente del Corso di scienze e tecnologie multimediali il quale si è occupato dell'assistenza all''Ufficio organizzativo e Marketing, assistenza tecnica al montaggio audio e assistenza al tecnico di sala.

Ortoteatro conferma tali convenzioni anche per l'anno in corso, prefiggendosi l'obiettivo di ospitare almeno un altro tirocinante nel corso del 2019 (Cfr. AM 39/2019).

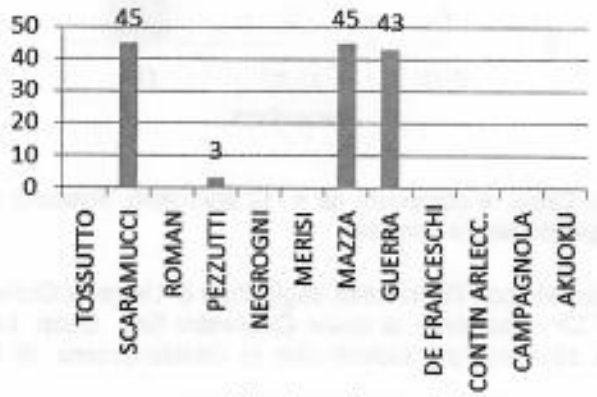
Il presente documento è proprietà di Ortoteatro Soc. Coop. – Ogni diritto è riservato

Nr	OBIETTIVO	PROCESSO	N. INDICATORE	INDICATORE	UM	VALORE RAGGIUNTO ANNO 2018	VALORE RAGGIUNTO ANNO CORRENTE 2019	OBIETTIVO TRIENNALE
1	Non utilizzo di lavoro minorile. Qualora se ne verificasse l'erroneo utilizzo, messa in pratica delle azioni di rimedio elencate nella procedura specifica	LAVORO MINORILE	001	Numero di dipendenti di età inferiore a 16 anni / totale dipendenti	%	0%	0%	0%
2	Collaborazione con istituti scolastici/associazioni di categoria/organismi non governativi per valutare congiuntamente l'attivazione di percorsi formativi.	LAVORO MINORILE	002	Numero di tirocinanti ospitati nell'anno	nr	1	0	1

4.2 Lavoro forzato e obbligatorio:

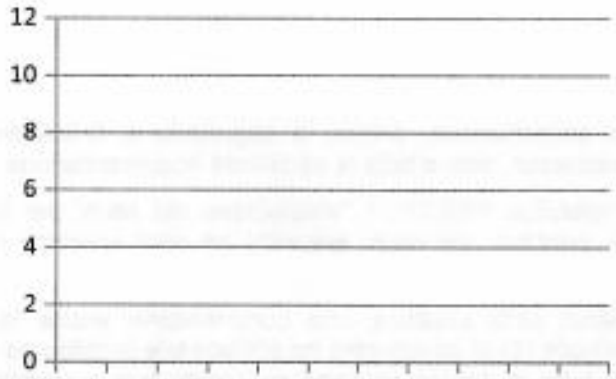
Non ci sono forme di lavoro forzato; il lavoro straordinario è scelto liberamente, e non è obbligatorio. In accordo al CCNL di riferimento, è previsto un ricorso alla flessibilità, specialmente in periodi di lavoro particolarmente intensi: le ore lavorate sono costantemente monitorate da parte del consulente 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, i grafici seguenti mostrano la situazione delle ore corrisposte a titolo di straordinario nell'anno 2018 e nel primo semestre 2019 (il grafico è vuoto poiché non sono stati fatti straordinari).



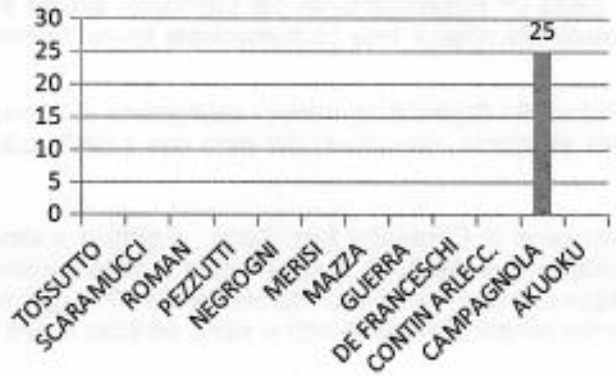
ore straordinarie 01/01-31/12/2018

Il presente documento è proprietà di Ortoteatro Soc. Coop. – Ogni diritto è riservato



ore straordinarie 01/01-31/05/2019

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 ridurne il monte ore complessivo. Conformemente a tale obiettivo, la situazione è in fase di graduale normalizzazione, come mostra il grafico seguente.



ferie AP

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

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.

Nr	OBIETTIVO	PROCESSO	N. INDICATORE	INDICATORE	UM	VALORE RAGGIUNTO ANNO 2018	VALORE RAGGIUNTO ANNO CORRENTE 2019	OBIETTIVO TRIENNALE
3	Rispetto della soglia delle ore lavorate (ed in particolare delle ore straordinarie)	LAVORO FORZATO	003	**Percentuale di ore straordinarie oltre la soglia massima consentita**	%	0	0	0
4	Azzeramento del monte ore (accumuli, ferie, ROL) del personale	LAVORO FORZATO	004	**Percentuale di ore di ferie/permessi/RoI oltre la soglia massima consentita**	%	0	0	0

Il presente documento è proprietà di Ortoteatro Soc. Coop. – Ogni diritto è riservato

4.3 Salute e sicurezza:

Il DVR 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: allo stato attuale l'Ente appaltatore ha affidato tale incarico ad uno Studio specializzato il quale è in fase di acquisizione di tutta la documentazione pertinente e di programmazione degli opportuni sopralluoghi.

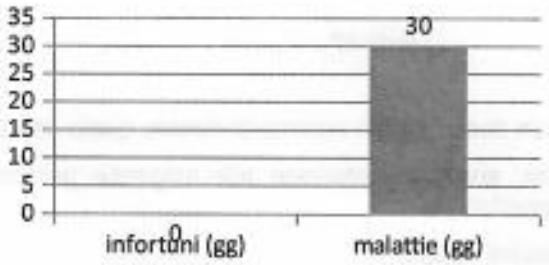
Si evidenzia che è in fase di attuazione la verifica di conformità dal punto di vista della sicurezza anche degli altri Teatri in gestione, nello specifico il Teatro Pileo di Prata di Pordenone e il Teatro Gozzi di Pasiano di Pordenone.

La formazione generale e specifica sulla sicurezza risulta erogata a tutti i dipendenti e collaboratori in conformità con i vigenti obblighi legislativi.

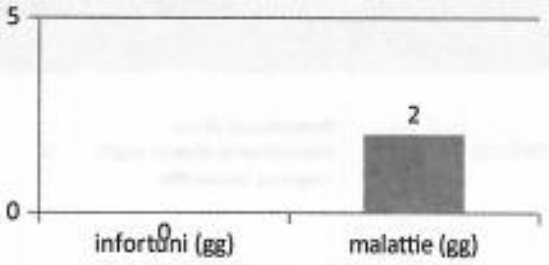
Si precisa che, non essendo stato eletto un Rappresentante dei Lavoratori interno per espressa volontà dei dipendenti di Ortoteatro, si è provveduto alla ricerca della corrispondente figura territoriale che però non risulta presente.

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.

Per quanto riguarda la salute dei lavoratori di Ortoteatro Soc. Coop., il grafico a lato mostra la situazione in giorni, nell'anno 2018 e dei primi cinque mesi del 2019, degli infortuni e delle malattie: tale situazione riflette livelli considerati ottimali dalla Direzione, sia in termini di durata media (2,5 gg/persona nel 2018) che di frequenza. Inoltre, si evidenzia come nei periodi considerati non si siano verificati eventi riconducibili a infortunio.



salute lavoratori 01/01-31/12/18



salute lavoratori 01/01-31/05/19

Il presente documento è proprietà di Ortoteatro Soc. Coop. – Ogni diritto è riservato

Per quanto concerne gli incidenti, si è registrato un incidente in itinere lo scorso maggio 2019, senza conseguenze per le persone coinvolte. Tale incidente è stato registrato nell'apposita modulistica (MD.03.01.F). La natura dell'evento e le sue conseguenze non hanno richiesto l'apertura di azioni correttive.

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. Tali registrazioni risultano svolte con regolarità da parte dei responsabili individuati.

È sempre possibile per ogni lavoratore o soggetto esterno effettuare delle segnalazioni, anche anonime, su problematiche di sicurezza e/o sui comportamenti degli operatori. Alla data odierna non si rilevano segnalazioni in merito.

Nr	OBIETTIVO	PROCESSO	N. INDICATORE	INDICATORE	UM	VALORE RAGGIUNTO ANNO 2018	VALORE RAGGIUNTO ANNO CORRENTE 2019	OBIETTIVO TRIENNALE
5	Riduzione delle assenze per malattia	SALUTE E SICUREZZA	005	Giorni di assenza per malattia	gg	30	2	10
6	Riduzione degli infortuni	SALUTE E SICUREZZA	006	Giorni di assenza per infortunio	gg	0	0	0
	Riduzione degli infortuni	SALUTE E SICUREZZA	007	Numero di infortuni	nr	0	0	0
7	Promuovere programmi di sensibilizzazione sulla sicurezza specialmente nei confronti delle scolaresche	SALUTE E SICUREZZA	008	N. eventi realizzati in tema di salute e sicurezza	nr	0	0	0

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.

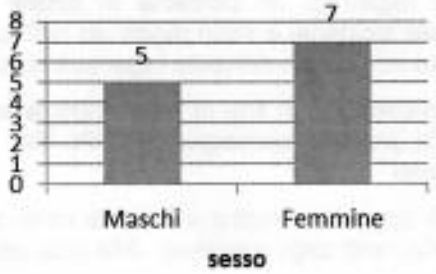
4.5 Discriminazione

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 seguente.

Il presente documento è proprietà di Ortoteatro Soc. Coop. – Ogni diritto è riservato



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.

Sono stati rappresentati circa dieci eventi in tema di discriminazione e sensibilizzazione sociale tra spettacoli e letture per pubblico misto. L'obiettivo è di mantenere la tendenza costante nelle annualità del triennio.

Nr	OBIETTIVO	PROCESSO	N. INDICATORE	INDICATORE	UM	VALORE RAGGIUNTO ANNO 2018	VALORE RAGGIUNTO ANNO CORRENTE 2019	OBIETTIVO TRIENNALE
8	Assenza di episodi o situazioni discriminanti	DISCRIMINAZIONE	009	Reclami per discriminazione	nr	0	0	0
9	attivazione di progetti di sensibilizzazione sul tema della discriminazione e/o di progetti di lavoro che coinvolgano lavoratori disabili.	DISCRIMINAZIONE	010	Nr di eventi realizzati in tema di discriminazione	nr	10	3	30

4.6 Pratiche disciplinari

Nel periodo esaminato 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, esplicitate in apposito regolamento interno consegnato a tutti i dipendenti all'atto dell'assunzione.

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

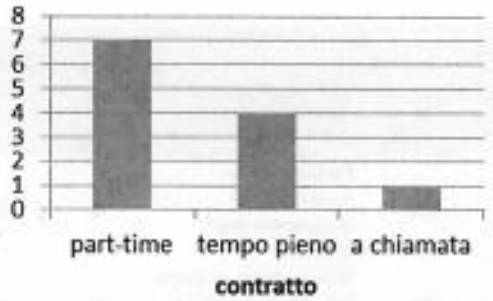
Nr	OBIETTIVO	PROCESSO	N. INDICATORE	INDICATORE	UM	VALORE RAGGIUNTO ANNO 2018	VALORE RAGGIUNTO ANNO CORRENTE 2019	OBIETTIVO TRIENNALE
10	Rispetto dei regolamenti e dei requisiti contrattuali	PRATICHE DISCIPLINARI	011	Nr di azioni disciplinari applicate	nr	0	0	0
			012	Nr di licenziamenti per motivi disciplinari	nr	0	0	0
			013	Nr reclami per abusi fisici o verbali o molestie	nr	0	0	0

Il presente documento è proprietà di Ortoteatro Soc. Coop. – Ogni diritto è riservato

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, 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 programma, 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).

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.

La percentuale delle ore straordinarie non supera la soglia massima consentita, e l'obiettivo è di mantenere la situazione il più possibile invariata.

Nr	OBIETTIVO	PROCESSO	N. INDICATORE	INDICATORE	UM	VALORE RAGGIUNTO ANNO 2018	VALORE RAGGIUNTO ANNO CORRENTE 2019	OBIETTIVO TRIENNALE
3	Rispetto della soglia delle ore lavorate (ed in particolare delle ore straordinarie)	LAVORO FORZATO	003	**Percentuale di ore straordinarie oltre la soglia massima consentita**	%	0	0	0
4	Azzeramento del monte ore (accumuli, ferie, ROL) del personale	LAVORO FORZATO	004	**Percentuale di ore di ferie/permessi/Rol oltre la soglia massima consentita**	%	0	0	0

Il presente documento è proprietà di Ortoteatro Soc. Coop. – Ogni diritto è riservato

4.8 Retribuzione:

La retribuzione è erogata tutti i mesi regolarmente: il pagamento degli stipendi avviene entro il giorno 15 del mese successivo al periodo lavorato. Non si registrano ritardi in tal senso nel periodo esaminato.

Il salario corrisposto ai dipendenti supera in una percentuale elevata il salario minimo calcolato secondo i parametri Istat rispetto al 2018, tendenza che si desidera mantenere per garantire un livello adeguato della retribuzione.

Nr	OBIETTIVO	PROCESSO	N. INDICATORE	INDICATORE	UM	VALORE RAGGIUNTO ANNO 2018	VALORE RAGGIUNTO ANNO CORRENTE 2019	OBIETTIVO TRIENNALE
11	Retribuzione adeguata	RETRIBUZIONE	014	Percentuale di puntualità nel pagamento degli stipendi	%	100%	100%	100%
	Retribuzione adeguata	RETRIBUZIONE	015	Minimum wage: livello del salario rispetto ai minimi contrattuali	%	+120%	+120%	+120%

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", approvata in data 11.06.2018 e riconfermata in questa sede, 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. Tale modulo risulta aggiornato alla data del 06.06.2019.

Il presente documento è proprietà di Ortoteatro Soc. Coop. – Ogni diritto è riservato

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". Il Social Performance Team si è formalmente riunito in data 13.02.2019 per l'analisi dei risultati derivanti dal primo semestre di attuazione del Sistema SA8000, mentre il prossimo aggiornamento è previsto per l'inizio di settembre 2019.

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 del Sistema di Responsabilità Sociale", e proporre alla Direzione opportune azioni correttive laddove i punteggi lo richiedano.

L'analisi iniziale, svolta a luglio 2018, è stata aggiornata nel corso dell'ultima riunione del SPT in data 13.02.2019. Tale revisione ha evidenziato il positivo andamento delle azioni correttive definite, molte delle quali sono state chiuse con esito positivo. Il Social Performance Team si impegna al monitoraggio delle attività programmate.

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, gli esiti emersi a seguito di audit interni, volti a verificare puntualmente la rispondenza del sistema di gestione implementato ai singoli punti della norma SA8000:2014, costituiscono input al riesame.

Nel corrente mese di Giugno 2019 è stato svolto un audit completo del sistema da parte di un professionista esterno opportunamente selezionato. Gli esiti dell'audit sono stati gestiti mediante la modulistica di sistema, nella quale sono state definite le azioni correttive da attuare. L'esito dell'audit, che ha confermato l'idoneità e l'attuazione del sistema, ha messo in luce alcuni spunti per il miglioramento della sua adeguatezza.

La Direzione e il Social Performance Team hanno valutato positivamente il contributo apportato dal processo di audit che verrà ripetuto entro il primo semestre 2020, dopo appropriata programmazione.

4.9.5 Coinvolgimento interno e comunicazione

A seguito dell'ultima riunione del SPT, in data 20.02.2019, si è tenuta una riunione con tutto il personale al fine di condividere gli aspetti principali emersi in sede di riunione del Spt. È stata anche l'occasione per ribadire i principi del sistema di responsabilità sociale affinché esso diventi gradualmente parte sempre più integrante della cultura organizzativa interna. Particolare attenzione viene prestata alle differenze culturali e linguistiche: ove necessario, la formazione e la documentazione di sistema è erogata 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, la comunicazione relativa al Sistema è veicolata principalmente attraverso il sito web istituzionale, nel quale sono pubblicate le procedure e istruzioni redatte, la Politica Etica e il presente Bilancio Sociale e riesame della Direzione.

Il presente documento è proprietà di Ortoteatro Soc. Coop. – Ogni diritto è riservato

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. A tal proposito, in circostanze informali, è emersa l'opportunità di promuovere la consapevolezza organizzativa di tutti i collaboratori circa il proprio ruolo e gli aspetti identitari dell'associazione. Tale opportunità verrà dunque presa in esame dal SPT in occasione della prossima riunione, durante la quale si valuteranno le proposte formative messe a disposizione dall'associazione di categoria.

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 Sistema 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.

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.

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.

Alla data odierna, tutte le azioni definite risultano correttamente implementate secondo quanto pianificato.

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.

Il presente documento è proprietà di Ortoteatro Soc. Coop. – Ogni diritto è riservato

Le metodologie hanno compreso, a titolo di esempio:

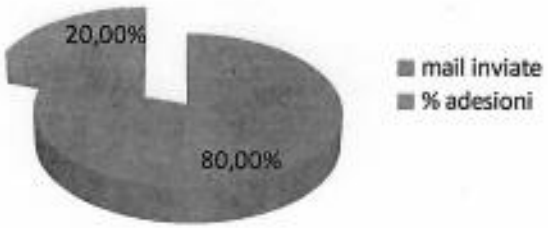
- La definizione puntuale dei ruoli e delle responsabilità, anche in relazione alla SA8000.
- La formazione e sensibilizzazione del personale sui principi di Responsabilità Sociale.
- Il monitoraggio delle attività e dei risultati mediante audit interni e interviste dirette con i lavoratori volte a percepire 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.

Allo stato attuale, tutta la formazione prevista risulta erogata o pianificata e risultano svolte riunioni periodiche di informazione a tutti i dipendenti, come più sopra specificato.

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.

Adesioni dei fornitori



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.09.10B "Questionario di valutazione fornitori", nonché alla restituzione del sopracitato MOD.09.10.A "Modulo di adesione ai principi di responsabilità sociale", trasmessi via mail dal SPT per conto della Direzione.

Ad oggi, risulta completata la procedura di qualifica per circa il 42% dei fornitori strategici.

Il presente documento è proprietà di Ortoteatro Soc. Coop. – Ogni diritto è riservato

4.9.11 Miglioramento

Come più sopra indicato, uno dei punti di attenzione di Ortoteatro è il coinvolgimento delle risorse interne per favorire il quale la Direzione sta cercando di attuare un piano di formazione specifico anche mediante ricorso ad appositi bandi.

Oltre a ciò, le positive esperienze riguardanti la presenza di tirocinanti spingono Ortoteatro a valutare modalità più efficaci per la promozione di questo tipo di percorsi con l'obiettivo di offrire delle esperienze formative a giovani studenti.

Da un punto di vista più strettamente formale, infine, si segnala che l'Spt e la Direzione stanno valutando l'ipotesi di modificare la frequenza di redazione del Bilancio Sociale separandolo dal Riesame annuale della Direzione.

Il presente documento è proprietà di Ortoteatro Soc. Coop. – Ogni diritto è riservato