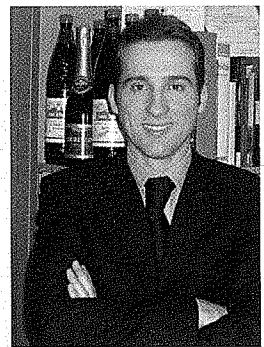


Nostra intervista a Matteo Cielo, direttore tecnico San Matteo

Sicurezza e rispetto dei lavoratori la qualità passa anche da qui

In questo particolare ambito, l'azienda vicentina è stata pioniera nel settore vitivinicolo, ottenendo nel 2004 la SA8000, certificazione che rappresenta uno dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa **di Anna Volonterio**



Matteo Cielo



Una veduta aerea della nuova sede della San Matteo ad Altavilla Vicentina

“Se qualche azienda dovesse decidere di copiarci, saremmo solo contenti!”. Esordisce così Matteo Cielo, direttore tecnico della San Matteo spa, azienda vitivinicola vicentina con sede a Creazzo - anche se in fase di trasferimento ad Altavilla Vicentina - leader nel settore del vino in bottiglie di Pet, con una quota di mercato di oltre il 60%. Naturalmente Cielo non sta parlando di prodotti, ma di un particolare approccio nella gestione aziendale che mette al primo posto il rispetto dei diritti dei lavoratori e che è valso all'azienda una serie di riconoscimenti: premio “Azienda sana” 2004 e menzione speciale nel 2006, premio nazionale sulla Responsabilità sociale Città di Rovigo nel 2005, premio Unioncamere 2006 e premio Ethic Award 2006.

In una parola, il “segreto” professionale che Cielo rivelerebbe volentieri si chiama SA8000, standard internazionale sviluppato dall'ente americano Sai (Social accountability international) per il miglioramento delle con-

dizioni di lavoro e il rispetto della salute e della sicurezza dei lavoratori e che rappresenta uno dei principali elementi della Corporate social responsibility, ovvero la responsabilità sociale dell'impresa.

Dai dati Sai aggiornati a giugno 2007, le aziende certificate SA8000 ad oggi sono 1.373 in tutto il mondo; le italiane sono 603 e quelle in particolare operanti a vario titolo nel settore della produzione e commercializzazione vino sono 6. La San Matteo - già impegnata con la Iso 9000, la 14.000 e la Emas - è stata pioniera per il settore vitivinicolo, in quanto è stata la prima a ottenere la certificazione nel 2004.

Dottor Cielo, come si decide di intraprendere il cammino verso l'ottenimento di questa certificazione?

L'input iniziale è stata la convinzione che è importante ascoltare le persone che lavorano in azienda per aumentarne la soddisfazione

personale. Più ci si sente bene in azienda più questo si riflette anche in un miglioramento nella lavorazione del prodotto. Parallelamente - eravamo alla fine degli anni Novanta - cominciamo ad avvertire da parte di alcuni nostri clienti l'esigenza di apprezzare non solo la qualità del prodotto, ma la qualità globale dell'azienda, intesa come attenzione verso la sicurezza sul lavoro e il rispetto dell'ambiente e delle persone.

Come funziona in concreto?

Da un punto di vista formale la norma impone che l'azienda rispetti nove requisiti sociali che sostanzialmente garantiscono i diritti del lavoratore, dal lavoro minorile, agli orari, alla retribuzione, alla sicurezza ecc. Concretamente noi abbiamo strutturato l'organizzazione di riunioni periodiche interne con il personale per capirne le esigenze e cercare di soddisfarle. Seguono sempre dei questionari di soddisfazione per non disperdere il valore dei risultati raggiunti. Con questa procedura sono state realizzate, ad esempio, la zona relax, la palestra o le vetrate a 360° che guardano verso le colline e caratterizzano la nuova sede di Altavilla Vicentina dove ci stiamo trasferendo. Queste ultime sono nate proprio per rispondere all'esigenza, segnalata, di lavorare creando un più profondo e diretto contatto con la natura.

Ma la SA8000 non è solo questo...

Impone, infatti, che il rispetto dei diritti dei lavoratori debba essere verificato anche nei confronti dei propri fornitori. Viene a così crearsi, potremmo dire, un'etica di filiera condivisa. Certamente i fornitori non devono essere certificati, ma devono comunque assumersi l'impegno di adeguarsi alle richieste che la norma impone. I questionari che inviamo ai

nostri fornitori a questo proposito negli ultimi due anni hanno ricevuto un riscontro positivo nel 70% dei casi. È un risultato molto buono.

Un grosso impegno, mi pare di capire. Ma i costi? O meglio il rapporto costi/benefici?

Guardi, io credo che l'ottica giusta sia di considerare tutto questo non tanto un costo, quanto un investimento. Investire sul personale, impiegare il tempo ad ascoltarne problemi ed esigenze, esaudire le richieste importanti ecc., porta a legare le persone all'azienda. Cosa costa sostituire una persona? Molto di più che renderla soddisfatta nel suo lavoro. Oppure, cosa costa un infortunio? Posso dire che costa meno lavorare in sicurezza: le persone sono tranquille, più produttive ecc. A questo proposito, siamo molto orgogliosi di aver raggiunto per due anni consecutivi, 2005 e 2006, l'obiettivo di zero infortuni sul lavoro.

Progetti futuri?

Nella nuova sede è stato realizzato un Parco della vite e del vino che potrà essere utilizzato per percorsi didattici indirizzati soprattutto alle scuole. Con l'apertura dello spaccio aziendale potrà poi cominciare ad avviarsi anche un flusso turistico più organizzato. L'idea di fondo è creare un'azienda visitabile, dal turista come dallo studente. Chi arriva non deve fermarsi solo allo spaccio per comprare, ma deve poter entrare nell'azienda e viverla nei suoi spazi. Questa è una lezione che in America applicano già da tempo: nelle aziende vinicole si possono fare pic-nic, portare i bambini nel parco giochi, fermarsi a dormire ecc. Insomma, stiamo lavorando per creare un polo del turismo del vino con modalità ancora poco sfruttate in Italia.



**ETICA D'IMPRESA,
ECCO COME CERTIFICARLA**

Cos'è precisamente la norma SA8000 e cosa prevede? Per capire meglio questa certificazione volontaria che fa riferimento a disposizioni internazionali sul trattamento delle risorse umane, ed è estesa anche alla catena di fornitura dell'azienda, abbiamo chiesto la collaborazione di Eiqs (www.eiqs.it), società di servizi di Unione Italiana Vini, specializzata nel fornire alle aziende vinicole una specifica consulenza nell'organizzazione aziendale e per affrontare i percorsi previsti dalle diverse norme di certificazioni esistenti, SA8000 compresa.

Lo standard - il primo sull'etica d'impresa riconosciuto in tutto il mondo - è nato nel 1997 ed è strutturato sulle convenzioni dell'Organizzazione mondiale del lavoro, sulla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, la Convenzione dell'Onu sui diritti dell'infanzia, quella contro le discriminazioni contro le donne e sulla legislazione nazionale. Il suo obiettivo è assicurare il comportamento etico dell'impresa nella catena di fornitura e nella produzione di beni e servizi. La certificazione viene rilasciata da Sai (www.sa-intl.org) attraverso organismi accreditati e proprio personale che svolge le verifiche di controllo sulla rispondenza dell'azienda ai requisiti richiesti, ed è applicata anche sulla catena di fornitura (fornitori, subappaltatori e subfornitori).

I requisiti richiesti dalla norma riguardano:

1. Lavoro minorile
2. Lavoro forzato
3. Salute e sicurezza
4. Libertà di libera associazione e contrattazione collettiva
5. Discriminazione
6. Pratiche disciplinari
7. Orario di lavoro
8. Retribuzione
9. Sistema di gestione

