



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, in 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 diventati, 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 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, 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*, proposta dal Comitato Etico e stabilita dall'Alta Direzione. 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. In ogni caso, su richiesta, è resa accessibile a tutte le parti interessate.

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.

Organismo interno al *Gruppo*, preposto ad implementare il sistema di gestione *SA8000* è il Comitato Etico. Esso affianca l'Alta Direzione nella verifica e nel controllo del rispetto dei requisiti sociali. Al Comitato va fatto riferimento, in particolare, per le situazioni di criticità che dovessero intervenire perché 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

Non è possibile usufruire, o favorire l'utilizzo, del lavoro infantile; vanno 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 non si è avvalso nel passato, non utilizza nel presente, non farà uso nel futuro di 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

Non è possibile usufruire, o favorire l'utilizzo, di lavoro forzato e obbligato; in particolare, al momento dell'inizio dell'impiego non può essere richiesto di lasciare 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

E' necessario garantire che il luogo di lavoro sia salubre e sicuro; 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 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

I lavoratori hanno diritto di aderire e di formare sindacati di propria scelta; hanno diritto alla contrattazione collettiva; i rappresentanti dei lavoratori non possono essere discriminati sul luogo di lavoro e devono poter comunicare con gli associati; nel caso 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 quello di sciopero.

5. Discriminazione

Non possono essere attuate discriminazioni in relazione a: razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione; non sono permessi comportamenti, indusi gesti, linguaggio e contatto fisico, che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi.

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. Sono incoraggiate le relazioni tra lavoratori basate sul reciproco rispetto.

6. Pratiche disciplinari

Non possono essere utilizzate, né tollerate, punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al personale.

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.

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, 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 applicati schemi 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 di consegna. 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

Va definita dall'Alta Direzione la politica per il rispetto dei requisiti della norma, delle leggi nazionali e sovranazionali, degli impegni sottoscritti, e quelle per il 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 Rappresentanti dell'organizzazione

Vanno nominati un rappresentante SA8000 della Direzione ed un rappresentante SA8000 dei lavoratori.
Il Gruppo De Cecco ha individuato, con nomina diretta da parte del Presidente del CdA, il Rappresentante SA8000 della Direzione, mentre il sindacato/RSU aziendale ha incaricato un rappresentante SA8000 dei lavoratori. I due rappresentanti, insieme ad altri dipendenti del personale direttivo e non direttivo, appartenenti a differenti ambiti del processo aziendale, formano il Comitato Etico.

9.3 Riesame della direzione

L'Alta Direzione riesamina periodicamente l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica e delle procedure ed apporta i correttivi eventualmente necessari.

La decisione del Gruppo De Cecco è che le procedure ed i tempi di riesame siano suggeriti dal Comitato Etico; l'Alta Direzione, anche in collegamento con il suo rappresentante per la SA8000, individua le strategie di indirizzo per le azioni correttive e preventive da mettere eventualmente in atto.

9.4 Pianificazione e implementazione

Al fine di attuare, a tutti i livelli, il sistema di gestione, vanno definiti ruoli e responsabilità; è necessario provvedere alla formazione del nuovo personale ed alla formazione periodica di quello già in servizio, monitorare attività e risultati.

Il Gruppo De Cecco ha previsto specifiche modalità di informazione dei dipendenti sul sistema di gestione posto in essere e di formazione orientata a migliorare efficacia ed efficienza del sistema di gestione in essere attraverso l'arricchimento delle competenze di CSR. In particolare, per i nuovi assunti, *formazione base SA8000*; 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. In tutti i casi, attività e risultati vengono monitorati.

9.5 Controllo dei fornitori, subappaltatori, subfornitori

Devono esistere procedure per la selezione dei soggetti indicati sulla base della loro capacità di rispettare la norma SA8000. Questi devono fornire l'impegno scritto a conformarsi alla norma, a partecipare alle attività di monitoraggio, ad individuare e applicare le eventuali necessarie azioni correttive, ad informare sulle loro relazioni con altri soggetti; devono esserci evidenze del rispetto della norma da parte dei fornitori, subappaltatori e subfornitori; nel caso vengano tenuti contatti con lavoratori a domicilio, devono esservi contratti scritti di acquisto conformi allo standard SA8000, i requisiti di questo devono essere compresi dai lavoratori; vanno conservate le registrazioni su identità dei lavoratori, sulle quantità di beni forniti, sulle ore lavorate; vanno infine svolte regolari e frequenti azioni di monitoraggio, anche a sorpresa, per verificare la conformità alla norma.

Il Gruppo De Cecco si è impegnato a ribaltare "a cascata" le "regole di responsabilità sociale" presso tutti i soggetti con i quali intrattiene rapporti di fornitura. A tal fine è stata messa a punto un'informativa con allegata lettera di adesione mediante la quale il soggetto fornitore dichiara il proprio impegno ad adeguarsi ai principi dello standard SA8000. I fornitori vengono selezionati ponendo massima attenzione ai loro comportamenti: a parità di valutazione complessiva, sono privilegiati coloro che, aderendo al percorso di responsabilità sociale intrapreso da De Cecco, offrono maggiori garanzie di osservanza dei requisiti previsti dallo standard SA8000. La direzione responsabile ha messo a punto la procedura di individuazione dei nuovi fornitori.

9.6 Problematiche e azioni correttive

Devono essere considerati, indagati, trattati tutti i rilievi evidenziati dal personale in merito a non conformità; nessuna discriminazione o azione disciplinare può essere messa in atto nei confronti dei dipendenti che avanzino tali rilievi; le eventuali azioni correttive e preventive devono essere adeguate e devono essere disponibili le risorse da impiegare all'uopo; i lavoratori devono essere informati della possibilità di inoltrare reclami all'organismo di certificazione.

Il Gruppo De Cecco, nella persona del Rappresentante della Direzione, Responsabile SA8000, ha promosso la

formazione di un Comitato Etico al quale possono essere inviati, anche in forma anonima, tutti i rilievi. Il Comitato valuta la congruità dei rilievi pervenuti rispetto allo standard di certificazione, quindi propone all'Alta Direzione le azioni correttive o preventive da porre in essere. Tutti i dipendenti vengono informati della possibilità di inviare rilievi al Comitato etico tramite i canali di comunicazione interna preposti e, qualora non vi siano ritorni, all'Ente certificatore e successivamente al SAI, organismo internazionale di accreditamento SA8000.

9.7 Comunicazione esterna e coinvolgimento degli stakeholder

Vanno predisposte procedure per comunicare a tutte le parti interessate le informazioni sulle prestazioni dell'Azienda in merito allo standard SA8000, inclusi i risultati del monitoraggio e del riesame della direzione; va dimostrata la volontà a partecipare ai dialoghi con tutte le parti interessate al fine di conseguire una conformità sostenibile allo standard SA8000.

Il Gruppo De Cecco, incaricandone il Responsabile SA8000, e quindi il Comitato Etico, ha previsto la messa a punto di procedure di comunicazione agli stakeholder esterni.

9.8 Accesso alle verifiche

Quando richiesto, sia nel caso di audit annunciati che non annunciati, agli ispettori devono essere fornite le informazioni, e consentito l'accesso ai propri locali, al fine di verificare se vi sia reale adempimento degli obblighi imposti dallo standard.

Il Gruppo De Cecco, incaricandone il Responsabile SA8000, e quindi il Comitato Etico, 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 ispettori.

9.9 Registrazioni

Va mantenuta adeguata documentazione per dimostrare la conformità ai requisiti dello standard SA8000.

Il Gruppo De Cecco, incaricandone il Responsabile SA8000, e quindi il Comitato Etico, ha previsto le procedure di produzione e conservazione della documentazione atta a dimostrare la propria conformità allo standard SA8000. Ulteriore documentazione è conservata, e su richiesta accessibile, presso le singole direzioni che, ognuna nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono attività che possono incrociare uno o più temi di ambito SA8000.

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 SA8000.

