

DE CECCO

— dal 1886 —



POLITICA PER LA RESPONSABILITA' 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 fedelmente dai discendenti De Cecco coinvolti ancora oggi direttamente nella gestione della propria impresa. 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 dei **collaboratori** 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 sia in termini di capacità di distribuire ricchezza sia di favorirne la creazione presso tutti gli *stakeholders*. 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, piuttosto come compito primario da condividere con altri soggetti pubblici, privati e sociali.

La nostra storia ci ha 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 andando incontro all'insieme delle richieste ed aspettative che emergono sul fronte della responsabilità sociale.

La scelta di aderire allo standard SA8000 e conseguire la certificazione di conformità il 25 febbraio 2005, 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. In tal senso, riteniamo naturale coniugare il successo dell'impresa con i principi attinenti alla *Corporate Social Responsibility*. Non a caso, **siamo il primo produttore di pasta al mondo ad aver conseguito la certificazione SA8000** e siamo convinti che l'adozione di questo strumento di gestione costituisca un elemento di spinta al miglioramento grazie anche alle modalità di autocontrollo, verifica dei processi interni e di selezione e valutazione dei fornitori che esso impone.

Con il presente documento consideriamo ufficialmente formalizzata la Politica per la responsabilità sociale del Gruppo De Cecco, pienamente integrata con quella per la Qualità e, analogamente a quest'ultima, contenuti e finalità sono condivisi all'interno dell'Organizzazione sia attraverso le procedure del sistema di gestione integrato, sia attraverso canali ed eventi di comunicazione interna quali, ad esempio, la intranet aziendale, le bacheche, gli incontri formativi e, dal 2019, la ***Corporate Digital Academy***. All'esterno, la Politica è resa nota attraverso la pubblicazione sul web aziendale e in tutti i casi in cui le parti interessate ne facciano richiesta.

Il Vertice aziendale 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*, i dipendenti e collaboratori.

La coerenza della Politica per la responsabilità sociale con le strategie aziendali in atto viene 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'Azienda 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 Social Performance Team, 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 che si rendessero necessarie;
- documentare e comunicare ai portatori d'interesse l'impegno in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa.

Organismo interno al Gruppo, preposto ad implementare il sistema di gestione SA8000, è il *Social Performance Team*.

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 [...]

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 anni, 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 o obbligato

L'organizzazione non deve ricorrere né dare sostegno al l'utilizzo del lavoro forzato o obbligato [...]

Il Gruppo De Cecco regola i rapporti con il Personale esclusivamente secondo la legislazione vigente e nei confronti dei propri fornitori, non mette in atto azione alcuna tale da indurre ad adottare tali pratiche.

3. Salute e sicurezza

L'organizzazione deve garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e deve adottare misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possano verificarsi in conseguenza di, in relazione a, oppure durante lo svolgimento del lavoro. Deve ridurre o eliminare, per quanto ragionevolmente possibile, le cause di tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro [...]

Il Gruppo De Cecco considera la salute e la sicurezza dei lavoratori un valore, la formazione e l'informazione su tali temi una priorità. In tal senso, ha scelto di dotarsi di un sistema di gestione ad hoc per la sicurezza certificato.

4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Tutto il personale deve avere il diritto di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con l'organizzazione. [...]

Il Gruppo De Cecco non ostacola l'iscrizione ai sindacati; i lavoratori fanno liberamente le loro scelte. Inoltre, 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 nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta,



nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione. [...]

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'organizzazione deve rispettare le leggi vigenti, la contrattazione collettiva (ove applicabile) e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche. La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, deve essere quella stabilita dalla legge, ma non deve comunque eccedere le 48 ore. [...]

Il Gruppo De Cecco utilizza l'orario di lavoro stabilito dalla normativa 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

L'organizzazione deve rispettare il diritto del personale ad un salario dignitoso, e garantire che la retribuzione pagata per una settimana lavorativa normale, straordinari esclusi, corrisponda sempre almeno agli standard legali o agli standard minimi di settore, o ai contratti collettivi (ove applicabile). I salari devono essere sufficienti a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale. [...]

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 Politiche, Procedure e Registrazioni

Il *Senior Management* del Gruppo De Cecco agisce e continuerà ad agire nel rispetto delle regole e delle responsabilità assunte: la presente Politica costituisce impegno a riguardo; da essa scaturiscono le procedure e tutte le azioni necessarie alla sua attuazione, ivi comprese documentazione del miglioramento continuo, registrazioni e diffusione dei risultati raggiunti in forma comprensibile al Personale e a tutte le Parti interessate.

9.2 Social Performance Team

Il Gruppo De Cecco fin dal 2005, l'anno in cui, primo produttore di pasta al mondo, ha conseguito la certificazione SA8000, ha costituito un comitato per applicare tutti gli elementi di SA8000. Nel 2014, conformemente a quanto richiesto dalla nuova edizione dello standard certificativo, e poiché il comitato in essere aveva già tutte le caratteristiche richieste dal nuovo standard, questo comitato aziendale è diventato *Social Performance Team*.



9.3 Identificazione e valutazione dei rischi

Fin dal 2005, la decisione del Gruppo De Cecco è stata che, attraverso le riunioni del comitato per SA8000, fossero svolti periodici riesami del sistema di gestione per garantirne nel tempo adeguatezza ed efficacia. Il *Social Performance Team* ha rafforzato questo impegno con l'identificazione, l'analisi e la valutazione dei rischi in forma scritta, secondo il requisito 9.3 della norma SA8000:2014.

9.4 Monitoraggio

Il *Social Performance Team* monitora le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo la conformità allo Standard, l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati e l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti SA8000. A tal fine, raccoglie informazioni dalle parti interessate anche eventualmente coinvolgendole nelle attività di monitoraggio e collabora con tutte le aree dell'organizzazione. Periodicamente conduce audit interni e predispone rapporti per il *Senior Management* sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese per soddisfare i requisiti dello Standard SA8000, inclusa la registrazione delle azioni correttive o preventive identificate. Inoltre, organizza incontri periodici per riesaminare il percorso fatto ed identifica eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard.

9.5 Coinvolgimento interno e comunicazione

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

9.6 Gestione e risoluzione dei reclami

Il Gruppo De Cecco, fin dal 2005, ha previsto, e gestito tramite apposita procedura, la possibilità di inviare reclami al gruppo di lavoro preposto. Tutti i dipendenti sono informati di questa possibilità e dei canali di comunicazione interna preposti. Nella transizione allo Standard SA8000:2014, l'impegno viene confermato attraverso il *Social Performance Team*.



9.7 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate

Il Gruppo De Cecco, incaricandone il Responsabile SA8000, ha previsto le procedure per il reperimento delle informazioni atte a dimostrare, in qualunque momento, la conformità allo Standard: nel caso di audit, con o senza preavviso, garantisce massima apertura per l'espletamento delle attività di verifica da parte degli auditors esterni e prende parte al coinvolgimento delle Parti interessate per raggiungere una conformità sostenibile allo Standard SA8000.

9.8 Azioni correttive e preventive

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

9.9 Formazione e sviluppo delle capacità

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 etica e responsabilità sociale. In particolare, per i nuovi assunti, formazione base SA8000 in modalità *e-learning*; per il personale già in servizio, invece, formazione periodica estesa a tutti i livelli dell'Organizzazione. Le attività svolte ed i risultati delle relative valutazioni vengono regolarmente registrati.

9.10 Gestione dei fornitori e degli appaltatori

Il Gruppo De Cecco, attraverso apposita procedura gestionale di valutazione e qualifica dei fornitori, prosegue nell'impegno di ribaltare "a cascata" i requisiti SA8000 presso tutti i soggetti con i quali intrattiene rapporti di fornitura e nell'attività sistemica di mappatura e 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.

DE CECCO

— dal 1886 —



www.dececco.it