

Arthur D. Little Società Benefit S.p.A. (per le vie brevi anche *Arthur D.Little* o *ADL*) ha scelto di dotarsi di un sistema di gestione secondo lo standard internazionale **SA8000:2014** (per le vie brevi anche *SA8000*) che, in conformità alla norma di riferimento e alla legislazione nazionale e internazionale vigente, riconosce l'impegno ad operare secondo i principi etici (contenuti nel proprio Codice Etico) sia nei confronti del personale che opera e collabora con l'organizzazione sia con i portatori di interesse.

La Società si impegna pertanto a uniformarsi ai requisiti della **SA8000** e a pianificare, monitorare e implementare le attività necessarie per migliorare costantemente le prestazioni aziendali secondo la Responsabilità Etica e Sociale, stabilendo obiettivi specifici di miglioramento all'interno dell'Azienda.

Nell'implementazione del **Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale**, il personale viene coinvolto pienamente, con l'impegno preciso di voler migliorare l'ambiente di lavoro e le condizioni del proprio personale. In tale ottica l'azienda promuove lo sviluppo di una comunicazione interna ed esterna che rafforzi, da un lato, lo spirito di appartenenza all'organizzazione, dall'altro la condivisione dello standard etico con gli stakeholders. L'azienda ribadisce l'impegno a non utilizzare né sostenere, in nessuna circostanza, il lavoro obbligato e il lavoro infantile e minorile e a pretendere lo stesso impegno da parte dei propri fornitori e collaboratori.

Parte integrante della Politica SA 8000 è il rispetto del **CODICE DI CONDOTTA** (*Code of Conduct*) del Novembre 2022 che la società ha emanato e condiviso a tutti i dipendenti e partner che collaborano nell'erogazione e gestione dei servizi.

Con ciò ARTHUR D. LITTLE si impegna a qualificare i propri fornitori anche in base al livello di conformità ai principi della SA8000 e fare quanto possibile per farne assicurare il rispetto da parte dei fornitori/subfornitori.

La Società persegue al proprio interno, sia nel proprio operare quotidiano che in prospettiva strategica, la piena realizzazione dei requisiti richiesti dalla Norma SA8000 (Social Accountability).

Il Sistema di Responsabilità Sociale è caratterizzato dal rispetto dei seguenti requisiti:

1 LAVORO INFANTILE

L'Azienda previene in modo assoluto l'utilizzo o sostegno al lavoro infantile e minorile garantendo che:

- Siano impiegati solo lavoratori di età superiore a 18 anni.
- sia diffusa la conoscenza della propria politica etica sia ai lavoratori che agli stakeholder;
- i fornitori, i contractor o subfornitori siano adeguatamente sensibilizzati e non utilizzino lavoro infantile.

2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

L'Azienda previene in modo assoluto il lavoro forzato o obbligato garantendo che:

- non si richieda in nessun caso al personale assunto di lasciare depositi in denaro o documenti di identità in originale;
- non si faccia uso di telecamere o vigilanza che attuino forme di controllo sui lavoratori nello svolgimento delle loro mansioni;
- sia respinta qualsiasi forma di coercizione nei confronti del personale;
- si rifiuti qualsiasi forma contrattuale che violi o eluda gli obblighi di legge.

3 SALUTE E SICUREZZA

La sicurezza riveste un ruolo importante all'interno dell'azienda, pertanto ci impegniamo a:

- ottemperare agli obblighi imposti dalla normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro;
- consegnare materiale informativo alle nuove assunzioni;
- effettuare formazione periodica a tutto il personale e a fornire materiale informativo;
- fornire gratuitamente a tutti i lavoratori i dispositivi di protezione individuale;
- nominare gli Addetti al primo soccorso e gli Addetti al servizio prevenzione incendi;
- stabilire rapporti contrattuali con ditte qualificate per gli interventi di manutenzione.

4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

A tutti i dipendenti garantiamo:

- il rispetto dei diritti dei lavoratori;
- la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato;
- corrette relazioni sindacali con le sigle sindacali maggiormente rappresentative qualora ce ne sia la presenza/ adesioni.

5 DISCRIMINAZIONE

Le assunzioni del personale vengono fatte sulla base di specifici obblighi, e controlli che siamo tenuti a rispettare in base a regole interne e alla SA8000:

- Abbiamo previsto idonee procedure per garantire criteri oggettivi di selezione dei candidati (es. voto di laurea, conoscenza lingue straniere, precedenti esperienze lavorative).
- Le retribuzioni sono calcolate in base alle mansioni svolte in applicazione del CCNL, senza distinzione tra uomo/donna.
- La formazione e l'addestramento sono garantiti a tutti;
- Gli avanzamenti di carriera avvengono in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle necessità organizzative aziendali.
- I licenziamenti sono effettuati solo nei casi consentiti dalla legge.

6 PROCEDURE DISCIPLINARI

Rifiutiamo tutte le pratiche disciplinari non previste dal CCNL e dalla legge.

7 ORARIO DI LAVORO

Applichiamo l'orario di lavoro stabilito dal CCNL garantendo:

- i giorni di riposo;
- la trasparenza delle registrazioni di straordinario.

8 RETRIBUZIONE

- Garantiamo la corretta gestione di tutte le forme contrattuali impiegate;
- Garantiamo un ufficio di riferimento cui rivolgersi per eventuali chiarimenti/ contestazioni sui pagamenti dei salari e su tutti gli aspetti inerenti la retribuzione e il contratto.

Predisposizione di un piano di controllo fornitori

Sono state definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello Standard SA8000.

Modalità di realizzazione del riesame interno

Sono state implementate quale strumento della direzione, per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.

Piano di comunicazione esterna

E' stato adottato per rendere noto alle parti interessate i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma (pubblicazione della Politica sul sito aziendale).

Comunicazione ai lavoratori

E' data possibilità, a ciascun lavoratore, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

Le modalità per inviare le comunicazioni sono:

1. Attraverso il canale **whistleblowing** come da Procedura WB;
2. Via PEC: **arthurdlittle@legalmail.it** all'attenzione del SPT.

La società ha costituito un **Social Performance Team (SPT)** per garantire l'applicazione di tutti gli elementi della SA8000. Il team include il rappresentante dei lavoratori SA8000 e i rappresentanti del management.

ARTHUR D. LITTLE si impegna a riesaminare con regolarità la propria politica di responsabilità sociale le altre politiche e procedure adottate per applicare lo Standard SA8000 e i risultati di performance, nell'ottica del miglioramento continuo.

Milano, li 05.02.2024

La DIREZIONE

