

Conosciamo meglio la SA 8000  
Pag. 1

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza  
e un Benvenuto a Carlo - Pag. 2

## SA 8000: CONOSCIAMOLA MEGLIO

*Il modello gestionale, la cui applicazione è volontaria e serve a migliorare le condizioni di attività dei lavoratori e lo status dei luoghi in cui operano, è applicato da Sangalli Spa da Settembre 2018 a conferma del valore che l'azienda riconosce alle sue risorse.*

*“Le risorse che collaborano con noi – spiega Marco Sangalli, titolare di Sangalli Spa - sono il primo patrimonio dell'azienda: garantire il loro benessere all'interno dell'impresa e dare loro l'opportunità di operare in qualità verso l'esterno è parte del nostro credo. Un impegno che trova nella scelta di adottare la SA 8000 la sua concretizzazione. Migliorando la gestione delle risorse umane, la norma genera un circolo virtuoso che ha ricadute positive sulla qualità del servizio offerto alla clientela ed sul funzionamento dell'azienda stessa”.*

Per comprendere importanza e valore di questa certificazione non resta che approfondirla.

### Che cosa è nel concreto?

La SA 8000 identifica uno standard internazionale di certificazione redatto dal CEPAA (Council of Economical Priorities Accreditation Agency) per certificare alcuni aspetti della gestione aziendale attinenti alla responsabilità sociale d'impresa. La norma, internazionale, ha lo scopo di migliorare le condizioni lavorative e permette di definire uno standard verificabile da enti di certificazione.

### Come è articolata?

Si basa su uno standard di 8 punti specifici puntualmente disciplinati: lavoro infantile, lavoro forzato o obbligato, salute e sicurezza sul luogo di lavoro, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione, procedure disciplinari, orario di lavoro e retribuzione.

### Nel dettaglio cosa dice in merito al lavoro infantile?

La norma fa divieto alle aziende di avvalersi del lavoro di bambini o giovani lavoratori con un'età inferiore a quella prevista dall'obbligo scolastico (in Italia 15 anni compiuti). Se mai ciò dovesse avvenire l'azienda dovrebbe elaborare una procedura per consentire loro di lavorare e andare a scuola contemporaneamente.

### Cosa dispone in materia di lavoro forzato o obbligato?

La SA 8000 lo vieta, intendendo per “lavoro forzato o obbligato” l'attività estorta dall'azienda ad un lavoratore sotto ricatto (denaro, custodia di documenti di identità o altre forme di pressione che impediscano al lavoratore di lasciare il posto di lavoro in tutta libertà). Nel caso una risorsa si trovasse in questa situazione può farla presente al proprio Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) o utilizzare la procedura di reclamo.

### Salute e sicurezza sul luogo di lavoro: la SA 8000 dice che...

L'azienda deve garantire l'applicazione di tutti gli standard di sicurezza e gli strumenti per evitare che accadano infortuni o incidenti ai lavoratori, assicurando loro una formazione idonea ed appropriata. Nel caso non adempiesse, il lavoratore può rivolgersi al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP).

### Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: cosa deve garantire l'azienda?

L'azienda deve consentire ai lavoratori di eleggere o nominare dei rappresentanti “sindacali e non” per rappresentarli. In tema di contrattazione collettiva ha l'obbligo di definire contratti e adempimenti (ore di lavoro, retribuzione...) sulla base di quanto deciso dalla contrattazione collettiva nazionale e di settore. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza o la procedura di reclamo sono gli strumenti a disposizione del lavoratore che volesse segnalare un'eventuale discordanza, problema o disagio.

### Discriminazione e SA 8000: come procedere?

L'azienda ha il divieto di mettere in atto atteggiamenti discriminatori o di consentire che avvengano tra lavoratori, su temi come razza, ceto sociale, età, sesso, orientamento sessuale ed ogni altra caratteristica.

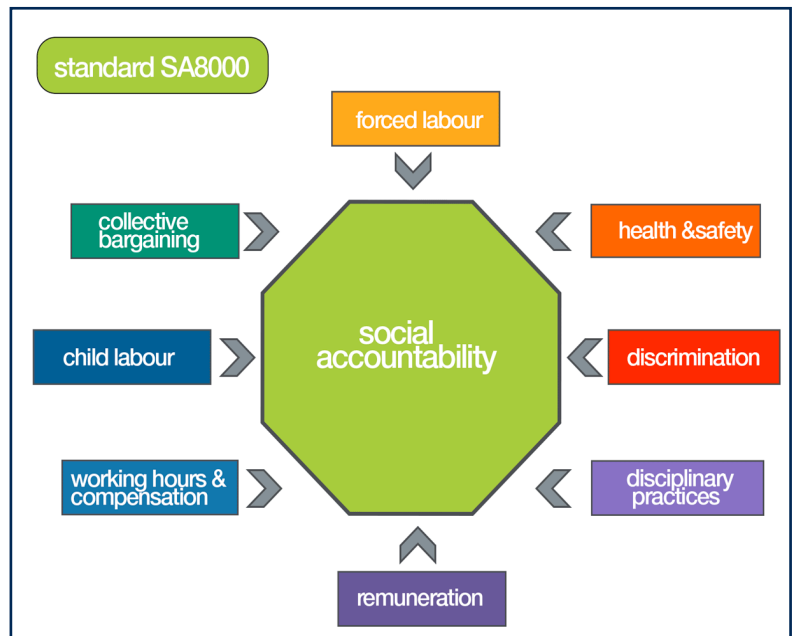


Eventuali inadempimenti da parte dell'impresa possono essere segnalati dal lavoratore con una procedura di reclamo.

### Parliamo di procedure disciplinari: che cosa dice la norma?

In base alle disposizioni normative l'azienda non deve utilizzare - o

sostenere l'uso - punizioni corporali, vessazioni, violenze di natura fisica o psichica e non deve ricorrere a sistemi punitivi che esulino dal codice disciplinare previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) e dallo Statuto dei Lavoratori. Se un lavoratore si sentisse vittima di una situazione simile o la osservasse



in nell'azienda può farle presente al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza o usare la procedura di reclamo.

#### Ultimi due punti: orario di lavoro e retribuzione

In merito al primo punto l'azienda non deve richiedere ai lavoratori prestazioni che eccedano l'orario di lavoro come previsto dai CCNL. Lo straordinario deve essere concordato con le rappresentanze sindacali o dei lavoratori, riconosciuto in busta paga e retribuito in misura maggiore dell'orario ordinario. La retribuzione è definita dall'azienda in base al CCNL

e non può essere inferiore a quanto previsto dai contratti e descritto in busta paga. In caso di violazione di queste disposizioni il lavoratore può rivolgersi al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza o optare per un reclamo.

#### Come si possono fare reclami?

Tre le strade da percorrere: ricorrere al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza inoltrandogli la segnalazione e/o reclamo verbalmente o per scritto, firmato o in forma anonima; usare il Raccoglitore Segnalazioni Reclami SA 8000 posto nel locale spogliatoio, firmato o in forma anonima; inviare

mail alla casella di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza (avvocatoandreadonde@gmail.com).

#### Cosa accade dopo il reclamo?

L'azienda ha l'obbligo di rispondere. In caso di silenzio, i lavoratori possono ricorrere direttamente al CISE (Organismo di Certificazione scelto per la certificazione del Sistema di Responsabilità Sociale) all'indirizzo [cise@lavoroetico.org](mailto:cise@lavoroetico.org) o al fax n° 0543/38219 ed al SAI (Social Accountability International con sede a New York che è l'Ente che ha emanato la norma SA 8000) all'indirizzo [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org).

#### Perché la SA 8000 sia applicata correttamente cosa ha fatto l'azienda?

Ha costituito un Social Performance Team (SPT) i cui nomi sono riportati nell'organigramma aziendale, affisso in bacheca. A farne parte sono Raffaella Donghi (RDD e RGI), Emanuele Mangili (RDP), Luca Fiori (ASPP) e Massimo Pesenti (RLS)

#### In sintesi: cosa comporta la norma per la direzione dell'azienda?

La SA 8000 implica che il Legale Rappresentante, oltre alla normativa in materia di lavoro che già applica, presti maggiore attenzione ai lavoratori, alle loro proposte e reclami per cambiare in meglio gli ambienti di lavoro, interni ed esterni. In parallelo l'azienda si impegna ad operare per cercare condizioni sempre migliori per i lavoratori, consentendo di operare in sicurezza ed in un ambiente garantito dove il livello di conflittualità è il più contenuto possibile.

#### E per il lavoratore?

Il lavoratore deve prestare la massima collaborazione e coinvolgimento in questo processo di miglioramento, segnalando cosa non funziona o potrebbe funzionare meglio e fornendo indicazioni sulle iniziative da intraprendere e le misure adottabili, senza alcun timore. Più le indicazioni date saranno precise, maggiormente l'azienda potrà rispondere alle richieste ed ottemperare in maniera opportuna.

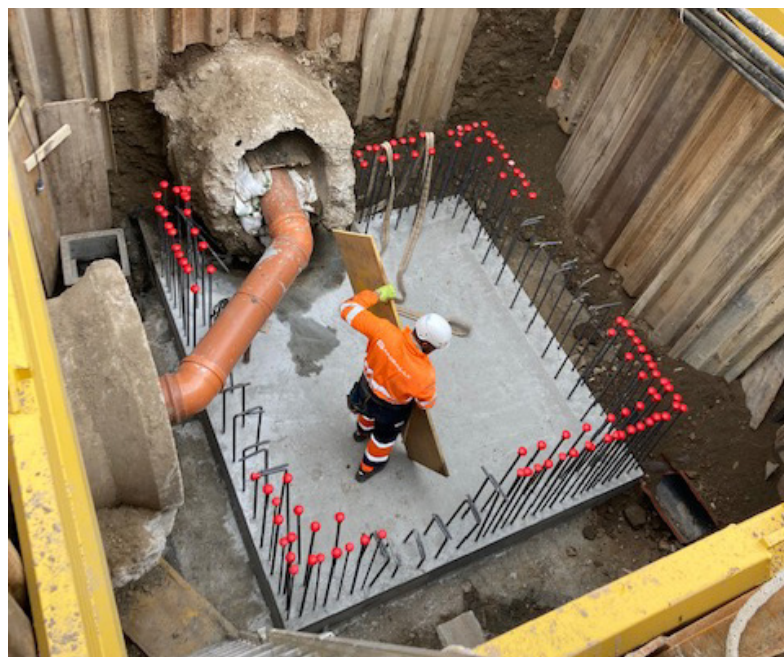
## RLS PERCHÉ È COSÌ IMPORTANTE?

*“Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) – spiega Luca Fiori, ASPP di Sangalli Spa - è un dipendente aziendale eletto dai lavoratori che ha il compito di rappresentarli in materia di salute e della sicurezza sul lavoro e, come loro fiduciario e per loro conto, si occupa di sorvegliare la qualità dell'ambiente di lavoro e partecipa a tutte le fasi del processo di prevenzione dei rischi lavorativi. Uno dei suoi doveri è quello di ascoltare le problematiche esposte dai colleghi in materia di sicurezza sul luogo di lavoro ed effettuare i dovuti controlli rispetto alle segnalazioni e mettere in atto le eventuali azioni necessarie confrontandosi con l'R.S.P.P. e il Datore di Lavoro”. Da Maggio 2021, a ricoprire questo incarico è Massimo Pesenti che, eletto con 72 voti su 85 (numero votanti), dice “sono consapevole dell'importanza di questo ruolo e mi impegnerò per dare il mio contributo per la sicurezza sui nostri cantieri, collaborando e dialogando con i miei colleghi e con i responsabili aziendali”.*

#### Massimo Pesenti



Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)



## BENVENUTO CARLO!

*La famiglia Sangalli Spa si ingrandisce con l'ingresso di una nuova figura con il ruolo di direttore operativo.*

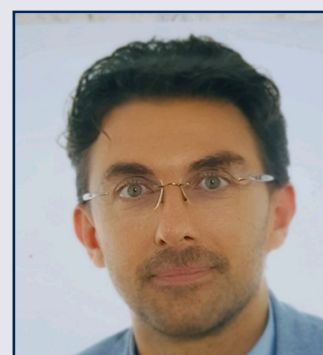
Classe 1972, laurea in ingegneria civile ed appassionato di mountain bike, Carlo Bianchi da maggio è il nuovo direttore operativo in Sangalli Spa. Dopo aver iniziato come assistente di cantiere ed aver ricoperto il ruolo di Manager alla TTS – Miami Florida nel campo del “refitting navale”, Carlo approda in azienda conoscendola da tempo - “Sono stato dipendente di Euro Consorzio Lavori s.c.a.r.l., società di cui Sangalli Spa è azionista, dove mi occupavo inizialmente di gare d'appalto per poi diventare direttore tecnico ed in fine Presidente del CDA e Legale rappresentante” – e con le idee chiare. “Nel breve periodo l'obiettivo è d'inserirmi al meglio in azienda poiché ritengo che coltivare buoni rapporti con tutti i

colleghi ed i responsabili di settore, valorizzandoli, sia alla base del buon funzionamento di ogni Società. Un rapporto di fiducia, ma anche di critica costruttiva, può, appoggiandosi sui punti di forza di ognuno, permettere di migliorare anche i punti deboli”.

“Ispirare” i colleghi, “valorizzare” le differenze, trasformandole in risorse, sono “passaggi” fondamentali. “Determinazione, nel raggiungimento degli obiettivi”, “fiducia” e “costanza” sono le sue parole chiave per raggiungere la meta. Meta in cui un ruolo chiave lo ha il capitale umano - “le persone giuste, nei posti giusti fanno la differenza” - e la capacità di essere squadra. “Concordo con Julio Velasco quando sostiene

*che una squadra è una cosa sola, un agglomerato unico. Si vince insieme, si perde insieme, ci si muove insieme, si gioisce insieme e si soffre insieme...”.*

#### Carlo Bianchi



Direttore Operativo