

DE CECCO

— dal 1886 —



POLITICA *per la*
Responsabilità
Sociale



L'orientamento all'eccellenza che caratterizza l'attività imprenditoriale De Cecco fin dalla fondazione, nel 1886, scaturisce dal più profondo dei valori aziendali, il motore primo della crescita del Gruppo: *la qualità del prodotto*. Miscela di grani pregiati, semola fresca del proprio molino, impasti ad acqua fredda, trafile in bronzo, essiccazione lenta a bassa temperatura, costante controllo dei parametri qualitativi durante tutto il ciclo di produzione: sono i principi produttivi inviolabili del fondatore applicati oggi fedelmente dai discendenti De Cecco di terza e quarta generazione coinvolti ancora direttamente nella gestione della propria impresa. Ma garantire nel tempo la qualità del prodotto in un'ottica di crescita virtuosa e sostenibile significa garantire, nel contempo, la qualità del sistema-azienda e, dunque, qualità del lavoro e del servizio attraverso la valorizzazione delle risorse umane e l'attenzione al cliente, interlocutore fondamentale per raggiungere il fine ultimo di piena soddisfazione dei bisogni dei consumatori.

Questi sono stati, e restano, i pilastri della nostra forza competitiva. Con questa politica siamo divenuti, ed intendiamo rimanere, protagonisti sul mercato e forza trainante nel tessuto sociale.

Nella ricerca di un costante equilibrio tra economicità e socialità consiste, dunque, la filosofia del Gruppo: è nostra ferma intenzione continuare a potenziare e diffondere la visione che ne deriva non tanto e non solo come capacità di distribuire ricchezza, quanto di favorire la creazione presso tutti gli *stakeholder*. Il fondatore De Cecco sosteneva che *"anche per le imprese, così come per gli individui, le famiglie e le nazioni, la prosperità si conserva durevolmente, e si sviluppa, diffondendola presso gli altri, piuttosto che difendendola contro gli altri"*: coerentemente con questa impostazione perseguiamo l'interesse generale non solo come conseguenza della cura dei nostri legittimi interessi, ma come compito primario da condividere con altri soggetti pubblici, privati e sociali.

La nostra storia ci ha resi convinti che tutto è possibile e che nuovi traguardi possono essere raggiunti grazie ai nostri "comportamenti": considerare i *dipendenti* come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promuovendone lo sviluppo professionale e personale; valorizzare i *fornitori* come partner, aiutandoli a crescere in termini di qualità del prodotto e dei processi interni, ed accompagnandoli nel percorso di maturazione che riguarda la responsabilità sociale; servire i *clienti* adoperandosi con crescente impegno per soddisfare le esigenze dei *consumatori* sia dal punto di

vista qualitativo sia venendo incontro all'insieme delle richieste ed aspettative che emergono sul fronte della responsabilità sociale.

La scelta di aderire allo standard *Social Accountability 8000* conseguendo la certificazione SA8000, è una conferma delle nostre strategie industriali, di quelle finanziarie e delle condotte operative orientate a beneficio di tutti coloro che con impegno contribuiscono alla realizzazione dei nostri progetti ed alla creazione di valore. Ecco perché riteniamo che sia naturale coniugare il successo dell'impresa con i principi attinenti alla *Corporate Social Responsibility* e siamo convinti che l'adozione di questo strumento di gestione costituisca un elemento di spinta al miglioramento grazie alle modalità di autocontrollo e verifica dei processi interni e di selezione e valutazione dei fornitori che esso impone.

Con il presente documento viene ufficialmente formalizzata la Politica per la responsabilità sociale del *Gruppo De Cecco*. Tale Politica va considerata una integrazione di quella per la Qualità e, analogamente a quest'ultima, in essa si dichiarano gli obiettivi concreti da realizzare, si descrivono le direttive generali per raggiungerli e le modalità di riesame e rimodulazione degli stessi.

La Politica, e la conoscenza dei fini che essa intende perseguire, sono condivisi all'interno dell'Organizzazione mediante l'integrazione del sistema di gestione per la qualità, la intranet aziendale, le bacheche e la formazione del personale. All'esterno, essa è resa nota attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale e in tutti i casi in cui le parti interessate ne facciano richiesta.

L'Alta Direzione ha assunto su di sé l'impegno ad operare coerentemente con i principi dello standard SA8000 attraverso metodi e sistemi trasparenti finalizzati a rilevare e soddisfare le aspettative dei principali stakeholder: consumatori, clienti, fornitori e, in primis, il personale dipendente.

La coerenza della Politica per la responsabilità sociale con le strategie aziendali in atto viene valutata dall'Alta Direzione e periodicamente riesaminata per verificarne la congruità con le logiche aziendali. L'adeguatezza è garantita dalle verifiche di parte terza indipendente.

Con la certificazione SA8000, e con il progetto di miglioramento continuo ad essa connesso, l'Alta Direzione ha formalmente assunto la responsabilità in quanto ai seguenti impegni:

- rispettare le leggi nazionali, quelle comunitarie e quelle internazionali in materia di lavoro e di diritti dei lavoratori, ottemperando alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali ed alle loro interpretazioni;
- mantenere nel tempo i requisiti di responsabilità sociale ed adeguarsi a nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- garantire il monitoraggio periodico ed il miglioramento continuo del sistema di gestione implementato definendo, nell'ambito delle riunioni del Comitato Etico, obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento anche attraverso un panel di indicatori significativi;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione ed informazione in materia di etica e responsabilità sociale;
- sensibilizzare i fornitori ai principi di responsabilità sociale dello standard *SA8000* a partire dalla condivisione dei valori *De Cecco* alla base del progetto di certificazione;
- realizzare audit e verifiche periodiche interne ed esterne atte ad accertare il rispetto dei requisiti sociali, quindi adottare tutte le eventuali azioni correttive e preventive necessarie;
- documentare e comunicare ai portatori d'interesse l'impegno in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa anche attraverso la redazione del Bilancio Sociale o report analoghi.

Organismo interno al Gruppo, preposto ad implementare il sistema di gestione *SA8000* è il *Social Performance Team* (in seguito SPT). Esso affianca l'Alta Direzione nella verifica e nel controllo del rispetto dei requisiti sociali. Al SPT va fatto riferimento, in particolare, per le situazioni di criticità che dovessero intervenire, affinché proponga l'adozione dei necessari correttivi.

In merito agli specifici requisiti sociali previsti dallo standard SA8000 viene di seguito puntualizzata la posizione del Gruppo De Cecco:

1. Lavoro infantile

L'organizzazione non deve ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile; devono essere stabilite procedure per il recupero dei bambini che dovessero essere stati impiegati fornendo, in particolare, aiuto perchè possano frequentare la scuola; vanno stabilite procedure che possano comunque promuovere la frequenza scolastica; devono essere evitate situazioni di rischio.

Il Gruppo De Cecco, conformemente alla normativa italiana in materia, non ricorre al lavoro infantile, né mette in atto, nei confronti dei propri fornitori, azioni tali da indurre ad adottare tali pratiche. Si evidenzia, piuttosto, come venga richiesto, ormai da tempo, nella selezione dei candidati, almeno un diploma di scuola secondaria superiore: ciò implica un alto grado medio di scolarità oltre, ovviamente, che il nuovo dipendente abbia superato l'età di 18 anni.

2. Lavoro forzato e obbligato

L'organizzazione non deve ricorrere né dare sostegno all'utilizzo di lavoro forzato o obbligato; in particolare, all'inizio del rapporto di lavoro, non deve trattenere documenti d'identità in originale, né richiedere di pagare "depositi".

Il Gruppo De Cecco regola i rapporti con il personale esclusivamente mediante la legislazione vigente. All'inizio dell'impiego non richiede di lasciare alcun deposito né mette in atto, nei confronti dei propri fornitori, azioni tali da indurre ad adottare tali pratiche. Inoltre, i curricula pervenuti sono tutti trattati nel rispetto della normativa sulla privacy.

3. Salute e sicurezza

L'organizzazione deve garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre; deve essere nominato un rappresentante della direzione per la sicurezza e la prevenzione; va assicurata a tutto il personale adeguata formazione; vanno individuati ed affrontati tutti i potenziali rischi per la salute.

Il Gruppo De Cecco considera la salute e la sicurezza dei lavoratori un valore, la formazione e l'informazione su tali temi una priorità.

Sul piano dell'adesione alle leggi vigenti in materia, va ricordato che l'impresa si è dotata di un documento di valutazione dei rischi, ha designato un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, sollecita i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza a segnalare le situazioni di rischio possibile, intervenendo con la massima sollecitudine per modificarle.

4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Tutto il personale deve avere diritto di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con l'organizzazione. L'organizzazione deve garantire che i rappresentanti dei lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione sul luogo di lavoro e che possano avere contatti con gli associati nel luogo di lavoro. Nel caso in cui i diritti associativi siano limitati per legge essi vanno facilitati mediante l'uso di mezzi alternativi.

Il Gruppo De Cecco non ostacola l'iscrizione ai sindacati; i lavoratori scelgono autonomamente se ed a quale sigla sindacale associarsi; in quanto sensibile, l'appartenenza sindacale è un dato trattato in conformità alla direttiva sulla privacy.

La contrattazione decentrata con la RSU viene effettuata nelle forme fissate dalla legge. Sono garantiti i diritti assembleari e di sciopero.

5. Discriminazione

L'organizzazione non deve ricorrere o dare sostegno ad alcuna forma di discriminazione in relazione a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione. Non deve permettere alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico.

Il Gruppo De Cecco procede all'assunzione del personale seguendo esclusivamente criteri di necessità dell'azienda (tipologia di figura professionale richiesta) e di rispondenza ad essi dell'aspirante. I percorsi professionali si realizzano cercando di utilizzare al meglio le qualità professionali del dipendente e tenendo conto dei suoi meriti. Non sono utilizzate, ai fini dell'inquadramento professionale, o della progressione economica e di carriera, considerazioni inerenti qualunque condizione che potrebbe comportare la discriminazione.

6. Pratiche disciplinari

L'organizzazione deve trattare tutto il personale con dignità e rispetto. Non deve utilizzare o tollerare l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale. Non sono permessi trattamenti duri o inumani.

Il Gruppo De Cecco ammette esclusivamente quelle pratiche disciplinari previste dalla normativa italiana. Esse sono conseguenti a comportamenti di grave negligenza o dolo. Nelle relazioni interpersonali, in particolare in quelle gerarchiche, non sono ammessi atteggiamenti di prevaricazione. In generale, sono incoraggiate le relazioni tra lavoratori basate sul reciproco rispetto.

7. Orario di lavoro

L'orario di lavoro deve essere adeguato a quanto previsto dalle leggi in vigore e dallo standard del settore lavorativo; nel caso di legislazione nazionale meno restrittiva del requisito SA8000, il lavoro ordinario non deve superare le 48 ore settimanali con un giorno di riposo; quello straordinario non deve eccedere le 12 ore settimanali, né deve essere richiesto regolarmente. Inoltre, deve essere volontario e retribuito in misura superiore; nel caso in cui si aderisca a contrattazione collettiva, la richiesta di straordinario deve avvenire conformemente agli accordi.

Il Gruppo De Cecco utilizza l'orario di lavoro stabilito dalla norma contrattuale nazionale che risulta più basso del limite imposto dallo standard SA8000.

Tutte le modificazioni riguardanti prestazioni straordinarie o turnazioni sono contrattate con la Rappresentanza Sindacale Unitaria nei limiti di quanto previsto dalla legge per quanto riguarda il massimo orario settimanale consentito, i riposi, il lavoro festivo o notturno.

8. Remunerazione

Vanno garantiti i minimi retributivi legali; il salario deve soddisfare i bisogni primari e deve essere disponibile una quota aggiuntiva; la busta paga deve essere chiaramente e regolarmente dettagliata; la retribuzione va consegnata secondo le prescrizioni legali e nel modo più conveniente per il lavoratore; non si deve abusare nella stipula di contratti di collaborazione che non consentono una regolarizzazione contributiva del lavoratore; non vanno utilizzati programmi di falso apprendistato.

Il Gruppo De Cecco attribuisce ad ogni dipendente, al momento dell'assunzione, una qualifica alla quale corrisponde una posizione stipendiale. La retribuzione è regolarmente erogata sia per quantità che per modalità e tempi. Le prestazioni aggiuntive sono retribuite nella misura stabilita dal contratto. Sono regolarmente calcolate le maggiorazioni per lavoro festivo o notturno.

L'eventuale assegnazione a funzioni e categorie superiori (progressione di carriera) comporta l'automatica modifica del corrispettivo economico.

9. Sistema di gestione

9.1 Politica

L'Alta Direzione deve definire una politica scritta per il rispetto dei requisiti della norma, delle leggi nazionali e sovranazionali elencate nella sezione "Elementi Normativi e Loro Interpretazione" dello standard SA 8000:2014, degli altri impegni sottoscritti inclusi quelli connessi al miglioramento continuo; la politica va documentata, attuata, aggiornata, diffusa, resa comprensibile e accessibile a tutto il personale e, su richiesta, alle parti interessate.

Il Gruppo De Cecco, e nella fattispecie l'Alta Direzione, agisce e continuerà ad agire nel rispetto delle regole e delle responsabilità assunte: la presente Politica costituisce impegno al riguardo; da essa scaturiscono tutte le azioni necessarie alla sua attuazione, documentazione del miglioramento continuo e diffusione dei risultati raggiunti, in forma comprensibile, al personale ed a tutte le parti interessate.

9.2 Social Performance Team

Deve essere costituito un SPT per applicare tutti gli elementi di SA8000. Il team deve includere una rappresentanza equilibrata di rappresentante (i) dei lavoratori SA8000 e management. La responsabilità della conformità dello Standard deve rimanere unicamente in capo al Senior Management.

Il Gruppo De Cecco fin dal 2005, l'anno in cui, primo produttore di pasta al mondo, ha conseguito la certificazione SA8000, ha costituito il "Comitato etico" composto dal Rappresentante SA8000 della Direzione individuato con nomina diretta da parte del Presidente del CdA, da un rappresentante SA8000 dei lavoratori indicato dal sindacato/RSU aziendale, e da altri dipendenti del personale direttivo e non direttivo appartenenti a differenti aree aziendali. Pertanto, conformemente allo standard SA8000:2014 ed in occasione della transizione a nuovo standard, questo organismo aziendale interno sarà rinominato "Social Performance Team".

9.3 Identificazione e valutazione dei rischi

Il SPT deve condurre periodicamente delle valutazioni dei rischi e deve suggerire al Senior Management le azioni per affrontare i rischi individuati. Il SPT deve condurre queste valutazioni basandosi sulle informazioni in suo possesso e su quelle ottenute attraverso tecniche di raccolta dati ed una significativa consultazione con le parti interessate.

Fin dal 2005, la decisione del Gruppo De Cecco è stata che fossero svolti periodici riesami della Direzione attraverso le riunioni del Comitato Etico e che l'Alta Direzione, anche in collegamento con il suo rappresentante per la SA8000, individuasse le strategie di indirizzo per le azioni correttive e preventive da mettere eventualmente in atto. Nella transizione al nuovo standard SA8000:2014, si conferma l'impegno ad identificare e valutare i rischi al fine di garantire nel tempo adeguatezza ed efficacia del sistema di gestione SA8000.

9.4 Monitoraggio

Il SPT deve monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per garantire la conformità allo Standard, l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati, l'efficacia della modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti SA 8000; deve avere l'autorità per raccogliere le informazioni alle parti interessate o coinvolgere le stesse nelle attività di monitoraggio; deve collaborare con le altre aree dell'organizzazione per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard; deve facilitare la conduzione di audit interni periodici e predisporre rapporti per il Senior Management; deve organizzare incontri periodici per riesaminare il percorso fatto ed identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard.

Il Gruppo De Cecco fin dal 2005 ha individuato nel Comitato etico un organismo interno al Gruppo, preposto ad implementare il sistema di gestione SA 8000. Esso affianca l'Alta Direzione nella verifica, controllo e monitoraggio del rispetto dei requisiti sociali previsti dallo Standard. Pertanto, costituisce il punto di riferimento, in particolare per le situazioni di criticità che dovessero verificarsi, affinché proponga l'adozione dei necessari correttivi e periodicamente riesamini il percorso onde garantire nel, e rendere sempre più efficace, l'applicazione dello Standard. Nella transizione allo Standard SA8000:2014, si conferma questo impegno attraverso il SPT.

9.5 Coinvolgimento interno e comunicazione

L'organizzazione deve dimostrare che il personale ha capito realmente i requisiti di SA8000 e deve trasmettere con regolarità informazioni sui requisiti di SA8000 attraverso comunicazioni periodiche.

Il Gruppo De Cecco ha previsto varie modalità e canali di informazione dei dipendenti sul sistema di gestione posto in essere.

9.6 Gestione e risoluzione dei reclami

Il personale e le parti interessate devono avere la possibilità di fare commenti, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità allo Standard SA 8000 o alle relative politiche e procedure adottate; l'organizzazione deve avere delle procedure per indagare, gestire e comunicare i risultati dei reclami; nessuna discriminazione o azione disciplinare può essere messa in atto nei confronti dei dipendenti che avanzino tali rilievi.

Il Gruppo De Cecco, fin dal 2005, ha previsto, e gestito tramite apposita procedura, la possibilità di inviare reclami al Comitato Etico affinché l'organismo valutasse la loro congruità e proponesse all'Alta Direzione le azioni correttive o preventive da porre in essere. Tutti i dipendenti sono informati della possibilità di inviare rilievi al Comitato etico tramite i canali di comunicazione interna preposti. Nella transizione allo Standard SA8000:2014, l'impegno viene confermato attraverso il SPT.

9.7 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate

Nel caso di audit esterni per la certificazione di conformità ai requisiti dello Standard SA 8000, l'organizzazione deve cooperare pienamente con gli auditor esterni. Inoltre, deve prendere parte al coinvolgimento delle parti interessate per raggiungere una conformità sostenibile allo Standard SA 8000.

Il Gruppo De Cecco, incaricandone il Responsabile SA8000, ha previsto le procedure per il reperimento delle informazioni atte a dimostrare, in qualunque momento, il reale adempimento degli obblighi imposti dallo Standard; in audit garantisce massima apertura per l'espletamento delle attività di verifica da parte degli auditor esterni; prende parte attiva e proattiva al coinvolgimento delle parti interessate.

9.8 Azioni correttive e preventive

L'organizzazione deve definire politiche e procedure per la tempestiva attuazione di azioni correttive e preventive, attribuendo adeguate risorse. Il SPT deve garantire che queste azioni siano realmente applicate e deve mantenere adeguate registrazioni che comprendano la sequenza temporale e l'elenco, come minimo, delle non conformità emerse e la loro gestione.

Il Gruppo De Cecco, fin dal 2005, incaricandone il Responsabile SA8000, quindi il Comitato etico, ha previsto, tramite apposita procedura, la gestione di eventuali azioni correttive o preventive da porre in essere in caso di violazioni ai requisiti dello Standard SA 8000. Nella transizione al nuovo Standard SA 8000:2014, l'impegno viene confermato attraverso il SPT.

9.9 Formazione e sviluppo delle capacità

L'organizzazione deve attuare un piano di formazione per tutto il personale per un'efficace applicazione dello standard SA 8000, in base ai risultati della valutazione dei rischi; deve valutare periodicamente l'efficacia delle attività formative svolte e mantenere registrazioni sulla loro tipologia e frequenza.

Il Gruppo De Cecco ha previsto specifiche modalità di formazione orientata a migliorare efficacia ed efficienza del sistema di gestione in essere attraverso l'arricchimento delle competenze del personale in materia di CSR. In particolare, per i nuovi assunti, formazione base SA8000 in modalità *e-learning*; per il personale già in servizio, formazione periodica estesa a tutti i livelli dell'Organizzazione, con grado di complessità sempre maggiore e con realizzazione di verifiche di efficacia dell'intervento formativo. Le attività svolte ed i risultati delle relative valutazioni vengono regolarmente registrati.

9.10 Gestione dei fornitori e degli appaltatori

L'organizzazione deve applicare la necessaria diligenza per verificare la conformità allo Standard SA 8000 dei propri fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori. Stesso approccio nella selezione dei medesimi. A tal fine, l'organizzazione deve comunicare efficacemente i requisiti dello Standard, valutare i rischi significativi di non conformità, fare sforzi ragionevoli per garantire che tali rischi siano affrontati adeguatamente dai medesimi, stabilire attività di monitoraggio per garantire che i rischi vengano affrontati efficacemente. Nel caso vengano tenuti contatti con lavoratori a domicilio, devono esservi contratti scritti di acquisto conformi allo standard SA8000

Il Gruppo De Cecco, attraverso apposita procedura gestionale di valutazione e qualifica dei fornitori, prosegue nell'impegno di ribaltare "a cascata" le "regole di responsabilità sociale" presso tutti i soggetti con i quali intrattiene rapporti di fornitura e nell'attività sistemica di monitoraggio. I fornitori vengono selezionati valutando anche la loro capacità di soddisfare i requisiti SA8000 e, a parità di valutazione complessiva, sono privilegiati coloro che, a riguardo, offrono maggiori garanzie.

La presente Politica intende rappresentare una guida ed un supporto per ogni dipendente, tale da metterlo in grado di perseguire nella maniera più efficace ed efficiente la *mission* dell'azienda. Nello stesso tempo, per qualsiasi soggetto esterno, essa costituisce un mezzo di conoscenza ed approfondimento riguardo gli aspetti della gestione aziendale del Gruppo De Cecco, attinenti alla CSR, certificati secondo lo standard internazionale SA8000.

DE CECCO

www.dececco.com