

DE CECCO

— Mugnai dal 1831 —



POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

L'orientamento all'eccellenza che caratterizza l'attività imprenditoriale De Cecco fin dalle origini, dal 1831, e, in particolare, l'attività di produzione della pasta dal 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, trafilatura ruvida, **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 delle **Persone** 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 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, 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 sempre nuovi traguardi possono essere raggiunti grazie ai nostri comportamenti: considerare le Persone che collaborano con noi 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 e dei vari temi attinenti a questa cultura, come ad esempio quelli relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e all'empowerment femminile.

La scelta di aderire allo standard SA8000 e conseguire la certificazione il 25 febbraio 2005, e ultimamente l'adesione ai principi della Prassi di Riferimento per Parità di Genere, la PdR 125:2022 e la relativa certificazione, sono conferme 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 e, in senso più ampio, alla Sostenibilità. Non a caso, nel 2005 **siamo stati il primo produttore di pasta al mondo ad aver conseguito la certificazione SA8000** attraverso l'adozione di un sistema di gestione che nel 2022 ha recepito anche il nuovo paradigma della parità di genere, una spinta ulteriore al miglioramento continuo e all'innovazione sostenibile e durevole nel tempo.

Con il presente documento è ufficialmente formalizzata la Politica per la Responsabilità Sociale del Gruppo De Cecco, pienamente integrata con quella per la Qualità. 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, il Sistema *Digital Signage*, la *Corporate Digital Academy* e gli incontri formativi. All'esterno, la Politica è resa nota a partire dalla 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 e delle linee guida sul sistema di gestione per la Parità di Genere attraverso metodi e sistemi trasparenti finalizzati a rilevare e soddisfare le aspettative dei principali stakeholder: consumatori, clienti, fornitori e, in primis, dipendenti e tutte le persone che collaborano con noi.

La coerenza della Politica per la responsabilità sociale con le strategie aziendali in atto viene periodicamente riesaminata per verificarne la coerenza con le logiche aziendali.

L'adeguatezza è garantita dalle verifiche di Parte Terza indipendente.

Con le certificazioni SA8000 e UNI/PdR 125:2022 «Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere», e con il progetto di miglioramento continuo connesso al sistema di gestione integrato, 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;
- promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, monitorando stati di avanzamento e risultati attraverso la predisposizione di specifici kpi di cui si rende conto nei documenti ufficiali;
- mantenere nel tempo i requisiti di sociali ed adeguarsi a nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- garantire il monitoraggio periodico ed il miglioramento continuo del sistema di gestione implementato anche definendo, nell'ambito degli incontri del Social Performance Team e del Comitato Guida, obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento attraverso l'individuazione di indicatori quali-quantitativi significativi;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione ed informazione in materia di etica, sostenibilità, responsabilità sociale e parità di genere;
- sensibilizzare i fornitori ai principi di responsabilità sociale e parità di genere a partire dalla condivisione dei valori De Cecco che sono alla base delle certificazioni;
- realizzare audit e verifiche periodiche atte ad accertare il rispetto di tutti i requisiti, 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*. All'interno del SPT, l'Alta Direzione ha istituito un Comitato Guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della linea guida per Parità di Genere.

Con particolare riferimento agli specifici requisiti sociali 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 del sistema di gestione certificato per la sicurezza ISO 45001.

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 (SPT)

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 garantire tutti i requisiti previsti da questo standard. 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 stato denominato *Social Performance Team*.

Nel 2022, in seguito alla certificazione UNI/PdR 125, a garanzia della conformità, ha istituito nell'ambito del SPT un Comitato Guida ed integrato, per quanto ai fini e per il miglioramento continuo, procedure e piano di attività del Social Management System.

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 SA8000 l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati e l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione, i requisiti sociali anche con particolare riferimento alla tutela della parità di genere attraverso il Comitato Guida istituito nel 2022. A tal fine, coinvolge le parti interessate 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 e della PdR 125, inclusa la registrazione di azioni correttive o preventive da porre in essere. Inoltre, organizza incontri periodici per il riesame ed identifica eventuali azioni per rendere sempre più efficace l'applicazione dello Standard e della PdR.

9.5 Coinvolgimento interno e comunicazione

Il Gruppo De Cecco ha un sistema strutturato di coinvolgimento interno e comunicazione, formalizzato nell'ambito del percorso di sostenibilità attraverso la Stakeholder Engagement Policy: *«In De Cecco riconosciamo l'importanza cruciale dell'impatto economico, sociale ed ambientale delle nostre attività produttive e commerciali. Il nostro impegno è quello di operare in maniera sostenibile e responsabile, cercando di rispondere alle esigenze delle generazioni attuali senza compromettere quelle delle generazioni future. Siamo fermamente convinti che coinvolgere attivamente gli stakeholder sia fondamentale per sviluppare, implementare e valutare con successo la nostra strategia di sostenibilità. La politica di coinvolgimento degli stakeholder stabilisce il nostro approccio per includere tutti gli attori interessati nelle nostre azioni orientate alla sostenibilità e, a tal fine, istituisce formalmente un **Forum permanente multistakeholder**, un luogo figurato della comunità degli stakeholder in cui prendono forma, ed a cui sono ricondotte, tutte le connessioni e*

iniziative di dialogo messe in atto dall’Azienda nei confronti dei portatori di interesse».

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.

L’impegno è stato confermato e ulteriormente rafforzato con il Comitato Guida individuato nell’ambito del Social Performance Team.

9.7 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate

Il Gruppo De Cecco, incaricandone il Responsabile SA8000, che è anche Responsabile per la Parità di Genere, ha previsto le procedure per il reperimento delle informazioni atte a dimostrare, in qualunque momento, la conformità allo Standard ed alla PdR 125: nel caso di audit, con o senza preavviso, garantisce massima apertura per l’espletamento delle attività di verifica da parte degli auditor esterni e prende parte al coinvolgimento delle Parti interessate per raggiungere una conformità sostenibile allo Standard di responsabilità sociale ed alla prassi di riferimento per la tutela della parità di genere.

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. Con la certificazione alla PdR 125:2022 e con l’incarico di responsabilità specifica in materia di parità di genere alla Responsabile SA8000, il presidio di questa attività è stato ulteriormente rafforzato grazie al sistema di verifica interno di conformità alla Linea Guida sulla parità di genere, oltre all’istituzione del Comitato Guida.

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 integrato attraverso l’arricchimento delle conoscenze e competenze del personale in materia di etica e responsabilità sociale e con speciale riferimento alla parità di genere. In particolare, per i nuovi assunti, formazione base SA8000, Agenda ONU 2030 e UNI/PdR 125:2022 in modalità e-learning; per il personale già in servizio, invece, aggiornamento continuo 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” e gradualmente i requisiti sociali e parità di genere presso tutti i soggetti con i quali intrattiene rapporti di fornitura e nelle attività sistemiche di qualifica, mappatura e monitoraggio. I fornitori vengono selezionati valutando anche la loro capacità di soddisfare questi requisiti e, a parità di valutazione complessiva, sono privilegiati coloro che, a riguardo, offrono maggiori garanzie.

DE CECCO

– Mugnai dal 1831 –

www.dececco.com