

# Analisi di bilancio sociale: De Cecco

## Introduzione

Lo scopo ultimo di questo documento è quello di presentare un quadro di ricerca sulla sostenibilità dell'azienda De Cecco e nello specifico, la nostra è un'analisi approfondita di uno specifico stakeholder dell'azienda, i dipendenti e di come vengono attuate azioni per aumentare il loro coinvolgimento. La base di riferimento della nostra analisi è stato il report di sostenibilità 2022 della De Cecco, comparandolo con quello del 2021, per capire come sono stati misurati gli scostamenti tra risultati prefissati e quelli raggiunti per poi attuare eventuali miglioramenti.

Il nostro documento di riferimento è stato il GRI standard, modello utilizzato per misurare e comunicare, con il massimo livello di trasparenza, le performance in termini di sostenibilità. Nel caso specifico, ci siamo focalizzati nella sezione del GRI-403 dedicato alla Salute e sicurezza sul lavoro, valutando il grado di promozione della salute dei lavoratori, se effettivamente i lavoratori sono coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro e infine come la De Cecco rendiconta sugli infortuni sul lavoro.

## Il CSR in De Cecco

Analizzando l'introduzione al CSR dell'azienda De Cecco, presente sul loro sito web, nella sezione dedicata alla Responsabilità Sociale, emergono diversi aspetti importanti da analizzare. Un primo aspetto da evidenziare è che alla base della loro forza competitiva c'è la ricerca costante di un equilibrio tra business e crescita sociale. Crescita che vuole essere perseguita mediante la creazione di ricchezza duratura, non solo per gli shareholders ma per tutti gli stakeholders. È in questo punto che possiamo sottolineare la presenza della company stakeholder responsibility e della concezione dell'azienda come rete-sistema di stakeholder-soggetto. Possiamo, dunque, ben notare che l'azienda è considerata come la risultante delle relazioni e delle interdipendenze che i vari stakeholders generano.

A sostegno di ciò, nel testo dell'introduzione alla CSR, il Gruppo De Cecco dichiara di prestare estrema attenzione alla qualità del prodotto, che verrà poi trasformata in qualità del sistema-azienda, mediante "rispetto, passione e competenze".

Ciò è confermato dalla "Lettera del Presidente agli stakeholder", presente a pagina 2 del Rapporto di sostenibilità 2022, in cui viene dichiarato che il documento ha l'obiettivo di condividere con gli stakeholders "i risultati, i progressi e le sfide affrontate nel corso del 2022 e gli obiettivi futuri".

Sempre in quest'ottica, possiamo rimarcare il fatto che l'azienda De Cecco è considerata nella sua valenza di *public good*, ossia ha come finalità quella di creare benessere per tutti, sia per i singoli che per la collettività, dunque mira a soddisfare gli obiettivi non solo dei portatori di interesse a livello azionario ma anche nei confronti di tutta la società.

In De Cecco l'attenzione ai temi di CSR è ben presente. Un esempio è dato dal fatto che, come esplicitato nel documento "Politica per la Responsabilità Sociale", l'azienda sceglie di aderire allo standard Social Accountability 8000, conseguendo la certificazione SA8000, che è uno standard di tipo volontario. La CSR di De Cecco la si evince anche da una sezione del loro sito web, denominata "Il nostro impegno per la sostenibilità", in cui rendicontano il loro impatto sull'ambiente, pubblicando dei dati riguardanti l'impatto dei loro cicli produttivi. Vengono messi in evidenza alcuni punti salienti del più ampio Documento per la Sostenibilità, realizzato in linea con il Global Compact delle Nazioni Unite e con gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda ONU 2030 a cui l'Azienda ha aderito. Viene posto l'accento sul tema delle fonti rinnovabili, indicando che oltre il 50% dell'energia elettrica utilizzata dalle due Unità Produttive De Cecco proviene da fonti rinnovabili. Gli impianti De Cecco non generano significative emissioni nell'atmosfera: le loro emissioni sono inferiori al 10% dei limiti di legge, per cui c'è un significativo orientamento alla sostenibilità. L'azienda De Cecco ha messo in atto delle pratiche in termini di efficacia, efficienza e monitoraggio che hanno consentito di diminuire il consumo di acqua del 15%, tra il 2021 e il 2022. Infine, De Cecco ha ottenuto un punteggio di sostenibilità ESG di fascia alta dalla Cerved Rating Agency: l'agenzia di rating ha valutato positivamente l'adozione di processi consolidati, sin dalle origini dell'azienda che dimostrano la forte attenzione alle tematiche di sostenibilità.

Uno strumento di CSR impiegato da De Cecco è il Codice Etico. Il codice etico deve essere coerente rispetto al sistema dei principi contenuti nella carta dei valori, infatti De Cecco afferma "*Tale politica, formalizzata nel Codice Etico, va considerata un' integrazione di quella Sociale 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*".

De Cecco dichiara che la propria mission viene perseguita sulla scia dei valori etici, i quali fungono da guida negli affari, rispettando ambiente, dipendenti e interlocutori. Tali valori sono: "*osservanza delle leggi, professionalità, onestà, integrità, lealtà, correttezza e buona fede, trasparenza, diligenza, rispetto delle regole della concorrenza, riservatezza, dignità della persona, tutela dell'ambiente*". Quindi, il Codice Etico di De Cecco è alla base dell'azienda, assieme ai principi e ai valori che la ispirano e la guidano.

L'orientamento alla CSR richiede una configurazione aziendale apposita, ossia provvista di specifiche unità organizzative che abbiano il compito di definire la visione etica dell'azienda e le modalità di attuazione delle politiche e strategie aziendali in tema di Csr; infatti, De Cecco ricorre ad un organo specifico, il Comitato Etico, definito come "*organismo interno al Gruppo, preposto ad implementare il sistema di gestione SA8000, e stabilita dall'Alta Direzione*".

## Informativa 403-3. Servizi per la salute professionale

La De Cecco ha diffuso un bilancio sociale ispirandosi ai principi del GRI. Prendendo in considerazione lo standard GRI, in particolare l'informativa 403-3, riguardante i servizi per la salute professionale, situata a pagina 13 del documento Report di Sostenibilità 2022, emerge che le misure di tutela del lavoratore per quanto riguarda la sua salute sono:

- *“Aspettative e congedi per maternità e paternità, al rientro dai quali si verifica e si condivide l'opportunità di eventuali percorsi di reinserimento ad hoc.*
- *Permessi per visite mediche a sostegno della tutela della salute e per la prevenzione e screening, senza limiti mensili.*
- *L'azienda ed i dipendenti hanno condiviso di istituire e contribuire economicamente ad un fondo paritetico di solidarietà aziendale per il sostegno economico di colleghi e colleghe che possano trovarsi in condizione di malattia di lungo corso. Tra le tante, questa iniziativa aiuta a rendere ancora più chiaro uno dei principi alla base del vivere la nostra azienda: la solidarietà tra le persone”.*

L'azienda De Cecco dichiara altresì che l'obiettivo a cui punta è quello di “Zero incidenti”.

Sempre in merito a tale argomento, l'azienda allega delle tabelle dati a supporto.

STABILIMENTO FARA E ORTONA	2021	2022
Infortuni sul lavoro con conseguenze gravi	0	1
Decessi	0	0
<b>Numero totale di infortuni</b>	<b>11</b>	<b>16</b>
<b>Totale ore lavorate</b>	<b>1.426.453</b>	<b>1.410.822</b>
Numero casi di malattie professionali notificate	2	2
<b>Tasso di infortuni</b>	<b>1,54</b>	<b>2,27</b>

MALATTIE PROFESSIONALI	2021	2022
Casi di malattie professionali	2	2
Decessi per malattie professionali	0	0
Tipologie di malattie professionali	0	0

Tali aspetti vengono trattati anche nel documento “Politica per la Responsabilità Sociale”. Nella Sezione 3, dedicata a Salute e Sicurezza, viene affermato che il gruppo De Cecco considera importante tale ambito, e come previsto dalle leggi vigenti in materia, sono provvisti di un documento sulla valutazione dei rischi, un Responsabile del servizio di

Prevenzione e Protezione che va a segnalare, assieme ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza eventuali situazioni di rischio, richiedendo un intervento il più possibile tempestivo.

Ciò è rafforzato dalla certificazione SA8000, standard che riguarda diversi ambiti tra cui salute e sicurezza sul lavoro, orario di lavoro, remunerazione, lavoro forzato, lavoro minorile, ecc. Le aziende che ottengono questa certificazione devono dimostrare a terze parti di avere determinati requisiti, che garantiscano un ambiente di lavoro sicuro e che ponga al primo posto le esigenze del dipendente.

## **Descrizione generale del Bilancio Sociale**

Tutto il processo di rendicontazione di un'azienda è orientato alla redazione di un **documento che rappresenti la performance aziendale nella prospettiva di tutti gli stakeholders**. A tal fine, si fa riferimento al Bilancio sociale, che fornisce informazioni sulla performance dell'organizzazione, non solo in termini di risultati economici, ma anche riguardo all'impatto che le attività aziendali hanno sulla società.

**La sua finalità**, dunque, è quella di rendicontare dei comportamenti e dei risultati aziendali relativamente ad aspetti come: la ricchezza generata e distribuita, salute e sicurezza dei dipendenti, le relazioni con gli stakeholders, il rapporto con l'ambiente esterno.

È uno strumento di rendicontazione sociale che, insieme a quelli tradizionali, consente alle aziende di realizzare una strategia di comunicazione nei confronti dell'intera rete degli stakeholders, in grado di perseguire il consenso e la legittimazione sociale, che sono la premessa per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, compresi quelli di tipo reddituale.

## **Bilancio sociale del Gruppo De Cecco**

De Cecco presenta il documento per la rendicontazione sociale, in linea con il Global Compact delle Nazioni Unite e con gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda ONU 2030 a cui ha aderito.

All'interno della sua rendicontazione troviamo tanti atteggiamenti sostenibili; possiamo riportare alcuni esempi: oltre il 50% dell'energia elettrica utilizzata dalle due Unità Produttive De Cecco proviene da fonti rinnovabili; in particolare, il 14% è autoprodotta dalle centrali idroelettriche di proprietà. Oltre a questo, vengono implementate tante attività volte a migliorare le metodiche procedurali e ad effettuare interventi strutturali per ridurre consumi e sprechi energetici. E non solo; anche dal punto di vista del consumo di acqua nel processo produttivo, grazie a pratiche di efficientamento e monitoraggio, nel 2021 le ha ridotte del 3%. Relativamente al pack, invece, si evidenzia l'attenzione particolare all'impatto ambientale nella scelta di un solo materiale riciclabile al 100%

**Importante in De Cecco è la comunicazione con tutti gli stakeholder.**

Questo aspetto in Gruppo De Cecco è formalizzato nell'ambito del percorso di sostenibilità attraverso **la Stakeholder Engagement Policy**

à La De Cecco riconosce l'importanza dell'impatto economico, sociale ed ambientale delle attività produttive e commerciali; quindi, il loro impegno punta ad operare in maniera sostenibile e responsabile, cercando di rispondere alle esigenze delle generazioni attuali senza compromettere quelle delle generazioni future.

Inoltre, c'è la convinzione che coinvolgere attivamente gli stakeholder sia fondamentale per sviluppare, implementare e valutare con successo una strategia di sostenibilità.

Il nostro gruppo di lavoro si è soffermato in particolare al valore dato agli **stakeholder-dipendenti** à in quest'azienda, infatti, il cuore pulsante sono le persone, perché è dalla loro passione che nasce la creatività, l'innovazione e il rigore che distingue questa azienda da tutte le altre.

## 1. Le Persone

La gestione sostenibile promossa da De Cecco coinvolge direttamente i loro dipendenti, che sono i primi destinatari delle azioni aziendali.

È un'azienda che conta 1145 dipendenti, e per una loro corretta gestione, che rispetti la sostenibilità, l'azienda nel 2005 ha ottenuto la certificazione SA8000, uno standard di riferimento riconosciuto a livello mondiale nato con l'obiettivo di garantire ottimali condizioni di lavoro. La scelta di aderire allo standard SA8000 sono la conferma che l'azienda adotta strategie operative orientate a beneficio di tutti coloro che contribuiscono alla realizzazione dei progetti ed alla creazione di valore. Quindi si può 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 la De Cecco è stato 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 questa certificazione è stata formalizzata la Politica per la Responsabilità Sociale del Gruppo De Cecco, pienamente integrata con quella per la Qualità del prodotto.**

Tra i tanti aspetti relativi alla sostenibilità tale certificazione attesta che la Il Gruppo De Cecco sceglie di perseguire obiettivi aziendali tenendo conto che:

- Non fa ricorso al lavoro minorile
- Non impiega persone che non siano libere di interrompere il contratto di lavoro
- Garantisce un ambiente di lavoro sicuro
- Non vieta, ostacola o penalizza l'attività sindacale

- Seleziona i lavoratori esclusivamente in base alle competenze e capacità richieste, offrendo loro pari possibilità e condizioni; incoraggia le relazioni interpersonali basate sul rispetto reciproco.
- Adotta un orario di lavoro previsto dalla normativa vigente; le prestazioni straordinarie, nei limiti previsti dalla legge, sono contrattate con la RSU (Rappresentazione Sindacale Unitaria) e sono volontari e con una retribuzione superiore.

## 2. La Cultura Aziendale: Una Visione Etica Dell'impresa

Altro aspetto importante in De Cecco è la cultura aziendale che si basa sul rispetto.

**“Il fattore chiave del successo di un Gruppo passa attraverso la trasmissione dei valori e della propria visione a tutti quelli che vengono in contatto con la realtà aziendale, trasformando la pura qualità tangibile del prodotto in un’espressione di eccellenza del sistema e dell’organizzazione attraverso tre indispensabili preziosi ingredienti: rispetto, passione e competenze”.**

(Dal saggio “Nutrire il bisogno di etica” di Filippo Antonio De Cecco, nel volume Etica Anticrisi, 2009. fig. 4)

Dall’analisi del caso, abbiamo conferma che il gruppo De Cecco ha piena consapevolezza che la crescita è sostenibile solo se crea ricchezza duratura, non solo per l’azienda stessa e per gli azionisti, ma anche per i dipendenti e per l’ambiente esterno in cui essa opera.

In questo caso, essendo un’azienda alimentare, la crescita sostenibile trova il suo punto centrale nell’attenzione per la qualità del prodotto, che si deve trasmettere a tutti coloro che vengono in contatto con l’azienda, questo per cercare di trasformare la qualità del prodotto in qualità del “sistema”. E per arrivare a creare la qualità del sistema sono necessari tre ingredienti: **rispetto, passione e competenze**: il rispetto delle persone e delle regole, la passione nel trasferire i propri valori ai dipendenti e ai consumatori, e infine, la crescita delle competenze.

Quindi garantire la qualità del sistema-azienda significa garantire nel tempo la qualità del prodotto in un’ottica di crescita virtuosa e sostenibile, attraverso la valorizzazione delle Persone e l’attenzione al Cliente.

## Standard GRI

**Approfondimento: “GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro”**

**Informativa 403-5** Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro

Secondo i requisiti del GR1 403 l'organizzazione che rendiconta deve specificare determinate informazioni riguardante i dipendenti. Informazioni come:

- come vengono valutate le necessità di formazione.
- come vengono ideate ed erogate le varie tipologie di formazione, ovvero il contenuto o i temi trattati e le competenze che si vogliono far acquisire.
- se la formazione è remunerata, se è obbligatoria o facoltativa, la frequenza.
- come viene valutata l'efficacia della formazione.

Analizzando nel dettaglio i report del Gruppo De Cecco possiamo confermare che vengono **rispettati i seguenti principi GRI** in merito alla salute e sicurezza dei dipendenti, infatti, l'organizzazione garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre, viene nominato un rappresentante della direzione per la sicurezza e la prevenzione, viene assicurata a tutto il personale adeguata formazione e vengono individuati ed affrontati tutti i potenziali rischi per la salute. Tutto questo lo possiamo confermare perché **Il Gruppo De Cecco dichiara di considerare la salute e la sicurezza dei lavoratori un valore, la formazione e l'informazione su tali temi una priorità.**

Sul piano dell'adesione della legge invece, confermiamo 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.

Però dalla nostra analisi, vogliamo mettere in evidenza il fatto che De Cecco nonostante dimostri di attuare tutte queste azioni volte al miglioramento del benessere aziendale, nei report non descrive nel dettaglio i risultati di tutta questa formazione in ambito di sostenibilità. Pertanto, consigliamo di rendicontare di più sui risultati di queste politiche, mostrando come tutte queste iniziative vanno ad apportare un valore aggiunto alle persone e all'azienda stessa. Non limitarsi solo a descrivere ad esempio quante ore di formazione sono previste e la loro tipologia, ma approfondire la descrizione dimostrando come le competenze dei lavoratori vengono di volta in volta migliorate. Consigliamo questo perché la comunicazione dei risultati è una leva importante per gli stakeholder esterni che vogliono avere informazioni sulle condizioni e soddisfazione dei dipendenti interni.

## **Informativa 403-6 - Promozione della salute dei lavoratori**

Il paragrafo 4.4 del report di sostenibilità De Cecco dichiara di ispirarsi anche ai principi 403-6 focalizzati sulla questione della "Promozione della salute dei lavoratori". In ottica di rendicontazione è richiesta all'impresa di specificare le informazioni per i dipendenti e i lavoratori non dipendenti ma la cui attività e/o il luogo di lavoro sono sotto il controllo dell'organizzazione. In particolare, si deve riportare:

- a. Una spiegazione del modo in cui l'organizzazione agevola l'accesso da parte dei lavoratori a servizi sanitari e medici extralavorativi e l'ambito di competenza degli stessi.

- b.** Una descrizione di eventuali servizi e programmi di promozione della salute, usufruibili volontariamente dai lavoratori per gestire importanti rischi per la salute non correlati al lavoro, specificando quali sono affrontati e come l'organizzazione facilita l'accesso dei lavoratori a questi servizi e programmi.

Nella prima parte dell'informativa, l'organizzazione rimane molto generale. Riporta, infatti, che agevola l'accesso da parte dei lavoratori a servizi sanitari e medici extralavorativi attraverso un supporto finanziario, nello specifico attraverso spese mediche. Tuttavia, dato che l'azienda ha fatto riferimento a questa parte dell'informativa del GRI, suggeriamo di dare maggiori dettagli sull'ambito di accesso ai servizi sanitari e medici extralavorativi offerti ai lavoratori.

Per quanto riguarda invece l'informativa 403-6-b che riguarda i servizi e i programmi volontari, volti ad assicurare la salute e il benessere di tutti a tutte le età, include nei suoi obiettivi traguardi come la riduzione del tasso mortalità prematura, causata da malattie non trasmissibili (abuso di sedentarietà, abitudini alimentari non sane etc.).

In questo caso, riconosciamo in De Cecco una maggiore chiarezza, rendicontando questa seconda parte dell'informativa con maggiori dettagli. Vengono, infatti, riportati iniziative come:

- Frequentare la palestra aziendale così da offrire ai dipendenti la possibilità di socializzare ed accrescere il benessere fisico e mentale;
- Permessi per visite mediche a sostegno della tutela della salute e per la prevenzione e screening, senza limiti mensili;
- Mensa aziendale, che assicura un pasto sano e bilanciato, che viene definito da esperti nutrizionisti.

Ci teniamo a precisare che questi programmi e servizi volontari di promozione della salute sono complementari, non sostitutivi dei servizi, programmi e sistemi di salute e sicurezza sul lavoro.

Tra le raccomandazioni degli standard indicati nell'informativa 403-6 del GRI, l'organizzazione deve specificare in che modo mantiene riservate le informazioni sanitarie dei lavoratori e come assicura che questi dati sanitarie e la loro partecipazione a programmi non vengano usati per trattamenti a favore o svantaggio degli stessi. Dalla nostra analisi, però, emerge che nonostante sia riportato nel Codice Etico specificando che tutte le informazioni a disposizione della Società saranno trattate con la massima riservatezza e nel rispetto della privacy dei soggetti coinvolti, non vengono riportate nel report di sostenibilità 2022. Pertanto, consigliamo di integrare questa parte con le seguenti informazioni.



## **Informativa 403-8: Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro**

Nel paragrafo dedicato alla “Sicurezza e Salute” del report di sostenibilità De Cecco, dichiara che l’azienda si rifà all’informativa 403-8. Questa informativa si dedica nello specifico a quei lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Come prima cosa riconosciamo all’azienda di aver indicato il numero di dipendenti e non dipendenti, e che sono controllati da un sistema di audit interno e certificati da enti esterni.

Confermiamo che l’azienda inserita nel settore alimentare, descrive quelli che sono i sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro. Nello specifico vengono indicati:

- La certificazione ISO 45001: che indica quelli che sono gli standard minimi di buona pratica per la protezione dei lavoratori, di controllo dei rischi e di miglioramento continuo;
- MY CARE - for covid protection (prima emissione dell’attestato 2020). Protocollo per la protezione da COVID-19 finalizzato a garantire un ambiente sicuro per tutti i lavoratori attraverso una gestione operativa e l’utilizzo di strumenti costantemente adeguati alle disposizioni governative.
- La certificazione SA8000: uno standard internazionale che risponde alle esigenze delle organizzazioni che vogliono distinguersi per il loro impegno nello sviluppo sostenibile e in particolare per le tematiche sociali. La Politica, stabilita dall’Alta Direzione, è stata proposta dal Social Performance Team, un organismo interno al Gruppo, responsabile dell’implementazione, aggiornamento e miglioramento continui del sistema di gestione SA8000 & Parità di Genere. Inoltre, il Codice Etico è parte integrante del Modello di organizzazione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 che disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni.

Come richiesto dagli standard del GRI, confermiamo che l’organizzazione descrive le mansioni svolte dagli Internal Auditing. Ovvero, a loro spetta il compito di pianificare ed implementare un piano di intervento per indagare sulla funzionalità, l’efficacia e la compliance dei processi produttivi e di supportare, con un’attenzione particolare rivolta alla cura igienico-sanitaria, gli ambienti di lavoro e le linee di produzione.

Inoltre, De Cecco specifica che i processi di controllo si completano ogni anno attraverso azioni sistematiche e strutturate di verifiche di Terze parti indipendenti per la certificazione dei dati, di Internal Auditing sui processi produttivi, su quelli di supporto e sugli aspetti igienico-sanitari legati alla produzione, salute e sicurezza sul posto di lavoro.

Con riferimento specifico alle linee guida per l’Informativa 403-8-b confermiamo che vengono riportati i dati relativi alle tipologie di lavoratori, basate principalmente su criteri come il tipo di contratto.

## **Informativa 403-9 - Infortuni sul lavoro**

In riferimento all'informativa 403-9 che riguarda gli infortuni sul lavoro. In questo caso, i dati sono uno strumento per misurare l'entità del danno subito dai lavoratori che non rappresentano un parametro di misura della sicurezza.

Nel caso di De Cecco, sono rendicontati correttamente il numero e il tasso di infortuni sul lavoro negli stabilimenti, utile per misurare l'entità del danno subito dai lavoratori.

In questo caso, facendo un'analisi dei trend emerge che nel 2022 il numero totale di infortuni sul lavoro è aumentato, passando da un valore di 11 persone nel 2021 a un totale di 16 nel 2022. Tuttavia, ci teniamo a sottolineare che come dichiarato anche dagli Standard GRI questo aumento del tasso di incidenti, non necessariamente indica che nell'azienda ci sia stato effettivamente un numero di incidenti maggiore, ma può anche indicare un miglioramento dell'impresa nel processo di registrazione e segnalazione degli incidenti. Sugeriamo pertanto alla De Cecco di argomentare questa parte della rendicontazione del bilancio con più dettagli.

Come previsto dalla definizione di infortunio sul lavoro registrabile l'organizzazione ha rendicontato separatamente il numero degli infortuni con conseguenze gravi sul lavoro, poiché nel 2022 si è registrato un caso rispetto agli anni precedenti e di conseguenza ha dettagliato in una sezione differente se ci sono stati decessi.

Inoltre, vogliamo concludere l'analisi di questa informativa 403-9, suggerendo alla De Cecco di precisare se effettivamente le azioni svolte nei confronti di dipendenti raccolgono consenso o meno. Poiché è vero che sono descritti quelli che sono tutti i buoni propositi sostenibili dell'azienda, tuttavia, non viene fatto alcun accenno alla rilevazione, magari di malcontento da parte dei dipendenti, per esempio condizioni di lavoro stressante e rendicontare. Questo per dare un'immagine ancora più positiva agli stakeholder, che fanno capire che l'azienda è consapevole e veramente sensibile alle problematiche aziendali per cui si impegna a risolverla.

# Articolo:

## “Sustainability Assessment Framework for Food Supply Chain Logistics: Empirical Findings from Dutch Food Industry”

Martina

Sulla base dei risultati di sei interviste strutturate con gli attori delle migliori pratiche nel settore, l'articolo che abbiamo analizzato indica diversi drivers (sia interni, sia esterni) per la sostenibilità. Maggior enfasi viene data ai fattori interni, come ad esempio all'effetto positivo sull'ambiente; questo aspetto lo rintracciamo anche nell'azienda De Cecco, visto come un potenziale fattore che motiva l'orientamento alla rendicontazione sociale. Notiamo infatti come la De Cecco abbia una valenza di *public good*, ossia ha come finalità quella di creare benessere per tutti, sia per i singoli che per la collettività, dunque mira al benessere degli shareholders e dell'ambiente circostante. De Cecco dedica a ciò anche una sezione del proprio sito web, in cui rendiconta l'impatto che l'azienda ha sull'ambiente, pubblicando dei dati riguardanti l'impatto dei loro cicli produttivi, con estrema attenzione al tema delle fonti rinnovabili e delle emissioni nell'atmosfera.

Attraverso l'articolo che abbiamo preso in considerazione si evidenziano i driver, le strategie e i KPI che le aziende alimentari utilizzano per sfruttare tutte le opportunità di miglioramento della sostenibilità. I risultati della ricerca rilevano sia fattori interni che esterni. Tra quelli interni troviamo “**umentare la consapevolezza dei dipendenti**”; s'intende far acquisire ai dipendenti un atteggiamento propenso nei confronti della sostenibilità.

Questo perché farsi carico delle problematiche in ambito di sostenibilità può portare al miglioramento della redditività e produttività dell'azienda. Esiste una correlazione tra performance economica e performance sociale; un effetto leva della dimensione sociale sul risultato complessivo dell'azienda.

Per perseguire la sostenibilità, le aziende devono lavorare per un ambiente di lavoro più inclusivo e privo di discriminazioni. Non bastano delle regole, si tratta di creare un'**atmosfera**; creare una **cultura aziendale** in cui il rispetto e l'uguaglianza siano il punto di forza, ma questo presuppone un impegno dall'alto verso il basso. Ciò significa formazione continua, pazienza e leader che incarnano i comportamenti che desiderano vedere nel loro luogo di lavoro.

In ottica di *Il miglioramento dell'efficienza*, un altro fattore interno a cui viene data importanza nell'articolo come driver per la sostenibilità organizzativa, possiamo affermare che anche la De Cecco riconosce che sostenibilità significa anche offrire strumenti di evoluzione professionale e personale per sviluppare nuove competenze, poiché davanti ad una società ed un mercato in continua evoluzione e rapido cambiamento, per rimanere leader nel settore è

necessario curare in maniera continua la formazione secondo il principio della “life long learning”, considerato uno dei vantaggi competitivi dell’Azienda.

Pertanto, in De Cecco possiamo notare che la formazione del personale è una costante e sulla base di questi ideali nel 2022 sono state erogate 27.924 ore di formazione. Il erogato viene erogato tramite la “Corporate Digital Academy”. L’Academy De Cecco è una risorsa digitale e interattiva bilingue con una library di oltre 100 corsi e-learning, ha l’obiettivo di soddisfare la curiosità e la volontà dei dipendenti di approfondire in autoformazione tematiche trasversali, nuove e di attualità. In aggiunta, per facilitare la fruizione dei corsi al personale di fabbrica impegnato sulle linee di produzione, gli ambienti sono stati attrezzati con il Digital Signage System, un sistema avanzato di bacheche touch e totem in rete con la Digital Academy, posizionati in varie aree aziendali.

La “Reputazione interna verso i dipendenti” altro driver di sostenibilità menzionati dalle aziende protagoniste dell’articolo, ci hanno permesso di constatare che la De Cecco nel tempo ha riconosciuto l’importanza di questa tematica e sta cercando di perfezionare questo aspetto anche attraverso una gestione più sostenibile, ovvero promuove la non discriminazione, declinata nel suo significato più profondo. Tutto questo formalizzato attraverso la “Politica di Responsabilità Sociale del Gruppo De Cecco”, pubblica dal 2005 che ha contribuito all’ottenimento nello stesso anno della certificazione SA 8000. Nel bilancio di sostenibilità viene evidenziata l’azione sul goal 5 dell’Agenda ONU (2030), ottenendo quindi la certificazione del sistema di gestione per la parità di genere secondo la PdR 125:2022.