

INFORMATIVA SA8000

I punti della norma

1-LAVORO INFANTILE	2-LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	3-SALUTE E SICUREZZA	4-LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE
L'azienda non deve utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di lavoro infantile, deve, altresì, avere una politica per il rimedio dei bambini ¹ per i quali si riscontra una situazione lavorativa, e deve fornire un adeguato sostegno alla famiglia per garantire a tali bambini la frequenza e la permanenza a scuola fino all'età prevista dalla legge	L'azienda non deve ricorrere a, né sostenere, l'utilizzo del lavoro obbligato e non deve essere richiesto al personale di lasciare "depositi" o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'azienda al fine di forzare il lavoratore a continuare a lavorare per essa.	L'azienda 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	L'azienda deve rispettare ed informare efficacemente tutto il personale del loro diritto di formare, aderire, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con l'azienda, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte dell'azienda
5-DISCRIMINAZIONE	6-PRATICHE DISCIPLINARI	7-ORARIO DI LAVORO	8-RETRIBUZIONE
Non è accettata nessuna forma di discriminazione né interferenza con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto sociale, nazionalità, religione, disabilità,...o ogni altra condizione che potrebbe dar luogo a discriminazioni. Non sono tollerati comportamenti che siano sessualmente coercitivi, minacciosi o offensivi.	L'azienda 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.	L'azienda deve rispettare le leggi vigenti, la contrattazione collettiva, riposi e festività pubbliche. La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, deve essere quella stabilita dalla legge. Tutto il lavoro straordinario deve essere volontario, non deve superare le 12 ore settimanali, né deve essere richiesto regolarmente	L'azienda deve garantire che la retribuzione pagata, corrisponda sempre agli standard legali o agli standard minimi di settore, o ai contratti collettivi, ed essere sufficienti a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale. Il lavoro straordinario deve essere retribuito con una maggiorazione, come definito dalla legge nazionale o dalla contrattazione collettiva.

Il Social Performance Team

Il Social Performance Team (SPT) è istituito per applicare ed implementare tutti gli elementi della SA 8000.

L'obiettivo principale del SPT è quello di incrementare il coinvolgimento e lo scambio tra azienda e dipendenti sui temi sociali trattati dallo standard e rendere più efficace l'applicazione del Sistema di Gestione.

Il SPT è composto da un mix equilibrato di rappresentanti dell'azienda e dei lavoratori.

Nei siti sindacalizzati, la rappresentanza dei lavoratori nel SPT deve essere assunta da uno o più membri del sindacato se questi scelgono di ricoprire tale ruolo.

In caso contrario, i lavoratori possono eleggere liberamente tra di loro uno o più rappresentanti SA8000.

L'elenco dei componenti del SPT viene tenuto costantemente aggiornato mediante comunicazioni dedicate da parte del SPT stesso

Canali e procedure per segnalare violazioni in materia di SA8000

Le segnalazioni e/o suggerimenti inerenti all'implementazione dello standard SA 8000, possono essere inoltrate alla società:

- a) Attraverso la compilazione, anche in forma anonima, del modulo Segnalazione Reclamo Etico;
- b) Inoltrando la segnalazione al Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 o a un qualsiasi membro del SPT
- c) Inviando una mail alla casella di posta qs@hitrac-engineering.com

Il dettaglio sulle modalità con cui effettuare le segnalazioni è contenuto nel modulo Segnalazione Reclamo Etico disponibile presso tutte le sedi aziendali e sul sito internet della società