



IWAY

STANDARD

Questo documento è una traduzione di IWAY Standard General Section, edizione 6.0. Questa traduzione è solo a scopo informativo e non può essere considerata un documento contrattuale. La versione inglese è l'unico documento ufficiale e quello a cui fare riferimento, in caso di differenze di interpretazione, controversie e altri disaccordi.

Il metodo IKEA di approvvigionamento responsabile di prodotti, servizi, materiali e componenti

IWAY STANDARD - EDIZIONE: 6.0 PUBLICATO: SETTEMBRE 2019 - © Inter IKEA Systems B.V. 2019



Sommario


INTRODUZIONE 3

PRINCIPI IWAY 9

! **SEZIONE GENERALE** 10
(Requisiti per tutti i fornitori)

+ **SEZIONI AGGIUNTIVE**
(Requisiti specifici per i fornitori disponibili come documenti separati)

 SEZIONE ALLOGGIO

 SEZIONE BENESSERE DEGLI ANIMALI

 SEZIONE FORESTRY

 SEZIONE TRASPORTI



La visione di IKEA è di creare una vita quotidiana migliore per la maggioranza delle persone

Ai fini del presente documento, per “noi” si intendono tutte le aziende che operano con il marchio IKEA, e per “voi” si intende qualsiasi fornitore di qualsiasi azienda IKEA.

Noi (“IKEA”) vogliamo costruire relazioni a lungo termine con *fornitori*, *fornitori di servizi* e altre parti contraenti (qui di seguito, “*Fornitori*”) che condividono la nostra visione. Ecco perché abbiamo sviluppato IWAY, il metodo IKEA di approvvigionamento responsabile di prodotti, servizi, materiali e componenti.

IWAY definisce ciò che ci aspettiamo da voi, come *fornitori* nella *catena del valore*

IKEA, quando vi prendete cura delle persone, del pianeta e degli animali.

La nostra esperienza di lavoro con IWAY ci ha dimostrato che quando le persone, il pianeta e gli animali sono trattati con rispetto, i *lavoratori* sono più produttivi, le risorse sono utilizzate in modo più efficiente e gli affari prosperano. Anche i nostri clienti ne traggono vantaggio - sapendo che tutte le merci che IKEA vende vengono prodotte, trasportate, consegnate e assemblate in modo responsabile e che i *fornitori* dei nostri negozi, i punti di contatto con i clienti e i siti di produzione mantengono buone condizioni sociali, ambientali e di benessere degli animali.

Quando lavoriamo con IWAY, siamo costantemente guidati dalle seguenti domande:



**COSA È NEL MIGLIORE
INTERESSE DEL *BAMBINO*?**



**HA UN IMPATTO POSITIVO
SULL'AMBIENTE?**



**COSA È NEL MIGLIORE
INTERESSE DEL *LAVORATORE*?**



**HA UN IMPATTO POSITIVO SUL
BENESSERE DEGLI ANIMALI?**

Siamo determinati a sostenere i principi di approvvigionamento responsabile in tutte le fasi della *catena del valore* di IKEA

Impegnandovi a rispettare IWAY, ci si aspetta che voi assicuriate quanto segue:

Responsabilità

Siete responsabili di rispettare in ogni momento le leggi locali, nazionali e internazionali, nonché tutti i requisiti IWAY Must e IWAY Basic definiti nello standard IWAY.

Apertura

Siete aperti e onesti sulle aree che richiedono un miglioramento.

Miglioramento continuo

Riconosciamo il tempo e gli sforzi necessari per implementare lo standard IWAY e vi incoraggiamo ad adottare una mentalità di miglioramento continuo, a rafforzare le prestazioni e ad andare oltre i requisiti IWAY Basic, come richiesto.



Riconosciamo che anche le nostre azioni fanno la differenza

Ci sforziamo di adottare un approccio equo e aperto al modo in cui lavoriamo con voi. Questo significa:

Allineamento

Il nostro obiettivo è quello di essere internamente all'altezza delle stesse aspettative che abbiamo su di voi.

Dialogo

Manteniamo linee di comunicazione aperte con tutti i nostri *fornitori* e accogliamo con favore qualsiasi feedback che possiate avere sulle nostre prestazioni e sul nostro comportamento.

Supporto

Dove possibile, vi forniamo un supporto pratico per aiutarvi a sviluppare i vostri processi, adattati alle vostre operazioni, per consentirvi di soddisfare e migliorare continuamente, in linea con lo standard IWAY.



I principi e i requisiti IWAY si basano su standard e principi riconosciuti a livello internazionale

Questi riflettono il nostro impegno nei confronti dei principi guida delle Nazioni Unite in materia di affari e diritti umani (UNGP) e si basano sui dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite. Nello sviluppare le nostre esigenze, siamo stati guidati anche dagli Obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (SDG) e dalla Dichiarazione del Centenario dell'ILO per il futuro del lavoro, tra gli altri.

IWAY è strutturato secondo:

Principi

I principi definiscono la posizione di IKEA sull'approvvigionamento responsabile di prodotti, servizi, materiali e componenti.

Sezioni

Le sezioni raggruppano i requisiti IWAY e sono applicabili a seconda delle attività o dell'organizzazione dei *fornitori*.

I requisiti IWAY sono suddivisi come segue:

MUST

Requisiti che devono essere soddisfatti in ogni momento quando si fa business.

BASIC

Requisiti che devono essere soddisfatti entro 12 mesi dalla prima consegna o dal primo servizio.

ADVANCED

Requisiti che vanno oltre la conformità minima e definiscono ulteriori passi verso pratiche più sostenibili. Questi possono essere o meno applicabili a seconda delle priorità stabilite dall'organizzazione IKEA coinvolta.

EXCELLENT

Requisiti che vanno oltre la conformità minima e definiscono ulteriori passi verso pratiche più sostenibili. Questi possono essere o meno applicabili a seconda delle priorità stabilite dall'organizzazione IKEA coinvolta.

I requisiti più stringenti vengono sempre rispettati, sia che si tratti di requisiti legali che di requisiti IWAY. Se i requisiti IWAY sono in contraddizione con le leggi o i regolamenti applicabili, la legge viene rispettata e prevale. In questi casi, IKEA viene informata immediatamente e si devono cercare modi alternativi per rispettare il requisito IWAY.

Incoraggiamo i tentativi di armonizzare i requisiti e le diverse modalità di lavoro

IKEA riconosce che i *fornitori* possono avere il proprio Codice di condotta, lavorare con il Codice di condotta di un altro acquirente o essere certificati secondo uno schema di sostenibilità paragonabile a IWAY. IKEA sostiene approcci alternativi all'implementazione dei requisiti IWAY. IKEA si riserva il diritto di decidere se tali approcci sono equivalenti.

Il successo dell'implementazione di IWAY dipende dalla cooperazione, dalla fiducia reciproca e dal rispetto

Tutte le osservazioni, le discussioni e le informazioni ricevute da voi sono trattate in modo riservato da IKEA, dai suoi collaboratori e da eventuali organizzazioni terze nominate da IKEA. Tutti i dati raccolti in relazione a IWAY sono trattati in modo rispettoso e al solo scopo di verificare la conformità a IWAY.

La lingua ufficiale dello standard IWAY è l'inglese

Le traduzioni dello standard IWAY sono fornite solo a scopo informativo e non possono essere utilizzate come documentazione contrattuale. La versione inglese è l'unico documento contrattuale e prevale in caso di ambiguità o discrepanze.

Glossario

Le parole in *corsivo* sono definite nel Glossario.



Principi IWAY

1

I Principi IWAY sono supportati da *routines* efficaci e da un dialogo aperto

2

Il Business è condotto legalmente e con integrità

3

I *bambini* sono tutelati e vengono promosse le opportunità di lavoro, di apprendimento e di vita familiare

4

I *diritti fondamentali del lavoro* sono rispettati

5

I *lavoratori* hanno tempo libero dal lavoro, sono pagati responsabilmente ed hanno opportunità di sviluppare le proprie competenze

6

La salute e la sicurezza dei *lavoratori* sono protette

7

Le condizioni lavorative e di vita sono adeguate

8

Il pianeta è protetto

9

Le risorse, incluse acqua e rifiuti, sono gestite in modo sostenibile e circolare

10

Gli animali vivono una vita dignitosa



IWAY STANDARD

SEZIONE GENERALE

Requisiti per tutti i fornitori

Questo documento è una traduzione di IWAY Standard General Section, edizione 6.0. Questa traduzione è solo a scopo informativo e non può essere considerata un documento contrattuale. La versione inglese è l'unico documento ufficiale e quello a cui fare riferimento, in caso di differenze di interpretazione, controversie e altri disaccordi.

1 I Principi IWAY sono supportati da *routines* efficaci e da un dialogo aperto

GESTIONE DELLE PERFORMANCE

BASIC

- G 1.1 L'accountability e la responsabilità relative all'IWAY sono state assegnate ad uno o più rappresentanti a livello manageriale.
- G 1.2 Gli audit interni per valutare la conformità ai requisiti IWAY vengono condotti almeno una volta ogni 12 mesi.

ADVANCED

- G 1.3 Sono in vigore politiche e *routines* che coprono IWAY.
- G 1.4 Vengono predisposti indicatori e piani per misurare e migliorare le prestazioni relative all'IWAY.

GESTIONE DELLA CATENA DI FORNITURA

BASIC

- G 1.5 I *sub-fornitori* di prodotti, servizi, materiali o componenti della *catena del valore* di IKEA sono mappati, in linea con le specifiche dell'organizzazione IKEA.
- G 1.6 IWAY viene implementato e verificato presso i *sub-fornitori* di prodotti, servizi, materiali o componenti della *catena del valore* di IKEA, in linea con le specifiche dell'organizzazione IKEA.

EXCELLENT

- G 1.7 Vengono identificati i rischi sociali e ambientali nella *catena del valore* di IKEA e vengono intraprese azioni per mitigarli.

DIALOGO LAVORATORE/MANAGEMENT

BASIC

- G 1.8 I *lavoratori* sono informati dei loro diritti e delle loro responsabilità connesse all'IWAY.
- G 1.9 Esiste un dialogo strutturato con i *lavoratori* relativo all'IWAY.



2 Il Business è condotto legalmente e con integrità

ETICA AZIENDALE

MUST

- G 2.1 La fiducia e la trasparenza legate al business IKEA sono garantite. Non sono accettati tentativi di infrangere la legge, falsificare documenti, ingannare o commettere atti di corruzione.

BASIC

- G 2.2 Tutte le leggi, i regolamenti e i permessi applicabili relativi a IWAY sono rispettati.

3 *I bambini* sono tutelati e vengono promosse le opportunità di lavoro, di apprendimento e di vita familiare

TUTELA DEI BAMBINI

MUST

- G 3.1 Non viene fatto uso di *lavoro minorile*. Qualsiasi caso potenziale o confermato di *lavoro minorile* viene immediatamente segnalato ad IKEA.

BASIC

- G 3.2 I bambini non svolgono lavori al di sotto dell'*età lavorativa minima legale*. E' possibile partecipare a programmi di *formazione professionale* a partire dai 14 anni di età. La formazione è legata alla loro istruzione.
- G 3.3 *I bambini*, sia come *giovani lavoratori* che come partecipanti a programmi di *formazione professionale*, non svolgono *lavori pericolosi* o *lavoro notturno*.

OPPORTUNITÀ DI LAVORO E APPRENDIMENTO

BASIC

- G 3.4 Le opportunità di lavoro per i *giovani lavoratori* vengono identificate e promosse. .

ADVANCED

- G 3.5 Le opportunità di *formazione professionale* per i *bambini* vengono identificate e promosse.

OPPORTUNITÀ DI VITA FAMILIARE

ADVANCED

G 3.6 I *lavoratori* ricevono un supporto per l'assistenza all'infanzia in aggiunta a quanto definito dalla legislazione applicabile.



4 I diritti fondamentali del lavoro sono rispettati

LIBERTÀ DEL LAVORATORE

MUST

- G 4.1 Non viene fatto uso di *lavoro forzato, obbligato o in prigione*. Qualsiasi caso potenziale o confermato di *lavoro forzato, obbligato o in prigione* viene immediatamente segnalato ad IKEA.

BASIC

- G 4.2 Le ore di lavoro straordinario sono volontarie e i *lavoratori* che rifiutano le ore di *lavoro* straordinario non vengono penalizzati. In alcune circostanze ben definite dalla legislazione applicabile, le ore di lavoro straordinario possono essere obbligatorie per un breve periodo se concordate tramite la rappresentanza dei lavoratori, ove applicabile.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E RECLAMI

BASIC

- G 4.3 I *lavoratori* sono liberi di esercitare il loro diritto di formare o partecipare (o meno) a organizzazioni legate al lavoro, nonché di impegnarsi nella *contrattazione collettiva*. Questi diritti sono esercitati senza timore di discriminazione, violenza o molestie, sia fisiche che psicologiche.
- G 4.4 Un meccanismo di reclamo è in atto e noto ai *lavoratori*, consentendogli di presentare reclami o segnalazioni senza alcuna ritorsione. I reclami sono registrati e conseguentemente trattati. L'anonimato dei *lavoratori* è tutelato.

PRATICHE DI ASSUNZIONE E IMPIEGO

BASIC	
G 4.5	Gli oneri ed i costi relativi al reclutamento, all'impiego od ai processi di cessazione del rapporto di lavoro non sono a carico dei <i>lavoratori</i> . I <i>lavoratori</i> non sono tenuti a fornire depositi cauzionali.
G 4.6	Viene implementata una routine scritta relativa al reclutamento che include regole riguardanti: la verifica dell'età, lo screening e la selezione dei candidati e l'utilizzo di agenti di reclutamento.
G 4.7	I <i>lavoratori</i> firmano un contratto di lavoro scritto o equivalente prima di iniziare il lavoro o la formazione introduttiva, a seconda di quale dei due casi si verifichi per primo. I <i>lavoratori</i> ricevono una copia del contratto e ne comprendono i termini prima della firma. Cambiamenti significativi nelle condizioni di lavoro sono concordati con il <i>lavoratore</i> in forma scritta.
G 4.8	Non vengono utilizzati contratti a zero ore.
G 4.9	Le regole riguardanti la <i>discriminazione</i> , le molestie, <i>l'etica del business</i> , le misure disciplinari e l'uso di alcol e droghe sono scritte, attuate e comunicate ai <i>lavoratori</i> .
G 4.10	Le misure disciplinari non comprendono l'uso di coercizione psicologica o fisica, comprese le punizioni corporali, le minacce di violenza, gli avvertimenti o le punizioni pubbliche, le multe e la revoca dei benefici contrattuali. I <i>lavoratori</i> sono liberi di chiedere assistenza e hanno il diritto di appellarsi contro le decisioni disciplinari.

ADVANCED	
G 4.11	Il <i>lavoro temporaneo</i> viene utilizzato solo quando il lavoro non è di natura regolare.
G 4.12	In caso di <i>licenziamento</i> , ai <i>lavoratori</i> viene garantito un <i>periodo di preavviso</i> di almeno 10 giorni lavorativi prima della cessazione del rapporto di lavoro.

UGUAGLIANZA, DIVERSITÀ ED INCLUSIONE

BASIC	
G 4.13	I <i>lavoratori</i> non sono soggetti a <i>discriminazioni</i> , violenze o molestie, sia fisiche che psicologiche

ADVANCED	
G 4.14	Azioni per promuovere <i>l'uguaglianza</i> , la <i>diversità</i> e <i>l'inclusione</i> vengono implementate e comunicate internamente.

EXCELLENT	
G 4.15	Si valutano i divari retributivi tra i sessi e si adottano misure per eliminarli.
G 4.16	<i>L'equilibrio di genere</i> è raggiunto per le posizioni manageriali.

5

I lavoratori
hanno tempo
libero dal lavoro,
sono pagati
responsabilmente
ed hanno
opportunità
di sviluppare
le proprie
competenze

ORE DI LAVORO E TEMPO LIBERO DAL LAVORO

MUST

- G 5.1 Viene mantenuto un sistema affidabile per la registrazione delle *ore di lavoro*, compresi gli straordinari, di tutti i *lavoratori*.

BASIC

- G 5.2 Le *ore di lavoro* non superano le 60 ore settimanali, compresi gli straordinari.
- G 5.3 I *lavoratori* hanno almeno una pausa di 30 minuti dopo ogni 4.5 ore di lavoro, se non diversamente concordato per iscritto tramite la rappresentanza dei lavoratori.
- G 5.4 I *lavoratori* hanno almeno 24 ore di riposo consecutive dopo 6 giorni di lavoro.

ADVANCED

- G 5.5 I *lavoratori* hanno la possibilità di prendere pause dal lavoro per circostanze personali eccezionali, in aggiunta a quanto definito dalla legislazione vigente.
- G 5.6 Le *ore di lavoro* ordinarie non superano le 48 ore settimanali. Le *ore di lavoro* straordinario non superano le 12 ore settimanali.

EXCELLENT

- G 5.7 Il lavoro è pianificato in modo tale da non dipendere dagli straordinari.

SALARI E BENEFITS

MUST

G 5.8 Ai *lavoratori* viene corrisposto un salario almeno pari al minimo legale.

BASIC

G 5.9 Ai *lavoratori* viene corrisposta una compensazione per i *costi di vita* aggiuntivi derivanti dal fatto di lavorare lontano dalla propria *sede*.

G 5.10 I salari sono pagati secondo i termini contrattuali, con puntualità ed almeno con periodicità mensile.

G 5.11 I *lavoratori* ricevono una *busta paga* con informazioni complete relative a retribuzione, prestazioni e detrazioni che riflettono la paga ricevuta. Le informazioni fornite nelle *buste paga* sono comprensibili per i *lavoratori*.

G 5.12 Le uniformi, qualora richieste, sono fornite in quantità sufficiente e gratuitamente. Non sono previste detrazioni per la pulizia e/o la manutenzione delle uniformi.

ADVANCED

G 5.13 Le ore di lavoro straordinario vengono compensate con una retribuzione maggiorata o con equivalente tempo libero dal lavoro.

SVILUPPO DELLE COMPETENZE

BASIC

G 5.14 I *lavoratori* hanno competenze su come gestire le situazioni di emergenza e vengono messi a conoscenza dei rischi associati alla loro posizione prima di iniziare a svolgere le proprie mansioni.

G 5.15 I *lavoratori* ricevono formazione o partecipano ad altre attività di sviluppo delle competenze che consentano loro di svolgere le proprie mansioni.

G 5.16 I partecipanti a programmi di *formazione professionale* di età superiore ai 18 anni ricevono un compenso per il lavoro svolto durante la formazione. La formazione è relativa alla loro istruzione.

ADVANCED

G 5.17 Le opportunità di *formazione professionale* sono identificate e promosse.

G 5.18 I *lavoratori* hanno l'opportunità di sviluppare le proprie competenze, in aree connesse o meno al loro attuale settore di impiego.

6 La salute e la sicurezza dei lavoratori sono protette

GESTIONE DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

MUST

- G 6.1 I lavoratori non sono esposti a gravi pericoli per la salute e la sicurezza sul lavoro. I decessi sono immediatamente segnalati a IKEA.
- G 6.2 A tutti i lavoratori viene fornita un'assicurazione contro gli infortuni. L'assicurazione copre le cure mediche per gli infortuni e le malattie professionali e fornisce un indennizzo per gli infortuni e le malattie professionali che causano invalidità permanente o morte.

BASIC

- G 6.3 Vengono valutati i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro, compresi quelli relativi alla salute mentale e all'ergonomia, e vengono intraprese azioni per mitigarli.
- G 6.4 Vengono implementate routines di lavoro sicure, al fine di ridurre al minimo i rischi associati ai lavori pericolosi.
- G 6.5 Le attrezzature di lavoro sono sicure e vengono utilizzate in condizioni di sicurezza. I segnali di avvertimento/pericolo e le informazioni sulla sicurezza sono visibili.
- G 6.6 I lavoratori utilizzano dispositivi di protezione individuale ed indumenti protettivi puliti, gratuiti, funzionanti ed adeguati ai rischi individuati.
- G 6.7 Gli infortuni e i mancati infortuni legati alla salute e alla sicurezza sul lavoro vengono segnalati, analizzati, seguiti e trattati. Vengono conservati i registri degli infortuni e dei mancati infortuni.
- G 6.8 I pericoli per la sicurezza sono continuamente segnalati, analizzati, monitorati e trattati.

GESTIONE DELLE EMERGENZE

BASIC

- G 6.9 I rischi relativi alle situazioni di emergenza vengono valutati. Vengono implementate *routines* in forma scritta relative alle emergenze.
- G 6.10 Un allarme di evacuazione indipendente è udibile e/o visibile da tutti i *lavoratori*. È possibile attivare manualmente l'allarme ed i pulsanti di allarme sono chiaramente visibili e contrassegnati.
- G 6.11 Le vie di fuga e le uscite di emergenza garantiscono un'evacuazione rapida e sicura in ogni momento.
- G 6.12 *Lavoratori* addestrati al primo soccorso ed alla prevenzione incendi sono disponibili durante tutte le ore di lavoro ed in numero sufficiente ed adeguato rispetto ai rischi professionali.
- G 6.13 La tipologia, la quantità e l'ubicazione delle attrezzature di primo soccorso e di lotta antincendio sono adeguati rispetto ai rischi professionali. Le attrezzature sono sempre operative.
- G 6.14 Le prove di evacuazione vengono eseguite per testare le procedure di evacuazione ed individuare eventuali necessità di miglioramento. La frequenza delle prove è definita in base ai rischi professionali. Alle esercitazioni partecipa il maggior numero possibile di *lavoratori*. Le registrazioni relative alle prove di evacuazione vengono conservate.

ADVANCED

- G 6.15 Le esercitazioni di emergenza vengono eseguite per testare le *routines* di emergenza ed individuare eventuali necessità di miglioramento. Le registrazioni relative alle prove di emergenza vengono conservate.
- G 6.16 Una *squadra di emergenza* è incaricata di prendere decisioni in caso di emergenza.

EXCELLENT

- G 6.17 Le *routines* scritte di emergenza sono allineate con le aziende vicine e le autorità locali.

GESTIONE DEI PRODOTTI CHIMICI

BASIC

- G 6.18 Le sostanze chimiche sono acquistate, immagazzinate, trasportate, manipolate e utilizzate in modo da proteggere la salute e la sicurezza dei *lavoratori* e l'ambiente.

ADVANCED

- G 6.19 I rischi chimici sono valutati secondo il sistema di armonizzazione globale delle Nazioni Unite e le sostanze chimiche sono etichettate di conseguenza.

EXCELLENT

- G 6.20 Sostanze chimiche alternative, con minori rischi per la salute e la sicurezza dei *lavoratori* e per l'ambiente, vengono identificate e utilizzate.

SICUREZZA DEGLI EDIFICI E SICUREZZA ELETTRICA

BASIC

- G 6.21 Gli edifici sono progettati, costruiti, mantenuti e modificati in modo da garantirne l'integrità strutturale.
- G 6.22 Il cablaggio elettrico, l'illuminazione e gli apparecchi a gas sono installati e mantenuti correttamente.

CONTROLLI SANITARI RELATIVI ALLA SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO ED ASSISTENZA SANITARIA

BASIC

G 6.23 Non vengono utilizzati test sanitari non legati al lavoro, quali ad esempio quelli relativi alla gravidanza o all'HIV.

ADVANCED

G 6.24 Ai *lavoratori* vengono offerti regolarmente controlli sanitari per identificare gli impatti sulla salute derivanti dal lavoro. I controlli sono effettuati da un operatore sanitario. I risultati sono mantenuti riservati e vengono utilizzati dall'operatore sanitario per emettere raccomandazioni su potenziali adeguamenti della posizione lavorativa o del luogo di lavoro.

EXCELLENT

G 6.25 I *lavoratori* ricevono assistenza sanitaria, oltre a quella definita dalla legislazione vigente.



7 Le condizioni lavorative e di vita sono adeguate

CONDIZIONI LAVORATIVE

BASIC

- G 7.1 Il luogo di lavoro è pulito, igienico e ben mantenuto, provvisto di adeguata illuminazione, ventilazione e, quando necessario, riscaldato.
- G 7.2 Sono disponibili aree dove i *lavoratori* possono mangiare e riposare, sono separate da ogni *pericolo* e sono proporzionali al numero di *lavoratori*.
- G 7.3 I bagni sono gratuiti, igienici, accessibili durante le ore lavorative, forniti dei servizi di base e proporzionali al numero di *lavoratori*.
- G 7.4 E' disponibile acqua in quantità illimitata, potabile, gratuita e ad una distanza ragionevole dall'area di lavoro.

8 Il pianeta è protetto

IMPATTI AMBIENTALI

MUST

- G 8.1 Non c'è un *grave inquinamento ambientale*. Qualunque caso di *grave inquinamento ambientale* è immediatamente segnalato ad IKEA.

BASIC

- G 8.2 I reclami in materia ambientale sono registrati e conseguentemente trattati.
- G 8.3 Il rischio di contaminazione del suolo a causa di attuali o passate attività è valutato e conseguentemente trattato.
- G 8.4 Rischi ed impatti ambientali sono identificati e valutati in modo da trovare soluzioni per migliorare l'impatto ambientale. Piani di miglioramento ambientale sono implementati, rivisti ed aggiornati ogni 12 mesi.

ADVANCED

- G 8.5 L'impatto ambientale viene analizzato quando si valutano cambiamenti operativi e strutturali.

INQUINAMENTO DELL'ARIA ED EFFETTI CLIMATICI

BASIC

- G 8.6 Le attuali fonti energetiche sono conosciute e le possibilità di convertirle in fonti di *energia rinnovabile* sono identificate.

ADVANCED

- G 8.7 Tutta l'energia elettrica consumata, generata od acquistata, proviene da fonti di energia rinnovabile.
- G 8.8 Non vengono utilizzate sostanze lesive dello strato di ozono o idrofluorocarburi.
- G 8.9 Nel sito non vengono utilizzati come fonte primaria d'energia combustibili a base di carbone fossile o petrolio.

EXCELLENT

- G 8.10 Emissioni di gas inquinanti e gas serra sono ridotti in termini assoluti, in linea con la limitazione dell'innalzamento della temperatura globale ben al di sotto di 2°C, puntando al 1.5°C, entro la fine del secolo (come fissato nell' *Accordo di Parigi*).
- G 8.11 Tutta l'energia consumata, generata od acquistata, proviene da fonti di *energia rinnovabile*.

CONSERVAZIONE E BIODIVERSITÀ

BASIC

- G 8.12 L'attività economica non è praticata in *Aree ad elevato valore di conservazione*, a meno che l'area sia certificata secondo un sistema riconosciuto da IKEA.

ADVANCED

- G 8.13 Sono implementate attività in supporto alla biodiversità.



9 Le risorse, incluse acqua e rifiuti, sono gestite in modo sostenibile e circolare

ACQUA



G 9.1 Sono disponibili informazioni sul tipo di risorse idriche in uso e come, dove e da chi sono gestite le acque reflue.



G 9.2 Se l'acqua è utilizzata nelle attività, sono identificate ed implementate le possibilità di ridurre l'uso e lo scarico.



G 9.3 Se l'acqua è utilizzata nelle attività, sono identificate le possibilità per ridurre l'uso di *acqua di alta qualità*. Vengono adottate azioni per limitare l'uso di *acqua di alta qualità*, con conseguenti miglioramenti.

GESTIONE DEI RIFIUTI

BASIC

- G 9.4 I rifiuti vengono depositati, maneggiati, trasportati e smaltiti in modo da proteggere la salute e la sicurezza dei *lavoratori* e dell'ambiente. Non ci sono discariche di rifiuti nel sito. Rifiuti pericolosi e non-pericolosi sono mantenuti separati.
- G 9.5 I rifiuti non vengono inceneriti in sito, a meno che lo scopo non sia il recupero energetico.
- G 9.6 Sono disponibili le registrazioni di come, dove, in che quantità e da chi i rifiuti sono gestiti.
- G 9.7 Opportunità per rifiutare, ridurre, riutilizzare e riciclare rifiuti sono identificate ed implementate.

ADVANCED

- G 9.8 Nessun rifiuto viene mandato in discarica.

EXCELLENT

- G 9.9 Tutti i rifiuti sono riutilizzati o riciclati.



Glossario

Accordo di Parigi	Accordo nell'ambito della Convenzione Quadro delle Nazioni Unite sui Cambiamenti Climatici, che si occupa della mitigazione delle emissioni di gas serra, dell'adattamento e della finanza, a partire dal 2020.
Acqua di alta qualità	Acqua per la quale le caratteristiche fisiche, chimiche, biologiche corrispondono o sono vicine ai limiti dell'acqua potabile.
Aree ad alto valore di conservazione	Definite dalla High Conservation Value Resource Network come aree contenenti valori biologici, ecologici, sociali o culturali che sono straordinariamente significativi o di importanza critica a livello nazionale, regionale o globale.
Bambini	Persone al di sotto dei 18 anni di età, salvo che, in base alla legge applicabile al <i>bambino</i> , la maggiore età non sia raggiunta prima.
Busta paga	Una nota fisica o elettronica consegnata ad un <i>lavoratore</i> alla fine di ogni periodo di retribuzione, che indica chiaramente i componenti dell'indennità. Sono inclusi gli importi esatti di salari, indennità, incentivi/ bonus ed eventuali detrazioni.
Catena del valore	L'intera gamma di attività necessarie per portare un prodotto o un servizio dal suo concepimento al consumatore finale e la successiva reintegrazione nella <i>catena del valore</i> . Ciò include attività come la progettazione, la produzione, la distribuzione e il supporto al consumatore. Nelle diverse fasi della <i>catena del valore</i> , le parti interessate aggiungono valore al prodotto o al servizio per aumentarne il valore finale.
Contrattazione collettiva	Negoziazioni tra il datore di lavoro e i rappresentanti dei <i>lavoratori</i> , scelti liberamente e indipendentemente dai <i>lavoratori</i> .
Contratto a zero ore	Un contratto di lavoro che non obbliga il datore di lavoro a fornire un lavoro regolare al <i>lavoratore</i> , ma richiede che il <i>lavoratore</i> sia reperibile in caso di richiesta di lavoro.

Discriminazione

Discriminazione avviene quando una persona è trattata in modo meno favorevole di un'altra nella stessa situazione sulla base di motivi che non sono legati alla sua capacità di svolgere il lavoro.

I motivi di *discriminazione* includono: età, identità di genere, orientamento sessuale, disabilità mentale o fisica, etnia, nazionalità, religione, stato civile o familiare o qualsiasi altra dimensione dell'identità di una persona che non ha alcuna relazione con la sua capacità di svolgere il lavoro.

Diversità

La *diversità* si riferisce alla varietà di somiglianze e differenze tra le persone, tra cui l'età, l'identità di genere, l'orientamento sessuale, la disabilità mentale o fisica, l'etnia, la nazionalità, la religione, lo stato civile o familiare o qualsiasi altra dimensione della loro identità.

Energia rinnovabile

Tutte le fonti di energia provenienti da fonti energetiche rinnovabili non fossili che vengono naturalmente reintegrate nel corso di una scala temporale umana. *L'energia rinnovabile* comprende le seguenti fonti di energia: eolica, solare, idroelettrica, biocarburanti, idrotermale e oceanica (del moto ondoso e delle maree) e geotermica. Non include l'energia nucleare o i combustibili fossili.

Equilibrio di genere

Equilibrio di genere si riferisce a un'equa proporzione di uomini e donne.

Età lavorativa minima legale

L'età lavorativa minima legale è definita dalla legislazione nazionale ed è l'età alla quale una persona può essere impiegata.

Etica del business

Regole, principi e standard per decidere ciò che è moralmente giusto o sbagliato nel fare business.

Formazione professionale

Comprende tutte le forme di apprendistato, tirocini ed esperienze lavorative che hanno un obiettivo di apprendimento. La *formazione professionale* si svolge in collaborazione con una scuola o un istituto di formazione locale, o è stata approvata come programma di formazione da un'autorità competente, o serve come programma di guida o di orientamento per sostenere la scelta del partecipante di una professione o di un percorso di formazione.

Fornitore	Un'azienda o un'organizzazione con cui un'azienda IKEA ha stipulato un contratto e anche eventuali <i>sub-fornitori</i> di tale contratto che forniscono prodotti, servizi, materiali o componenti. Ai fini del presente documento, il termine <i>fornitore</i> si applica a fornitori, prestatori di servizi e altre parti contraenti.
Gas serra	Uno qualsiasi dei sette <i>gas serra</i> definiti dal protocollo di Kyoto, le cui emissioni contribuiscono al cambiamento climatico: anidride carbonica (CO ₂), metano (CH ₄), protossido di azoto (N ₂ O), esafluoruro di zolfo (SF ₆), <i>idrofluorocarburi</i> (HFC), trifluoruro di azoto (NF ₃) e perfluorocarburi (PFC). Questi gas contribuiscono al riscaldamento globale intrappolando il calore del sole come una serra - il cosiddetto effetto serra.
Giovane lavoratore	Persona di età inferiore ai 18 anni, ma superiore all' <i>età lavorativa minima legale</i> , che svolge un'attività lavorativa.
Gravi pericoli occupazionali per la salute e la sicurezza	<i>Pericoli</i> per la salute e la sicurezza che possono comportare un rischio immediato di causare morte, lesioni permanenti o malattie.
Idrofluorocarburi	Gli <i>idrofluorocarburi</i> (HFC) sono gas fluorurati ad effetto serra prodotti dall'uomo. Sono spesso usati come sostituti delle <i>sostanze lesive dello strato di ozono</i> nel condizionamento dell'aria, nella refrigerazione, nel soffiaggio della schiuma, nei ritardanti di fiamma, nei solventi e negli aerosol.
Inclusione	<i>Inclusione</i> significa far leva sulla <i>diversità</i> per creare un'organizzazione o una comunità equa, sana e performante. Un ambiente inclusivo assicura un accesso equo alle risorse e alle opportunità per tutti. Permette inoltre agli individui e ai gruppi di sentirsi sicuri, rispettati, impegnati, motivati e valorizzati, per quello che sono e per il loro contributo agli obiettivi organizzativi e sociali.
Infortunio	Un evento o episodio che avviene in modo inaspettato o non intenzionale risultante in lesioni, malattia o morte.
Inquinamento ambientale grave	Inquinamento ambientale che causa un'alterazione irreversibile, a lungo termine o diffusa dell'ecosistema o che rischia di diffondersi ampiamente dal sito.

Lavoratore	Una persona che svolge un lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. Sono compresi i <i>lavoratori</i> a cottimo, i partecipanti alla <i>formazione professionale</i> e i <i>lavoratori</i> in prova, nonché i <i>lavoratori</i> dei <i>sub-fornitori</i> che lavorano diciotto (18) ore o più alla settimana in sito.
Lavoro forzato, obbligato, in prigione	Il <i>lavoro forzato</i> è qualsiasi lavoro o servizio che viene svolto da qualsiasi persona sotto la minaccia di una sanzione, e in cui la persona non sia entrata di sua spontanea volontà. Ciò include la confisca degli effetti personali, l'impossibilità di terminare il rapporto di lavoro in qualsiasi momento e l'impossibilità di lasciare il luogo di lavoro. Il <i>lavoro obbligato</i> è una forma di <i>lavoro forzato</i> in cui i <i>lavoratori</i> sono vincolati al loro posto di lavoro attraverso la servitù del debito, a seguito dell'addebito, diretto o indiretto, di commissioni o costi di assunzione, del pagamento di depositi, della ricezione di prestiti o di anticipi salariali o del ritardo nei pagamenti. <i>Lavoro in prigione</i> è il lavoro svolto da prigionieri.
Lavoro minorile	Lavoro svolto da <i>bambini</i> sotto l' <i>età lavorativa minima legale</i> che li priva della loro infanzia, potenziale e dignità e che è lesivo per il loro sviluppo fisico e mentale. In aggiunta, il lavoro svolto da qualsiasi persona sotto i 18 anni di età può essere considerato " <i>lavoro minorile</i> " in base alla sua tipologia, alle ore lavorate e alle condizioni nelle quali è svolto.
Lavoro pericoloso	Lavoro in cui i <i>lavoratori</i> sono soggetti a <i>pericoli</i> .
Lavoro temporaneo	Lavoro di durata limitata. La fine del contratto è determinata da condizioni oggettive, ad esempio una data specifica, il completamento di un'attività specifica o il verificarsi di un evento specifico. Il <i>lavoro temporaneo</i> può essere a tempo pieno o a tempo parziale e può essere bilaterale (tra due parti) o triangolare (tra 3 parti).
Licenziamento	La situazione in cui un datore di lavoro porta ufficialmente qualcuno a lasciare il proprio posto di lavoro per qualsiasi motivo, a meno che non sia il risultato di un processo disciplinare concordato con o non contestato dal <i>lavoratore</i> o confermato dalle autorità. Ciò include i casi in cui i <i>lavoratori</i> sono licenziati o resi esuberanti.

Mancato infortunio	Un <i>mancato infortunio</i> è un evento non pianificato che non ha provocato infortuni o malattie - ma ha avuto il potenziale per farlo. Solo una fortuita interruzione della catena di eventi ha impedito un infortunio o una malattia.
Ore di lavoro	Il periodo in cui un <i>lavoratore</i> lavora. Sono esclusi i periodi non lavorati, anche se retribuiti, come le ferie annuali retribuite, i giorni festivi pagati, le assenze per malattia retribuite, le pause per i pasti, il tempo trascorso in viaggio da casa al lavoro e viceversa.
Pericolo	Una situazione che rappresenta una minaccia per la vita, la salute o l'ambiente. Questo può includere <i>pericoli</i> fisici, chimici, biologici, ergonomici o occupazionali.
Periodo di preavviso	Il periodo di tempo che intercorre tra la disdetta del contratto e la fine dell'ultimo giorno lavorativo. Il <i>periodo di preavviso</i> è pagato in linea con il contratto del <i>lavoratore</i> .
Routines	Un insieme di azioni progettate per realizzare un compito. Se non diversamente specificato, le <i>routines</i> possono essere non scritte.
Sede principale	La sede definita nel contratto di assunzione. Può essere sia la sede di lavoro regolare o l'ufficio a cui è collegato il contratto.
Sostanze lesive dello strato di ozono	Prodotti chimici che distruggono lo strato di ozono protettivo della Terra nell'alta atmosfera. Essi includono clorofluorocarburi (CFC), idrocloro-fluorocarburi (HCFC) e halon, tra le altre sostanze di origine umana responsabili della riduzione dell'ozono. L'uso di <i>sostanze lesive dello strato di ozono</i> è controllato in base al Protocollo di Montreal.
Squadra di emergenza	Team di <i>lavoratori</i> con competenze adeguate per coordinare la risposta all'emergenza: valutazione dell'emergenza, decisioni immediate, supporto alle autorità locali e ai servizi di emergenza, comunicazione esterna e interna.
Sub-fornitore	Qualsiasi entità o individuo che fornisce un prodotto, un componente, un materiale o un servizio come parte della <i>catena del valore</i> di IKEA.

Uguaglianza	<i>Uguaglianza</i> significa che tutti devono essere trattati in modo equo ed avere pari opportunità, indipendentemente dal loro background e dalle loro differenze individuali. <i>L'uguaglianza</i> implica anche l'assenza di qualsiasi tipo di <i>discriminazione</i> .
Uscita di emergenza	Un' <i>uscita di emergenza</i> è illuminata o indicata con un segnale fotoluminescente. L'uscita si apre verso l'esterno, non è mai chiusa a chiave e viene sempre tenuta libera.
Via di emergenza	Via che conduce ad un' <i>uscita di emergenza</i> . La via viene sempre tenuta libera.

