



# BILANCIO SOCIALE 2021



# Sommario

<b>Storia</b>	Pag. 3
<b>Mission e Vision</b>	Pag.4
<b>Impegni</b>	Pag. 6
<b>Politica</b>	Pag. 8
<b>Responsabilità Sociale</b>	Pag. 10
<b>Drivers di riferimento</b>	Pag.15
<b>Sostenibilità Ambientale</b>	Pag. 16
<b>Sostenibilità Sociale</b>	Pag. 17
<b>Indicatori HR</b>	Pag. 23
<b>Partecipazione Sociale</b>	Pag. 24
<b>Filiera Armando</b>	Pag. 25

# Storia

Lo De Matteis Agroalimentare S.p.A. produce sfarinati di grano duro, pasta secca convenzionale, pasta all'uovo, paste vitaminizzate per gli Stati Uniti e paste speciali con l'aggiunta di additivi.

L'area industriale ove sorge il complesso è dotata di tutte le infrastrutture.

Nel 1993 avviene la costituzione del gruppo industriale De Matteis facente capo alle famiglie De Matteis e Grillo, che avvia l'attività con De Matteis Agroalimentare SpA. Le famiglie De Matteis e Grillo individuano nella razionalizzazione produttiva e nella riorganizzazione aziendale gli elementi di base a cui operare per consolidare e migliorare la propria competitività.

Il mercato a cui si rivolge l'azienda è costituito in prevalenza dal mercato estero (USA, Regno Unito, Europa Giappone, Paesi Arabi, ecc.), dove viene inviata circa il 70% della produzione, mentre il rimanente viene commercializzato in Italia tra Private Label e Brands, dove il mercato è in costante crescita, sia attraverso la grande distribuzione che il c.d. normal trade

I Brands di proprietà di De Matteis Agroalimentare sono:  
Pasta Armando e Baronia.

# Mission

Raggiungere la massima soddisfazione dei Clienti mediante la produzione di pasta di alta qualità, attraverso il controllo del processo integrato di trasformazione della materia prima, mantenendo l'azienda su elevati livelli di avanzamento tecnologico con forte attenzione al benessere delle Persone.

# Vision

Ottenere che l'azienda si posizioni stabilmente nel gruppo di vertice del proprio settore a livello internazionale, costruendo un'immagine etica ed un profilo di qualità.

Il Presidente della De Matteis Agroalimentare S.p.A. *Cavaliere Armando De Matteis* unitamente a tutto il *C.D.A.* ed all'Amministratore Delegato *Dr Marco De Matteis* assicura l'attuazione ed il sostegno al Sistema di Gestione Integrato ed al miglioramento continuo attraverso:

La definizione della Politica Integrata della Qualità, dell'Ambiente e dell'Etica, incentrata sulla soddisfazione del cliente, sulla qualità ed igiene del prodotto, sulla realizzazione di una struttura aziendale di alto livello impiantistico e tecnologico, sulla costruzione di una organizzazione valida ed efficiente con l'obiettivo della crescita umana e professionale delle risorse, nel rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, nel rispetto della sicurezza degli ambienti di lavoro e della sicurezza ambientale.

# Vision

La definizione degli obiettivi da raggiungere in ogni processo aziendale in maniera chiara e misurabile.

Il monitoraggio del Sistema di Gestione Integrato e degli obiettivi da raggiungere attraverso indicatori di risultato.

La diffusione a tutti i livelli aziendali dell'importanza di soddisfare, in qualunque attività, il rispetto dei requisiti richiesti dal Cliente (oltre a quelli cogenti per il prodotto) e di ricercare sempre il massimo della sua soddisfazione.

L'attuazione delle azioni correttive e preventive per migliorare in modo continuo il Sistema di Gestione Integrato Aziendale.

Il riesame periodico di tutto il Sistema di Gestione Integrato.

La prevenzione dell'inquinamento e la riduzione dell'impatto ambientale di tutti i processi produttivi.

L'integrazione delle attività in maniera compatibile con l'ambiente esterno, favorendo lo sviluppo solidale del territorio circostante.

# Impegni

1. Miglioramento continuo del proprio Sistema di Gestione, per raggiungere livelli di eccellenza.
2. Controllo accurato di tutti i processi aziendali, verificandone costantemente l'impatto sull'ambiente e sulla salute dei collaboratori.
3. Rispetto della normativa vigente in tema di sicurezza alimentare.
4. Innovazione tecnologica, attraverso l'utilizzo di impianti e macchine sempre più efficienti e sicuri, con minore impatto ambientale.
5. Cura del Cliente, individuandone e soddisfacendone esigenze e aspettative, nel rispetto degli obiettivi fissati.
6. Cura della crescita professionale di tutto il personale aziendale.
7. Coinvolgimento e sensibilizzazione del personale interno, dei Clienti e dei Fornitori, su principi etici e valori umani.
8. Attenzione all'ambiente, minimizzando l'impatto ambientale riducendo i consumi energetici e la produzione dei rifiuti.
9. Sostegno e valorizzazione della Filiera agricola nel settore della coltivazione del grano duro.
10. Continua applicazione del Programma di tutela alimentare.
11. Rispetto di tutte le Leggi nazionali e le Convenzioni ILO sul diritto del lavoro e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.
12. Garanzia di riservatezza dei dati aziendali.

# Impegni

13. Assenza di qualsiasi forma di corruzione nei confronti di Clienti, Fornitori o altri soggetti che possono condizionare l'attività aziendale.
14. Integrità e trasparenza nel lavoro.
15. Garanzia che tutto il personale agisca nell'interesse aziendale.

# Politica

## **QUALITA' DEL PRODOTTO**

Un prodotto igienicamente sicuro, di qualità superiore, per mantenere alto e limpido il nome dell'Azienda.

## **IGIENE E SICUREZZA**

Ogni Tavola, con la nostra Pasta, è la nostra Tavola.

## **MASSIMO SERVIZIO ALLA CLIENTELA**

Rispetto dei requisiti del Cliente, puntualità, onestà e serietà, per migliorare e consolidare il rapporto con il Cliente.

## **CARRIERA**

Impegno, competenza, professionalità, la crescita di ciascuno nell'Azienda, per lo sviluppo e la crescita dell'Azienda.

## **FAMIGLIA**

Sicurezza ed armonia nel lavoro, sicurezza nel futuro, armonia per la famiglia.

## **PROFITTO**

È la forza di tutti, per concretizzare l'impegno e dare forza all'Azienda.

# Politica

## **INTEGRITÀ**

Una condotta lavorativa eticamente corretta ed onesta, priva di corruzione, moralmente integra, a beneficio degli interessi dell'azienda, dei propri Clienti e degli Stakeholders.

## **AMBIENTE E SOSTENIBILITA'**

Tutela dell'ambiente, processi sostenibili, in grado di prevenire e minimizzare l'inquinamento, attraverso il miglioramento continuo delle proprie prestazioni.

## **RESPONSABILITÀ SOCIALE**

Rispetto dei Diritti Umani e dei Diritti dei Lavoratori, garanzia di sicurezza e salubrità dei luoghi di lavoro.

# Responsabilità Sociale

La politica di attenzione e di rispetto per tutti coloro che entrano in contatto con l'azienda, unitamente alle nuove esigenze del mercato globale, ha condotto l'azienda a sviluppare una particolare sensibilità anche verso quei temi della responsabilità sociale oggetto di alcuni standard di riferimento, di adozione volontaria, tesi a misurarne le performance in questa prospettiva di osservazione.

Ci si riferisce allo standard SA8000:2014 messo a punto dal Social Accountability International (SAI).

Esso costituisce il primo standard internazionale in materia di Responsabilità Sociale, i cui requisiti consentono alle imprese (che volontariamente decidono di adottarlo) di costruire un sistema di gestione della Responsabilità Sociale auditabile e certificabile.

Attraverso Audit SA8000 le affermazioni delle imprese, relative al rispetto di regole etiche, generalmente di difficile dimostrazione, possono essere verificate e dimostrate, acquisendo quelle garanzie di affidabilità che vengono attestate con imparzialità ed integrità da Enti internazionali accreditati.

De Matteis Agroalimentare si è volontariamente sottoposta da anni a verifica di parte terza ed ha conseguito la certificazione SA8000 anche per l'anno 2021, dimostrando una filosofia gestionale e un modo di operare conforme ai requisiti sociali standard stabiliti a livello internazionale.

L'Integrazione della Responsabilità Sociale con gli obiettivi aziendali, le segnalazioni dei lavoratori, le iniziative dell'Azienda nell'ambito della Responsabilità Sociale sono oggetto di costante monitoraggio ed intervento.

# Responsabilità Sociale

abbiamo individuato come soggetti interessati al proprio comportamento etico le seguenti entità:

**Direzione:** persegue il mantenimento del Sistema di Responsabilità Sociale. In questa ottica promuove, attraverso il Social Performance Team, incontri con i dipendenti dell'azienda per portarli a conoscenza degli obiettivi stabiliti e sensibilizzarli alla collaborazione nel funzionamento del sistema.

**Dipendenti:** sono coinvolti nel processo intrapreso dall'azienda per il mantenimento della certificazione SA 8000 mediante incontri operativi e interventi formativi.

I lavoratori sono inoltre invitati a far pervenire le segnalazioni al Social Performance Team o ai Rappresentanti dei Lavoratori per il miglioramento della performance aziendale.

**Organizzazioni sindacali:** i rappresentanti sindacali dei lavoratori sono stati adeguatamente informati sul tema della Responsabilità Sociale e sulla norma SA 8000, nonché sulla volontà della società di mantenere la certificazione SA 8000, con il coinvolgimento dei rappresentanti sindacali aziendali nella condivisione degli obiettivi e delle iniziative sociali, anche attraverso il Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale.

**Clienti:** l'attenzione che la nostra azienda riserva ai suoi clienti si concretizza nell'impegno a considerarli come partner attivi e ad adottare una particolare attenzione alla comunicazione nei loro confronti.

**Fornitori:** è stato strutturato un sistema di qualifica, sensibilizzazione e monitoraggio sull'operato dei fornitori,

# Responsabilità Sociale

chiedendo agli stessi il rispetto delle norme e dei principi della norma SA 8000.

Territorio e collettività: l'atteggiamento dell'azienda nei confronti delle istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione. De Matteis Agroalimentare condivide con il territorio e la comunità in cui opera un approccio fondato sul rispetto e sulla correttezza nei rapporti con la società, cercando di conciliare in modo sostenibile le esigenze dell'impresa con quelle della comunità favorendo il reciproco sviluppo. Temi rilevanti:

## **Lavoro infantile**

La De Matteis Agroalimentare non impiega lavoro minorile nel ciclo produttivo e nel caso in cui venga a conoscenza di fornitori che ne fanno uso, richiederà agli stessi di attivare immediatamente una serie di azioni migliorative al fine di eliminare la non conformità.

Il lavoratore più giovane ha 20 anni il più anziano 60 anni. Il controllo dell'età viene effettuato da copia del documento di riconoscimento richiesto all'atto dell'assunzione.

## **Lavoro obbligato**

La De Matteis Agroalimentare assicura di escludere ogni forma di prestazione lavorativa non volontaria. Per questo motivo durante la fase di selezione del personale, lo stesso è informato sulle mansioni, sul tipo di contratto, sull'inquadramento e sulle eventuali difficoltà correlate a tale mansione.

# Responsabilità Sociale

Non sono presenti guardie giurate né impianti audiovisivi per controllo dei lavoratori.

Anche il lavoro straordinario è prevalentemente volontario ed il rifiuto non provoca ripercussioni.

## Salute e sicurezza

La De Matteis Agroalimentare garantisce e mantiene le migliori condizioni di sicurezza per i lavoratori. Per questo motivo l'Azienda garantisce la rispondenza alle vigenti normative, affidandone in outsourcing la gestione. La stessa società ha redatto il documento di valutazione dei rischi come richiesto dal testo unico 81/2008 e si occupa di formare adeguatamente impiegati ed operatori. L'ultimo aggiornamento del DVR è datato 01.07.2020. È stato valutato anche il rischio da stress da lavoro correlato, il cui DVR resta invariato rispetto all'anno precedente. Le squadre di primo soccorso constano di 30 elementi, quelle di antincendio di 32. Sono predisposte ed eseguite regolarmente le visite mediche specialistiche come previsto dalla legge e vengono svolte prove antincendio, con frequenza di almeno 2 per anno.

La revisione degli estintori, la prova funzionamento idranti viene svolta tempestivamente.

# Responsabilità Sociale

mantenendo l'azienda su elevati livelli di avanzamento e processo tecnologico" e perfettamente in linea con la volontà di "ottenere che l'azienda si posizioni stabilmente nel gruppo del proprio settore a livello nazionale e internazionale, costruendo un'immagine etica e di alta qualità".

Il tutto passa anche attraverso le segnalazioni dei lavoratori che avvengono in azienda mediante una procedura chiara e definita. Le segnalazioni di NC inerenti l'etica avvengono a mezzo di e-mail, via telefonica, documento scritto consegnato a mano, per posta o per fax o inserito all'interno dell'apposita cassetta disposta a tale fine negli spogliatoi dipendenti. L'apertura della cassetta è realizzata con frequenza periodica alla presenza del rappresentante dei lavoratori SA8000 e rappresentante della Direzione per la SA8000.

Le segnalazioni sono nominative, l'azienda non solo non interviene nei confronti di chi ha notificato l'informativa con provvedimenti disciplinari, licenziamenti o altri atti discriminatori, ma l'evento rappresenta sicuramente un atto positivo che denota un livello di maturità e di consapevolezza sulla Responsabilità Sociale di cui si tiene conto in fase di pianificazione delle attività formative individuali.

Nell'anno 2019 non sono pervenuti reclami e segnalazioni da parte dei lavoratori.

# Drivers di riferimento

## **Sostenibilità Ambientale**

- Riduzione dei consumi e delle emissioni
- Minimizzazione, gestione e recupero dei rifiuti

## **Sostenibilità Sociale e Organizzativa**

- Sviluppo, formazione e valorizzazione delle persone
- Politiche del lavoro e pari opportunità
- Gestione e trasferimento del "sapere"
- Trasparenza e fiducia nel rapporto con gli stakeholders
- Collaborazione e cooperazione con i fornitori
- Rispetto dei diritti umani
- Dialogo e sostegno alle comunità locali

## **Sostenibilità Economico**

- Solidità finanziaria
- Creazione di valore nel rispetto dei valori etici

# Sostenibilità Ambientale

Sempre più impegno per ridurre l'impatto ambientale. Sulla base di questi principi e migliorando costantemente i rapporti con gli Enti territoriali di competenza, l'azienda ha percepito e fatto proprio il convincimento che la scelta di una gestione rispettosa dell'ambiente può tradursi in concreti vantaggi economici, sia in termini di risparmio energetico e delle risorse, sia in termini di crescita di responsabilità sociale.

## **Riduzione delle emissioni di CO2**

Attraverso la riduzione di importazione di grano duro dall'estero

## **Riduzione della plastica nel packaging**

Attraverso l'uso di materiali innovativi per tutti i prodotti  
sull'esempio virtuoso di Pasta Armando

## **Riduzione inquinanti e gas serra**

Attraverso la realizzazione di un impianto di cogenerazione in grado di produrre circa l'80% dell'energia necessaria per alimentare Molino e Pastificio.

I Dati del nostro impianto di cogenerazione: 1.862 t di CO2 evitate.  
1.941 t di petrolio risparmiate, 33 Mwh di recupero termico.

# Sostenibilità Sociale e Organizzativa

Nel corso del 2021 l'Azienda ha intrapreso forti iniziative di crescita e sviluppo per le Risorse Umane.

## Change Management

Nel corso degli ultimi anni è stata portata avanti una profonda fase di riorganizzazione con l'obiettivo di strutturare l'azienda in tutte le funzioni chiave e renderla più capace di perseguire i propri obiettivi di business, adeguandosi a contesti di mercato sempre più dinamici e complessi.

Il progetto organizzativo ha portato ad una condivisione degli obiettivi e delle strategie della azienda e alla creazione di diversi Team per ciascuna delle funzioni chiave e conseguente revisione dell'organigramma con l'inserimento di nuove figure direzionali.

È stato consolidato il processo di Evaluation System che garantisce il monitoraggio delle performance e dei comportamenti individuali nell'ottica della crescita individuale.

Il processo prevede momenti di revisione annuale finalizzati alla verifica dello stato di avanzamento dei KPI individuali e dello sviluppo delle persone in un'ottica di confronto ed allineamento continuo.

Siamo consapevoli che il cambiamento implica una radicale evoluzione dei comportamenti delle persone e, per questo, è stato individuato un sistema valoriale cui ispirarsi basato sul lavoro di squadra.

# Sostenibilità Sociale e Organizzativa

Il Modello Organizzativo aziendale si fonda su 6 pilastri fondamentali:

- **Partecipazione di tutti**
- **Fiducia reciproca**
- **Obiettivi chiari, sfidanti e raggiungibili**
- **Ruoli stabiliti e condivisi**
- **Metodo di lavoro strutturato**
- **Responsabilità netta nella decisione**

L'allineamento ai comportamenti ed al modello organizzativo è sostenuto da iniziative di comunicazione interna, meeting di team e formazione continua.

Siamo certi che il clima interno e la chiarezza di intenti è una componente fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi.

## Rapporti sindacali

L'Azienda comunica e collabora su tutti i temi di interesse con le Organizzazioni Sindacali in un clima di armonia e di rispetto reciproco e costruttivo. Nel 2019 è stato siglato un importato contratto integrativo di secondo livello (2019 – 2022) che ha visto la disponibilità di un rilevante Premio di Risultato per tutta la popolazione aziendale anche per il 2021.

Nell'anno non vi sono state vertenze sindacali ed agitazioni, e sono state consumate zero ore di sciopero.

# Sostenibilità Sociale e Organizzativa

## Ricerca & Selezione

De Matteis Agroalimentare è certa del valore che le persone rivestono ai fini della crescita e della competitività aziendale. Attenzione particolare è per questo dedicata alla selezione delle persone. L'obiettivo del processo di selezione, in azienda chiamato "ONBOARDING", è arricchire in maniera costante il capitale umano aziendale in linea con le esigenze del business e con i principi di benessere personale.

L'Azienda pone particolare attenzione a questo momento, prevedendo la verifica degli aspetti motivazionali e delle conoscenze tecnico/professionali legate alla posizione da ricoprire, attraverso l'utilizzo di strumenti diversificati in funzione del profilo (colloquio motivazionale, colloquio tecnico-professionale, assessment individuali e di gruppo, prove pratiche, test, etc). In un'ottica di costante miglioramento del processo, si cerca di identificare in questa fase, oltre alle competenze e capacità richieste dal ruolo, anche il potenziale di sviluppo della persona. De Matteis Agroalimentare sceglie con cura i partner di cui si avvale nell'approccio al mercato del lavoro (head-hunter, società di selezione e agenzie per il lavoro), diversificandoli per tipo di profilo da inserire e per ambito di specializzazione del fornitore.

## Induction

L'onboarding prevede, dopo l'assunzione, un fitto programma di Induction finalizzato alla familiarizzazione del neoassunto con l'azienda, i colleghi, i processi.

# Sostenibilità Sociale e Organizzativa

Questo processo consta di una serie di step che si svolgono a partire dal primo giorno di lavoro della nuova risorsa e fino a 3 mesi dopo.

## ***Primo giorno***

Accoglienza e presentazione del Team

Presentazione aziendale

formazione su sicurezza e visita medica

## ***Prime settimane***

Affiancamento e training di introduzione

condivisione regolamenti aziendali e policy interne

Plant tour e presentazione aziendale

## ***Primo mese***

raccolta feedback del neo assunto e formazione specifica

## ***Terzo mese***

Feedback su inserimento

## **Formazione**

La formazione rappresenta una leva importante per il raggiungimento dei risultati di tutti. L'azienda ha infatti deciso di incrementare in maniera significativa l'investimento in questo ambito.

E' previsto un processo di pianificazione della formazione che partendo dalla raccolta del fabbisogno formativo di ogni team pianifica e organizza eventi formativi in azienda e fuori sede su aspetti tecnici e di soft skills.

# Sostenibilità Sociale e Organizzativa

## Employer Branding

De Matteis Agroalimentare ha potenziato la sua strategia comunicativa, stabilendo di rafforzare la visibilità verso l'esterno. La condivisione tempestiva ed efficace delle informazioni relative all'azienda è divenuta infatti una necessità per attrarre i talenti e farci conoscere dagli stakeholder più interessanti.

La Comunicazione esterna ha l'obiettivo di:

- Rafforzare la Brand Identity e Reputation
- Creare e mantenere una relazione con i nostri stakeholder
- Supportare e trasmettere i valori in cui crediamo

I canali utilizzati sono:

Il sito web aziendale, rivolto al pubblico, ai media, ai clienti

Le pagine Social (LinkedIn, Facebook, Instagram)

## Gestione del Personale

Obiettivo della De Matteis Agroalimentare è il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e del benessere di vita dei propri dipendenti. A questofine l'azienda si è strutturata con una riorganizzazione del lavoro che prevede anche la possibilità di lavoro in remoto.

# Sostenibilità Sociale e Organizzativa

## **Formazione SA8000**

L'Azienda, per rendere più efficace e capillare la formazione sulle tematiche indicate dallo standard SA8000, ha organizzato corsi specifici per tutto il personale su tutti i temi di responsabilità sociale ed etica.

## **Social Performance Team**

L'Azienda, è dotata di un Social Performance Team che, costituito pariteticamente da rappresentanti dei lavoratori e rappresentanti della direzione, monitora e propone azioni correttive volte al miglioramento delle condizioni di lavoro.

## **Comunicazione Interna**

Nel corso del 2021 l'Azienda al fine di potenziare i flussi di comunicazione ha ulteriormente potenziato il sistema di Internal TV dislocato nei reparti produttivi nuovi schermi LCD utili alla condivisione di dati produttivi e di qualità.

## **Formazione Manageriale**

E' stato svolto nel corso dell'anno, in partnership con un ente formativo leader di settore, un corso di alta formazione manageriale destinato al personale direttivo per accrescere e rafforzare le capacità strategiche, di team working e di leadership. Il percorso ha visto i partecipanti interessati da una fase di assessment, da un percorso semestrale di formazione e infine incontri one to one di coaching utili al potenziamento dello stile di leadership di ogni team director.

# Indicatori HR



# Partecipazione Sociale

Anche nel 2021 continua l'attenzione dell'Azienda in attività di donazione, aderendo alle campagne dell'AIL e dell' AISLA, con la donazione del ricavato proveniente dalla vendita di una quota di prodotto. Inoltre, nell'Ambito del brand Pasta Armando, l'Azienda continua a mettere a disposizione, per uno dei familiari facenti parte delle aziende agricole aderenti alla filiera, una borsa di studio per la partecipazione al Master di II livello in Management Agroalimentare della SMEA, *Università Cattolica del sacro Cuore* di Cremona.

Nel corso dell'anno inoltre l'azienda ha finanziato la fondazione Istituto Tecnico Superiore A. Bruno di Grottaminarda (AV) finanche partecipando con propri docenti alla formazione dei ragazzi iscritti ai corsi post diploma.

# Filiera Armando

E' continuato anche per il 2021 il lavoro a sostegno del settore agricolo italiano effettuato ormai da oltre 10 anni dall'Azienda attraverso la proposizione del "Patto di filiera Armando"; ad esso hanno aderito 836 aziende agricole, che vi hanno destinato circa 10.000 ettari di coltivazione dedicata.

Gli agricoltori che seguono il disciplinare Armando percepiscono un prezzo minimo garantito, che permette loro di coltivare i terreni senza sacrificare l'impegno necessario alla qualità della produzione, non dovendo preoccuparsi di assecondare l'andamento dei mercati.

Attraverso la filiera Armando, l'Azienda promuove un nuovo modello di business teso a valorizzare i valori contadini e la cooperazione. La coltivazione del grano è retribuita in modo equo, per ridare fiducia agli agricoltori e incentivare le giovani leve a proseguire l'attività di famiglia.

# De Matteis Agroalimentare S.p.A.

[www.dematteisfood.it](http://www.dematteisfood.it)  
[www.pastarmando.it](http://www.pastarmando.it)

Sede LegaleL Via Amoretta P.co San Nicola 6/E - 83100 Avellino  
Sede Operativa: A.S.I. Valle Ufita - 83040 Flumeri (AV)