



IWAY Standard

Requisiti minimi relativi a condizioni ambientali, sociali e lavorative da osservare nell'acquisto di prodotti, materiali e servizi.

Approvato da:
IWAY Council

Data:
29.04.2016

Edizione:
5.2

IWAY Standard

Introduzione

Principi guida

In IKEA riconosciamo che il nostro operato produce un impatto sulle persone e sul pianeta, in particolare sulle condizioni di lavoro e sull'ambiente, a livello sia locale che globale.

Inoltre crediamo fermamente di poter aver successo e fare buon business adottando pratiche aderenti ai nostri principi etici. È questo un prerequisito per la nostra crescita futura, che verrà raggiunta insieme ai *Fornitori* che condividono la nostra visione e ambizione.

I nostri principi guida in materia ambientale e sulle condizioni sociali e lavorative rispondono alle seguenti domande:

- Qual è il migliore interesse per il bambino?
- Qual è il migliore interesse per il lavoratore?
- Qual è il migliore interesse per l'ambiente?

Attraverso questi principi sosteniamo la direzione descritta nella Strategia di Sostenibilità del Gruppo IKEA: "People & Planet Positive".

Fondamenti

"The IKEA Way on Purchasing Products, Materials and Services" (IWAY) è il codice di condotta per i fornitori IKEA e comprende i requisiti minimi di IKEA relativi all'ambiente e alle condizioni sociali e lavorative (*lavoro minorile incluso*).

IWAY si basa sulle otto convenzioni chiave definite nei Principi e Diritti Fondamentali sul Lavoro, dichiarazione ILO, giugno 1998, e sui Dieci Principi delle Nazioni Unite *Global Compact* 2000.

IKEA riconosce i principi fondamentali dei diritti umani definiti nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (Nazioni Unite, 1948), aderisce alla *Sanction List* delle Nazioni Unite e all'elenco di misure restrittive dell'Unione Europea.

Osservanza della legge e requisiti IKEA

Il *Fornitore* di IKEA dovrà sempre attenersi ai requisiti più rigidi, siano essi previsti dalla legislazione applicabile o dalle specifiche direttive IWAY stabilite da IKEA.

Nel caso in cui il requisito IKEA dovesse contraddire leggi o norme nazionali, queste ultime prevalgono e vanno osservate. In tali casi, il *Fornitore* deve immediatamente informare IKEA.

Riservatezza

Il successo dell'implementazione di IWAY dipende da collaborazione, fiducia reciproca e rispetto tra *Fornitore* e IKEA. Qualsiasi osservazione, discussione e informazione scritta ricevuta dal Fornitore deve essere trattata con riservatezza da IKEA, dai suoi dipendenti e da qualsiasi terza parte nominata da IKEA.

Etica aziendale

I valori di fiducia, integrità e onestà rappresentano le basi di IWAY e sono fondamentali ai fini di una sua implementazione sostenibile. Su queste basi fondiamo le nostre relazioni, che cresceranno attraverso il continuo rispetto di tali valori.

È importante che tutti i collaboratori di IKEA e partner esterni comprendano la posizione di IKEA sulla corruzione e sulla sua prevenzione. Questo è stato stabilito nell'approccio di IKEA sull'anti corruzione. Questo è stato comunicato a tutti i partner commerciali tramite vendor letters, firmate da tutti i *Fornitori*.



IWAY Standard

Requisiti minimi relativi a condizioni ambientali, sociali e lavorative da osservare nell'acquisto di prodotti, materiali e servizi.

IWAY Standard - Sezione generale

1. **IWAY Must**
2. **Condizioni generali**
3. **Etica aziendale**
4. **Ambiente**
5. **Sostanze chimiche**
6. **Rifiuti**
7. **Emergenze e prevenzione incendi**
8. **Salute e sicurezza dei lavoratori**
9. **Assunzioni, orari di lavoro, stipendi e benefit**
10. **Alloggi**
11. **Lavoro minorile e giovani lavoratori**
12. **Discriminazione**
13. **Coinvolgimento del lavoratore**
14. **Molestie, abusi e provvedimenti disciplinari**

Definizioni e glossario dei termini

Riferimenti



IWAY Standard

Requisiti minimi relativi a condizioni ambientali, sociali e lavorative da osservare nell'acquisto di prodotti, materiali e servizi.

Questa è la Sezione Generale dell' IWAY Standard. Per specifiche parti della Supply Chain di IKEA, come Forestry o Trasporti, può esistere una sezione specifica contenente ulteriori requisiti che vanno considerati in aggiunta a quelli previsti dal presente documento.

I termini e le espressioni *in corsivo* vengono riprese e definite alla fine del documento.

1. IWAY Must

1.1 *Lavoro minorile*

- Il *Fornitore* non ricorre al *Lavoro minorile*
- L'età di tutti i *Lavoratori* è documentata

Per *Lavoro minorile* si intende lavoro effettuato da un *bambino*, che ostacoli il diritto del *bambino* stesso ad una crescita in salute e ad un corretto sviluppo e che gli/le neghi il diritto ad un'adeguata istruzione. Con il termine "*Lavoro minorile*" viene definito lavoro eseguito da un *bambino* al di sotto dell'*età minima lavorativa*, che non sia specificatamente approvato da IKEA come *lavoro leggero o apprendistato o formazione professionale*, come specificato nel "IKEA Way on Preventing Child Labour and Supporting Young workers".
L'Età minima lavorativa è stabilita dalla legislazione nazionale ed è l'età, sopra la quale la persona può essere impiegata a tempo pieno. Può essere 16 anni, 15 anni, o 14 anni in alcuni paesi in via di sviluppo.

1.2 *Lavoro forzato o obbligato*

Il *Fornitore* non si avvale di lavoro *forzato, in prigionia, obbligato* o involontario.

I *Lavoratori*:

- devono possedere titolo legale per lavorare all'interno delle strutture del *Fornitore*;
- hanno facoltà di interrompere il rapporto di lavoro in qualsiasi momento nel rispetto del periodo di preavviso concordato, senza penali o decurtazioni di stipendio;
- sono liberi di lasciare il luogo di lavoro al termine del loro turno;

Ai *Lavoratori*:

- non vengono trattenuti documenti o altri effetti personali;
- non viene addebitata, direttamente o indirettamente, alcuna tassa o commissione derivante dalle operazioni di assunzione. Qualora un ente intermediario dovesse richiedere tale tipo di compenso, il *Lavoratore* verrà interamente rimborsato dal *Fornitore*.
- non deve essere richiesto deposito di somme o cauzioni di alcun genere o di accettare ritardi nei pagamenti del loro salario
- non devono essere offerti/concessi anticipi sul salario o prestiti tali da porli in debito nei confronti del *Fornitore*, vincolandoli al posto di lavoro.
-

1.3 *Etica aziendale*

La fiducia e la trasparenza relative al business IKEA sono assicurati in ogni momento. Non devono esistere precedenti relativi a casi di corruzione legati al rapporto con IKEA. I documenti ufficiali relativi ad IWAY e/o richiesti per legge sono integri e non manipolati.

1.4 *Inquinamento ambientale grave*

Non devono esistere o verificarsi situazioni di inquinamento ambientale grave, ovvero con probabilità di ampia diffusione dal sito e dove la correzione degli effetti sarebbe molto complessa od onerosa.

1.5 *Gravi rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori*

I *Lavoratori* non devono essere esposti a rischi gravi per la salute e la sicurezza, ovvero situazioni tali da comportare un rischio immediato di decesso o di lesioni e patologie permanenti.



IWAY Standard

Requisiti minimi relativi a condizioni ambientali, sociali e lavorative da osservare nell'acquisto di prodotti, materiali e servizi.

1.6 Orari di lavoro

Il *Fornitore* di IKEA adotta un sistema trasparente ed affidabile per documentare orari di lavoro e salari di tutti i *Lavoratori*.

1.7 Salari

Al *Lavoratore* viene corrisposto un salario pari o superiore al minimo di legge.

1.8 Assicurazione contro gli infortuni del *Lavoratore*

Il *Fornitore* fornisce a tutti i *Lavoratori* un'assicurazione contro gli infortuni che copre le spese relative a cure mediche per incidenti legati al lavoro e prevede un risarcimento per invalidità permanente causata da incidenti legati al lavoro.

2. Condizioni generali

2.1 Osservanza delle normative e conformità con la legge

Esistono pratiche e *routine* per garantire l'implementazione e la conformità nei confronti di leggi e direttive correlate con i requisiti IWAY.

2.2 Responsabilità IWAY

Esiste un'organizzazione interna, unitamente ad opportune *routine* che garantiscono l'osservanza costante dei requisiti IWAY.

2.3 IWAY presso i *sub-fornitori*

I *requisiti IWAY o equivalenti*, incluso il documento "The IKEA Way on Preventing Child Labour and Supporting Young Workers", vengono comunicati dal *Fornitore* a tutti i *sub-fornitori* di primo livello coinvolti nella fornitura di prodotti, materiali o servizi per IKEA.

Il *Fornitore* ha ottenuto il permesso di eseguire ispezioni IWAY presso i *sub-fornitori*.

2.4 IWAY presso *sub-fornitori critici*

In aggiunta al punto 2.3, tutti i *sub-fornitori* di primo livello coinvolti nella fornitura di prodotti, materiali o servizi per IKEA sono registrati dal *Fornitore*.

L'osservanza dei requisiti IWAY Must presso i *sub-fornitori* critici di primo livello è implementata e verificata dal *Fornitore* nell'ambito e nei tempi concordati con l'unità IKEA di pertinenza. I risultati della verifica sono documentati e forniti ad IKEA su richiesta.

2.5 Comunicazione di IWAY ai *Lavoratori*

I *Lavoratori* ricevono comunicazione dello Standard IWAY o informazioni equivalenti, incluse eventuali sezioni specifiche, in una lingua da loro compresa.

In entrambi i casi, i *Lavoratori* devono essere informati in merito a dove poter reperire una copia dell'IWAY Standard per consultazione e devono aver accesso libero e gratuito alle informazioni.

2.6 Ispezioni interne

Vengono implementate *routine* trasparenti e affidabili per garantire e verificare l'osservanza dei requisiti IWAY (o *equivalenti*) e segnalare eventuali difformità. La verifica viene completata almeno ogni 12 mesi e la documentazione viene conservata per 24 mesi.

3. Etica aziendale

3.1 *Politica anticorruzione*

È stata sviluppata e implementata una *politica anticorruzione*. Tale politica copre aspetti legati alle relazioni d'affari dei *Fornitori* con IKEA e afferma con chiarezza che non è tollerata alcuna pratica di corruzione.

3.2 Documentazione trasparente e affidabile

Documentazione, verbali, report, ecc. relativi ad IWAY sono redatti in trasparenza, precisi e affidabili.



IWAY Standard

Requisiti minimi relativi a condizioni ambientali, sociali e lavorative da osservare nell'acquisto di prodotti, materiali e servizi.

3.3 Formazione del management

Le figure manageriali pertinenti e i referenti per IKEA hanno ricevuto opportuna formazione e sono a conoscenza della posizione di IKEA in materia di etica aziendale.

4. Ambiente

4.1 Emissioni in atmosfera

Vengono rispettate tutte le leggi e direttive applicabili in materia di emissioni in atmosfera; tutti gli eventuali permessi o autorizzazioni, unitamente ai risultati dei test richiesti, sono stati ottenuti.

4.2 Rumore esterno

Viene rispettata ogni legge e direttiva applicabile in materia di rumore esterno; permessi e autorizzazioni previsti, unitamente ai risultati dei test richiesti sono stati ottenuti dal *Fornitore*.

4.3 Scarichi Idrici

Le acque reflue di scarico vengono adeguatamente trattate dal *Fornitore* in loco, oppure conferite presso strutture esterne autorizzate e attrezzate per il trattamento di tali reflui.

Gli impianti di trattamento delle acque reflue (ETP) sono in funzione, soggetti a manutenzione, e adeguati rispetto alla tipologia ed al volume degli effluenti generati.

Il personale addetto agli impianti di trattamento possiede la competenza necessaria.

4.4 Contaminazione del suolo

In caso di contaminazione del suolo si interviene immediatamente.

Vengono identificati e valutati possibili rischi di contaminazione del suolo dovuti ad attività presenti e passate sul sito.

Ogni contaminazione individuata viene segnalata all'autorità competente e gestita nell'osservanza delle direttive delle autorità. Il *Fornitore* tiene informata IKEA su relativi progressi ed esiti.

4.5 Rapporti sulle prestazioni ambientali

Viene reso disponibile ad IKEA un rapporto annuale sulle prestazioni ambientali.

Contenuto, struttura e tempistiche dei rapporti vengono definiti dall'unità IKEA di pertinenza e comprendono come minimo consumo idrico ed energetico.

4.6 Continui passi avanti

Il *Fornitore* valuta l'impatto ambientale attuale dovuto alla propria produzione, operazioni e attività.

Piani d'azione atti a ridurre l'impatto ambientale vengono documentati e revisionati periodicamente. Essi comprendono obiettivi misurabili, responsabilità, azioni concrete e tempistiche. I risultati degli interventi previsti dai piani vengono documentati.

4.7 Osservanza delle normative e conformità con la legge

Altre leggi, norme e direttive riguardanti impatto e salvaguardia ambientale, applicabili ma non contemplate in questo capitolo, vengono osservate.

Ciò comprende ma non si limita a classificazione ambientale, rapporti e ispezioni da parte delle autorità.

Le azioni correttive richieste in seguito a tali ispezioni vengono documentate e implementate nei termini temporali stabiliti.



5. Sostanze chimiche

5.1 Elenco delle *sostanze chimiche* e schede di sicurezza (*MSDS*)

Viene creato, mantenuto e *continuamente aggiornato* un elenco di tutte le *sostanze chimiche* utilizzate in produzione, altre operazioni o servizi unitamente alle relative schede di sicurezza (*MSDS*) in corso di validità.

L'elenco comprende nome del prodotto chimico, funzione/area di utilizzo e riferimento alla scheda di sicurezza *MSDS*. La scheda è redatta in una lingua compresa dai *Lavoratori*.

Qualora vengano utilizzate esclusivamente *sostanze chimiche* ordinarie (ad esempio prodotti per la pulizia, materiali per ufficio etc.) che comportano scarsi e noti rischi, l'elenco, se non specificamente richiesto da leggi o normative, non viene ritenuto necessario.

5.2 *Routine per la gestione di sostanze chimiche*

Vengono implementate e documentate apposite *routine* per l'acquisto, stoccaggio, manipolazione e utilizzo delle *sostanze chimiche*, unitamente a procedure da seguire in caso di emergenza.

Qualora vengano utilizzate esclusivamente *sostanze chimiche* ordinarie (ad esempio prodotti per la pulizia, materiali per ufficio etc.) che comportano scarsi e noti rischi, non è necessaria una *routine* documentata.

5.3 Competenza e formazione

I *Lavoratori* incaricati alla gestione di *sostanze chimiche* possiedono adeguata competenza e prima di iniziare il lavoro vengono opportunamente formati in merito alle procedure di acquisto, manipolazione, utilizzo e stoccaggio di tali sostanze.

I contenuti del programma e l'avvenuta formazione dei lavoratori sono documentate.

5.4 Stoccaggio, manipolazione e trasporto di *sostanze chimiche*

Le *sostanze chimiche* vengono conservate, manipolate e trasportate in maniera tale da prevenire emissioni in atmosfera, contaminazione del suolo, dispersione nelle acque e rischi di innesco/esplosione, e in modo da preservare la salute e la sicurezza dei *Lavoratori*.

Informazioni relative alla corretta manipolazione di composti e sostanze chimiche e rischi connessi, sono apposte e ben visibili nelle aree in cui tali sostanze vengono utilizzati e depositate.

La pavimentazione delle strutture di stoccaggio dei prodotti chimici presenta una superficie solida impermeabile alle sostanze. Nei casi in cui si rende necessario un sistema di contenimento separato per *sostanze chimiche* liquide, questo deve essere in grado di contenere il volume del barile/fusto più grande.

Tutti i serbatoi, sopraterra o interrati contenenti liquidi pericolosi vengono monitorati al fine di prevenire contaminazioni o rilevare tempestivamente possibili perdite.

5.5 Etichettatura delle *sostanze chimiche*

Tutti i contenitori di sostanze chimiche sono provvisti di adeguate etichette riportanti spiegazioni consone e comprensibili, affinché i *Lavoratori* conoscano inequivocabilmente il contenuto dei contenitori e i relativi rischi.

5.6 Osservanza delle normative e conformità con la legge

Altre leggi, norme e direttive regolanti acquisto, detenzione, stoccaggio, manipolazione, utilizzo e trasporto di *sostanze chimiche* ovvero loro classificazione, applicabili ma non contemplate in questo capitolo, vengono osservate.

6. Rifiuti



IWAY Standard

Requisiti minimi relativi a condizioni ambientali, sociali e lavorative da osservare nell'acquisto di prodotti, materiali e servizi.

6.1 Elenco dei rifiuti

Viene compilato un elenco dei rifiuti *pericolosi* e non pericolosi prodotti in loco per monitorare tipo e quantità dei rifiuti generati.

L'elenco distingue chiaramente i rifiuti *pericolosi* dai rifiuti non pericolosi e viene *continuamente aggiornato*.

Qualora vengano utilizzate esclusivamente *sostanze chimiche* ordinarie (ad esempio prodotti per la pulizia, materiali per ufficio etc.) che comportano scarsi e noti rischi, l'elenco, se non specificamente richiesto da leggi o normative, non viene ritenuto necessario.

6.2 Routine per la gestione dei rifiuti

Vengono implementate e documentate apposite *routine* regolanti le operazioni di manipolazione, stoccaggio, trasporto, recupero e smaltimento di rifiuti *pericolosi* e non pericolosi.

Tali *routine* sono atte a prevenire emissioni in atmosfera, contaminazione del suolo, dispersione nelle acque e rischi di innesco/esplosione, preservano salute e sicurezza dei *Lavoratori* e includono *regole* ed *istruzioni* da adottare in situazioni di emergenza.

Qualora vengano utilizzate esclusivamente *sostanze chimiche* ordinarie (ad esempio prodotti per la pulizia, materiali per ufficio etc.) che comportano scarsi e noti rischi, non si ritiene necessaria alcuna procedura documentata.

6.3 Competenza e formazione

I *Lavoratori* incaricati alla gestione di rifiuti possiedono adeguata competenza e prima di iniziare il lavoro vengono opportunamente formati relativamente alle corrette procedure di manipolazione.

I contenuti del programma e l'avvenuta formazione dei lavoratori sono documentate.

6.4 Stoccaggio, manipolazione e trasporto di rifiuti

I rifiuti vengono depositati, manipolati e trasportati in maniera tale da prevenire emissioni in atmosfera, contaminazione del suolo, dispersione nelle acque e rischi di innesco/esplosione, e in modo da preservare la salute e la sicurezza dei *Lavoratori*.

I rifiuti *pericolosi* vengono separati da quelli non pericolosi e conservati con ordine. Le aree di smistamento e/o deposito dei rifiuti sono identificabili e contrassegnate e i loro fusti/contenitori sono debitamente etichettati.

6.5 Recupero dei rifiuti

I rifiuti vengono differenziati e inviati al recupero nella misura consentita dalle condizioni e dalle infrastrutture locali.

6.6 Appaltatori autorizzati

Gli appaltatori che eseguono operazioni di trasporto, deposito e smaltimento finale dei rifiuti sono provvisti di autorizzazione in base alle leggi applicabili.

Nel caso di assenza di appaltatori adeguatamente autorizzati, incluso società di trasporto e di smaltimento finale, il *Fornitore* di IKEA garantisce che i rifiuti *pericolosi* vengano conservati fino al momento in cui vi saranno le condizioni per assicurare un corretto smaltimento definitivo.

6.7 Incenerimento/discarica in loco

Nessun rifiuto *pericoloso* viene incenerito né interrato in loco.

6.8 Osservanza delle normative e conformità con la legge

Altre leggi, norme e direttive regolanti manipolazione, deposito, trasporto, recupero e smaltimento di rifiuti *pericolosi* e non pericolosi, applicabili ma non contemplate in questo capitolo, vengono osservate.



7. Emergenze e prevenzione incendi

7.1 Piani di emergenza

Vengono sviluppati e implementati piani di emergenza relativi al/i sito/i.

I piani si basano su rischi identificati e *routine* stabilite per affrontare situazioni di emergenza. Vengono implementate *routine* atte a eliminare, ridurre e controllare tali rischi.

I piani di emergenza comprendono come minimo, rischi potenziali e scenari di emergenza (incendi, disastri naturali, *incidenti* chimici, ecc.), procedure di evacuazione e definizione di ruoli e responsabilità durante situazioni di emergenza.

7.2 Incendi e mancati incendi

Ogni caso di incendio o *incidente* che possa causare un incendio viene documentato. La documentazione comprende un'analisi della causa alla base e azioni correttive e preventive.

7.3 Competenza e formazione

Un numero adeguato di persone addestrate all'uso dell'attrezzatura antincendio è presente in ogni area di lavoro a copertura di tutti i turni.

L'addestramento include l'uso dell'attrezzatura antincendio installata nel sito e ha luogo almeno ogni 24 mesi. È disponibile una descrizione della formazione con relativa documentazione.

Prima di iniziare il lavoro, i *Lavoratori* vengono informati in merito alle problematiche di base relative alle sicurezza contro gli incendi. L'addestramento comprende come minimo le procedure di evacuazione, localizzazione e attivazione dell'allarme di emergenza.

È disponibile una descrizione della formazione con relativa documentazione.

7.4 Attrezzatura antincendio

È disponibile adeguata attrezzatura antincendio.

L'attrezzatura antincendio manuale è facilmente accessibile e identificabile a distanza, sottoposta ad adeguata manutenzione e non è tenuta sottochiave o bloccata.

L'attrezzatura viene sottoposta a ispezione, interna o a opera di un'azienda autorizzata esterna, almeno ogni 12 mesi. Viene conservata documentazione comprovante la manutenzione e/o vengono apposti adesivi/cartellini su ogni attrezzatura comprovante l'avvenuto controllo.

7.5 Vie di fuga e uscite di sicurezza

Le uscite di sicurezza garantiscono una rapida e sicura evacuazione di tutti i *Lavoratori*.

Esistono almeno due uscite di sicurezza indipendenti per area di lavoro e tutte le uscite di sicurezza e le vie di accesso sono sgombre da ostacoli.

Una sola uscita di emergenza può essere sufficiente in ambienti in cui il numero di *Lavoratori*, le dimensioni dei locali, il livello di rischio e la conformazione del luogo di lavoro permettono a tutti i *Lavoratori* un'evacuazione rapida e sicura in caso di emergenza.

Tutte le uscite di sicurezza e vie di fuga sono contrassegnate con adeguata segnaletica foto luminescente o illuminata, visibile dalle corsie principali e sono apribili dall'interno. Ove non diversamente prescritto dalle normative locali, le uscite di sicurezza si aprono verso l'esterno.

7.6 Allarme di evacuazione

È installato un sistema di allarme di evacuazione funzionante e indipendente con segnale acustico continuo per avvisare tutti i *Lavoratori* in caso di emergenza e per garantire un'evacuazione rapida e sicura.

Negli ambienti rumorosi, il segnale acustico è coadiuvato da un segnale luminoso.

L'allarme può essere attivato manualmente ed è udibile o visibile in tutte le aree. I pulsanti di attivazione sono contrassegnati con chiarezza e il sistema funziona anche in assenza di elettricità.



IWAY Standard

Requisiti minimi relativi a condizioni ambientali, sociali e lavorative da osservare nell'acquisto di prodotti, materiali e servizi.

7.7 Prove di evacuazione

Le prove di evacuazione si estendono a tutti i turni e reparti a quanti più *Lavoratori* possibile e vengono eseguite almeno ogni 12 mesi.

Durante le prove di evacuazione, vi sono persone designate e responsabili di assicurare che tutti i *Lavoratori* abbiano abbandonato l'edificio.

Le prove di evacuazione vengono adeguatamente documentate. I rapporti delle prove di devono contenere come minimo: data e ora dell'esercitazione, turno di lavoro coinvolto, tempo d'evacuazione e tempo dell'intera prova, risultati dell'esercitazione ed eventuali azioni correttive necessarie.

7.8 Osservanza delle normative e conformità con la legge

Altre leggi, norme e direttive in materia di protezione antincendio, comprese classificazione del rischio d'incendio, rendicontazione e ispezioni delle autorità, applicabili ma non contemplate in questo capitolo, vengono osservate.

Eventuali azioni correttive richieste in seguito a tali ispezioni vengono documentate e completate nei tempi stabiliti.

8. Salute e sicurezza dei lavoratori

8.1 Valutazione dei rischi in ambiente di lavoro

È stata effettuata una *valutazione dei rischi* comprendente l'intero sito e tutte le postazioni di lavoro. In caso di cambiamenti operativi, la *valutazione dei rischi* in ambiente di lavoro viene aggiornata.

Si interviene attivamente per ridurre la necessità di *dispositivi di protezione individuale (DPI)*, limitando i rischi alla fonte (per esempio contenendo la rumorosità, migliorando la sicurezza dei macchinari, implementando *routine* di lavoro sicure, migliorando la qualità dell'aria ecc.).

8.2 Infortuni e mancati infortuni

E' in essere una *routine* per le segnalazioni, le analisi, i follow-up e gli interventi in caso di *infortuni e incidenti*.

8.3 Formazione in materia di salute e sicurezza

Prima di azionare macchinari, attrezzature o di eseguire operazioni potenzialmente pericolose, i *Lavoratori* ricevono necessaria e adeguata formazione sulla sicurezza. La formazione viene aggiornata secondo le leggi vigenti e/o le esigenze identificate.

La formazione introduttiva include informazioni relative alla salute e sicurezza delle operazioni quotidiane e pertinenti alla mansione.

Sono disponibili programma e registrazioni degli interventi di formazione.

8.4 Macchinari e attrezzature

Tutti i macchinari ed attrezzature impiegati nella produzione e nelle operazioni sono sicuri da utilizzare e sono dotati dei necessari dispositivi di sicurezza per la prevenzione di infortuni.

Macchinari e altre attrezzature come carrelli elevatori, scale mobili, porte/cancelli automatici, gru/montacarichi/dispositivi di sollevamento ecc. sono ispezionati e certificati da autorità tecniche deputate ai controlli e alle ispezioni oppure da altre figure certificate e/o autorizzate in base a quanto stabilisce la legge.

8.5 Informazioni sulla sicurezza

Nelle aree che presentano rischi, sono chiaramente visibili le informazioni sulla sicurezza e/o i segnali di avvertimento/pericolo. Esse descrivono il rischio specifico e indicano come ridurre al minimo l'esposizione in una forma comprensibile ai *Lavoratori* (mediante immagini, pittogrammi e/o in forma scritta in una lingua compresa dai *Lavoratori*).



IWAY Standard

Requisiti minimi relativi a condizioni ambientali, sociali e lavorative da osservare nell'acquisto di prodotti, materiali e servizi.

8.6 Routine di lavoro sicure

Vengono implementate *routine* di lavoro sicure per ridurre al minimo il rischio di infortunio e/o malattia professionale associati a mansioni pericolose, come lavori in spazi confinati, lavori in quota, lavori su piattaforme aeree mobili o gru, ecc.

8.7 Rischi per la sicurezza

Si interviene per contrastare e ridurre al minimo rischi e pericoli in ambiente di lavoro che possono causare *incidenti/infortuni*.

Rischi e pericoli in ambiente di lavoro comprendono, ma non si limitano a, quadri elettrici non sicuri, traffico veicolare, scale danneggiate, cavi elettrici danneggiati o macchinari privi di sistemi di messa a terra, buchi nella pavimentazione, stoccaggio merci non sicuro ecc.

8.8 Dispositivi di protezione individuale (DPI)

DPI e abbigliamento protettivo adeguato sono disponibili, in buone condizioni, forniti gratuitamente e utilizzati da *Lavoratori* e visitatori in ogni area di lavoro potenzialmente a rischio.

Le aree in cui è necessario l'utilizzo di *DPI* sono chiaramente contrassegnate.

8.9 Attrezzatura di primo soccorso

L'*attrezzatura di primo soccorso* è adeguatamente conservata e disponibile ai *Lavoratori* durante tutti i turni di lavoro, in tutti gli edifici, ad ogni piano e in ogni mezzo di trasporto, sia esso camion, locomotiva o imbarcazione.

L'entità dell'*attrezzatura di primo soccorso* è adeguata rispetto alle dimensioni del sito, alla natura delle attività svolte nonché al rischio potenziale di infortunio.

L'*attrezzatura di primo soccorso* è accessibile, posta in un'area designata e chiaramente contrassegnata, in una zona che garantisce facile e rapido accesso in caso di emergenza, è mantenuta in buone condizioni e regolarmente ispezionata per garantirne integrità e fruibilità.

8.10 Persone addestrate al primo soccorso

Un numero adeguato di persone addestrate al primo soccorso e facilmente riconoscibili dai *Lavoratori* è presente durante l'orario di lavoro a copertura di tutti i turni.

Gli incaricati alla formazione di primo soccorso sono formatori qualificati, medici o infermieri. Le attività di formazione vengono ripetute almeno ogni 24 mesi o secondo disposizioni di legge. La documentazione che comprova l'avvenuta formazione è conservata dal *Fornitore* e include nomi dei partecipanti, date della formazione e una panoramica dei contenuti.

8.11 Condizioni ed ergonomia dei luoghi di lavoro

Vengono garantite condizioni di lavoro idonee. Il monitoraggio di tali condizioni include, ma non si limita a, rumore, temperatura, illuminazione, qualità dell'aria. Vengono conservati i rapporti relativi a test e misurazioni previste.

Durante periodi di temperature elevate, la temperatura interna nell'ambiente di lavoro può equivalere a quella esterna, ammesso che vi sia una copertura che offra ombra e protezione dal sole. Vengono adottate misure quali pause frequenti, fornitura di abiti adeguati, acqua potabile, ventilatori, ecc.

Le condizioni ergonomiche dei luoghi di lavoro sono accertate.

È presente e viene osservato un programma documentato atto a ridurre movimenti ripetitivi e/o operazioni monotone che nel lungo periodo possono essere logoranti e causare danni.

8.12 Acqua potabile

Tutti i *Lavoratori* hanno accesso ad acqua potabile a titolo gratuito. I dispenser o i punti di erogazione dell'acqua sono ubicati a distanza ragionevole dalla postazione di lavoro e vengono sottoposti a opportuna manutenzione.

8.13 Pulizia e igiene



IWAY Standard

Requisiti minimi relativi a condizioni ambientali, sociali e lavorative da osservare nell'acquisto di prodotti, materiali e servizi.

Vengono implementate buone pratiche di pulizia per garantire ai *Lavoratori* opportune condizioni di igiene e sicurezza nell'ambiente di lavoro.

Tutte le strutture vengono regolarmente pulite e mantenute in buone condizioni. È disponibile un numero adeguato di servizi igienici opportunamente attrezzati.

8.14 Aree di pausa

È disponibile un numero adeguato di aree dove i *Lavoratori* possono riposare ed assumere cibo e/o bevande durante le pause.

I *Lavoratori* hanno a disposizione luoghi adeguati per le pause pranzo. Tali aree sono pulite, in buone condizioni, separate dagli ambienti produttivi (rumore, polvere ecc.) e sono attrezzate con sedie/panche e tavoli.

8.15 Alcool e droghe

Viene adottata, comunicata attivamente e riconosciuta da tutti i dipendenti una *politica* relativa al divieto di consumo di alcool e droghe in ambiente di lavoro, volta a prevenire il lavoro sotto l'effetto di alcool, droghe o altre sostanze che impediscano al *Lavoratore* di lavorare in modo sicuro ed efficace.

8.16 Osservanza delle normative e conformità con la legge

Altre leggi, norme e direttive regolanti aspetti di salute e sicurezza in ambienti di lavoro, comprese classificazione, rendicontazione e ispezioni delle autorità, applicabili ma non contemplate in questo capitolo, vengono osservate.

Eventuali azioni correttive richieste in seguito a tali ispezioni vengono documentate e completate nei tempi stabiliti.

9. Assunzioni, orari di lavoro, stipendi e benefit

9.1 Rapporti e ispezioni delle autorità

Le azioni correttive richieste in seguito a ispezioni da parte delle autorità del lavoro o equivalenti sono documentate e completate nelle tempistiche prescritte.

9.2 Routine di assunzione e agenzie di lavoro

Tutte le fasi del processo di assunzione e tutti gli agenti coinvolti nell'intero processo vengono identificati e descritti a IKEA su richiesta.

Ogni agente incaricato per l'assunzione di *Lavoratori* possiede autorizzazione e titoli legali per poter svolgere tale attività.

9.3 Contratti di impiego

Prima dell'inizio del lavoro, ogni *Lavoratore* firma un contratto di impiego scritto che specifica termini e condizioni d'impiego; tale documento deve essere compreso dal *Lavoratore*.

Il contratto deve comprendere come minimo: nome del datore di lavoro, nome del *Lavoratore*, data di nascita, posizione, salario, orari di lavoro, retribuzione per lavoro straordinario, benefici e periodo di preavviso.

In alternativa, le informazioni relative a orario di lavoro, retribuzioni per lavoro straordinario, benefici e periodo di preavviso possono essere descritte in un Manuale dei *Lavoratori* o testo equivalente.

Se il *contratto di impiego* si conclude osservando il periodo di preavviso stabilito, non si applicano ritenute al salario dei *Lavoratori* che decidono di terminare il proprio rapporto di con il *Fornitore*.

9.4 Libro paga e registrazione delle presenze



IWAY Standard

Requisiti minimi relativi a condizioni ambientali, sociali e lavorative da osservare nell'acquisto di prodotti, materiali e servizi.

Per ogni Lavoratore vengono conservate buste paga, registrazione delle presenze, pagamento dei salari e ore lavorate.

La documentazione relativa alle buste paga viene conservata dal *Fornitore* per almeno 24 mesi e include ore di lavoro ordinario, ore di lavoro straordinario, compensi a cottimo, bonus di produzione, indennità, ritenute applicabili e salario netto.

9.5 Orario di lavoro e lavoro straordinario

I *Lavoratori* non lavorano più di sessanta (60) ore a settimana, straordinari inclusi. Il lavoro straordinario viene effettuato volontariamente.

In determinate circostanze ben definite nella legislazione locale e/o concordate con il consiglio dei lavoratori locale/sindacati, IKEA può approvare che le ore di straordinario siano obbligatorie, durante un breve e limitato periodo di tempo.

9.6 Giorno di riposo

I *Lavoratori* godono di almeno una giornata libera ogni sette giorni.

9.7 Salari

I salari dei *Lavoratori*, inclusa la retribuzione per lavoro straordinario, vengono corrisposti puntualmente e regolarmente almeno con cadenza mensile.

Eventuali ritenute non superano mai il 20% del salario del Lavoratore e non sono tali da rendere il salario netto inferiore al minimo di legge.

Le ritenute obbligatorie per legge (come imposte o fondi pensione) o quelle concordate per pasti, alloggio e associazioni sindacali sono escluse dal 20%.

Ai *Lavoratori* non viene chiesto di versare alcun deposito.

In caso di interruzioni di lavoro di breve termine indetti dal datore di lavoro, i *Lavoratori* non vengono pagati meno del salario minimo di legge se non disciplinato per legge.

Alla fine di ogni periodo di retribuzione vengono rilasciati cedolini contenenti informazioni complete. I cedolini riportano: giorni lavorati, salario lordo o a cottimo, ore straordinarie alla tariffa applicabile, bonus, indennità e ritenute contrattuali di legge, altre ritenute e paga netta.

9.8 Assenze

I *Lavoratori* hanno diritto al riposo dal lavoro in base alle leggi applicabili, e nel rispetto di tradizioni e standard locali.

9.9 Pause

I *Lavoratori* hanno diritto ad adeguate interruzioni del lavoro per pasti e pause.

I *Lavoratori* usufruiscono di almeno una pausa ogni 5 ore di lavoro; la pausa dura 30 minuti o più, se non diversamente concordato in forma scritta tra *Fornitore* e *Lavoratori* attraverso i rappresentanti sindacali locali o altri rappresentanti dei *Lavoratori*.

9.10 Benefit

I *Lavoratori* ricevono tutti i benefit previsti dalla legge a loro spettanti, come assicurazione sanitaria, assicurazione sociale, pensione ecc.

9.11 Osservanza delle normative e conformità con la legge

Altre leggi, norme e direttive relative all'impiego e regolanti rapporti di lavoro, applicabili ma non contemplate in questo capitolo, vengono osservate.

Ciò comprende, ma non si limita a, leggi e direttive relative a pratiche di assunzione, contratti, orari di lavoro, salari, permessi e benefit.

10. Alloggi



IWAY Standard

Requisiti minimi relativi a condizioni ambientali, sociali e lavorative da osservare nell'acquisto di prodotti, materiali e servizi.

10.1 Condizioni di alloggio

Gli *alloggi* messi a disposizione dal *Fornitore* o per conto del *Fornitore* offrono condizioni adeguate e sicure. Sono disponibili alloggi separati per uomini e donne single. Non esistono restrizioni che interferiscono col diritto del *Lavoratore* a lasciare l'alloggio durante il proprio tempo libero.

Lo spazio abitativo medio non è inferiore a 3,8 m² per persona.
Gli *alloggi* sono adeguatamente ventilati e/o riscaldati.

Le stanze da letto si possono chiudere a chiave sia dall'esterno che dall'interno e ogni *Lavoratore* possiede un armadietto con serratura per gli oggetti personali.
I *Lavoratori* hanno a disposizione un proprio letto o materasso personale.

10.2 Pulizia degli alloggi

Tutte le strutture vengono regolarmente pulite e mantenute in buone condizioni.

Sono disponibili servizi igienici puliti, opportunamente equipaggiati, in numero adeguato e propriamente mantenuti.

Le aree in cui viene preparato, fornito o consumato cibo rispondono alle direttive locali in materia di sanità e igiene.

10.3 Sicurezza

Le uscite di sicurezza garantiscono un'evacuazione rapida e sicura di tutte le persone.

Esistono almeno due uscite di sicurezza indipendenti per piano e tutte le uscite di sicurezza e le vie di accesso sono sgombre da ostacoli e apribili (non chiuse a chiave) dall'interno.

I requisiti di sicurezza antincendio applicabili agli *alloggi* corrispondono a quelli esposti al capitolo 7 di questo documento: competenza e formazione (7.3), attrezzatura antincendio (7.4), allarme di evacuazione (7.6) e prove di evacuazione (7.7).

Gli *alloggi* non sono ubicati in edifici in cui si svolgono operazioni ad alto rischio.

10.4 Osservanza delle normative e conformità con la legge

Altre leggi, norme e direttive relative ad *alloggi*, applicabili ma non contemplate in questo capitolo, vengono osservate.



IWAY Standard

Requisiti minimi relativi a condizioni ambientali, sociali e lavorative da osservare nell'acquisto di prodotti, materiali e servizi.

11. Lavoro minorile e giovani lavoratori

11.1 Prevenzione del *lavoro minorile* presso il *Fornitore*

Il *Fornitore* dispone di una *routine* documentata, per la prevenzione del *lavoro minorile*, regolarmente implementata.

11.2 Risposta al *lavoro minorile* presso il *Fornitore*

Il *Fornitore* dispone di una *routine* documentata per garantire intervento immediato in caso di individuazione di *lavoro minorile* presso il *Fornitore*.

- Tutte le misure adottate sono intese nel miglior interesse del *bambino*. La *routine* di intervento delinea le azioni volte ad allontanare il *bambino* dalla sua posizione di lavoro e a identificare una soluzione alternativa attuabile e sostenibile per la sua crescita ed il suo sviluppo. La *routine* è in linea con l'"IKEA WAY on Preventing *Child Labour* and supporting *Young Workers*" (il codice di condotta IKEA sulla prevenzione del *lavoro minorile* e supporto dei *giovani Lavoratori*).
- Se si individuano casi di *lavoro minorile*, IKEA viene immediatamente informata.

11.3 Prevenzione del *lavoro minorile* presso i *sub-fornitori*

Il *Fornitore* possiede e implementa una *routine* documentata per la prevenzione del *lavoro minorile* presso i *sub-fornitori*.

11.4 Risposta al *lavoro minorile* presso i *sub-fornitori*

Il *Fornitore* dispone di una *routine* documentata per garantire intervento immediato in caso di *lavoro minorile* identificato presso i *sub-fornitori*.

- Tutte le misure adottate sono intese nel migliore interesse del *bambino*. La *routine* di intervento delinea le azioni volte ad allontanare il *bambino* dalla sua posizione di lavoro e a identificare una soluzione alternativa attuabile e sostenibile per la sua crescita e il suo sviluppo. La *routine* è in linea con l'"IKEA WAY on Preventing *Child Labour* and supporting *Young Workers*" (il codice di condotta IKEA sulla prevenzione del *lavoro minorile* e supporto dei *giovani lavoratori*).
- Se si individuano casi di *lavoro minorile* presso i *sub-fornitori*, IKEA viene immediatamente informata.

11.5 Protezione dei *Giovani Lavoratori*

IKEA supporta l'impiego legale di *Giovani Lavoratori*. Per *Giovani Lavoratori* si intendono persone, con un'età minore di 18 anni, ma al di sopra dell'età minima lavorativa legale che sono impegnati nel lavoro.

Il *Fornitore* garantisce che i *Giovani Lavoratori* vengano assunti in base alle leggi applicabili e li protegge sollevandoli da qualsiasi tipo di impiego o lavoro che, per sua natura o per le circostanze in cui viene svolto, possa compromettere la loro salute, sicurezza o morale.

- Il *Fornitore* ha identificato tipi di impiego o lavoro adatti ai *Giovani Lavoratori*.
- I *Giovani Lavoratori* non eseguono lavori pericolosi.
- I *Giovani Lavoratori* non lavorano di notte.

12. Discriminazione

12.1 *Politica e routine* contro la discriminazione

Vengono implementate una *politica* e adeguate *routine* che descrivono le azioni preventive e correttive contro la discriminazione.

12.2 Discriminazione

Le pratiche di assunzione e le attività di impiego non presentano elementi di discriminazione verso i *Lavoratori* per razza, religione, identità di genere, stato maritale o materno, età,



IWAY Standard

Requisiti minimi relativi a condizioni ambientali, sociali e lavorative da osservare nell'acquisto di prodotti, materiali e servizi.

affiliazione politica, nazionalità, abilità fisica, orientamento sessuale, *etnia* o in ogni altra dimensione della loro identità.

Tutti i *Lavoratori*, compresi i *Lavoratori* autonomi e in subappalto, hanno uguali diritti e vantaggi sociali, a meno di restrizioni legali.

12.3 Osservanza delle normative e conformità con la legge

Altre leggi, norme e direttive relative a discriminazione, applicabili ma non contemplate in questo capitolo, vengono osservate.

13. Coinvolgimento dei Lavoratori

13.1 Condizioni sul luogo di lavoro

Esiste un metodo documentato e noto ai *Lavoratori* perché essi stessi possano influire sulle attività che migliorano le condizioni relative ad IWAY sul luogo di lavoro, attraverso l'istituzione di un Comitato Salute e Sicurezza o equivalente.

Esso si occupa di pericoli, rischi e problematiche identificate e dà luogo a interventi documentati per migliorare continuamente il luogo di lavoro, ridurre il numero di *incidenti* e *infortuni* e incrementare il coinvolgimento dei *Lavoratori* sul luogo di lavoro.

I piani documentati e i risultati degli interventi sono disponibili per tutti i *Lavoratori*.

13.2 Routine per segnalazioni

Esistono *routine* documentate per la gestione di segnalazioni e reclami per questioni connesse ad IWAY quali discriminazioni, *molestie* o abusi. Tali *routine* sono note ai *Lavoratori*.

Le *routine* per le segnalazioni illustrano come tutti i *Lavoratori*, compresi i *Lavoratori* autonomi e in subappalto, possono segnalare problemi e esprimere reclami direttamente al *Fornitore*.

13.3 Libertà di associazione

Il *Fornitore* rispetta il diritto dei *Lavoratori* di affiliarsi, formare o non affiliarsi ad un'associazione di loro scelta senza timore di rappresaglie, interferenze, intimidazioni o *molestie*.

In paesi dove il diritto alla libertà di associazione è regolamentato, limitato o proibito per legge, il *Fornitore* non impedisce forme alternative di indipendente e libera rappresentanza dei *Lavoratori*.

13.4 Contrattazione collettiva

I *Lavoratori* sono liberi di esercitare la *contrattazione collettiva* senza timore di rappresaglie, interferenze, intimidazioni o *molestie*.

In paesi dove il diritto alla *contrattazione collettiva* è regolamentato, limitato o proibito per legge, il *Fornitore* non impedisce forme alternative, libere e indipendenti di negoziazione da parte dei *Lavoratori*.

13.5 Osservanza delle normative e conformità con la legge

Altre leggi, norme e direttive in materia di diritti dei *Lavoratori*, applicabili ma non contemplate in questo capitolo, vengono osservate.

14. Molestie, abusi e provvedimenti disciplinari

14.1 Politica e routine contro molestie e abusi e norme per i provvedimenti disciplinari

Esiste una *politica* con relative *routine* che descrive le azioni preventive e correttive contro *molestie* e abusi e le norme che regolano i provvedimenti disciplinari.

Tale politica, regole e *routine* riguardano e sono comunicate a tutti i *Lavoratori* sul sito.



IWAY Standard

Requisiti minimi relativi a condizioni ambientali, sociali e lavorative da osservare nell'acquisto di prodotti, materiali e servizi.

compresi i *Lavoratori* autonomi e in subappalto.

14.2 Punizioni e richiami

Il *Fornitore* non esercita, sostiene o consente l'uso di punizioni corporali, minacce di violenza o altre forme di coercizione mentale o fisica e non ricorre a pratiche pubbliche di richiamo o punizione.

I *Lavoratori*, compresi i *Lavoratori* autonomi e in subappalto, hanno diritto di fare ricorso contro richiami/provvedimenti disciplinari/licenziamento. Tali ricorsi sono registrati e rimangono agli atti.

14.3 Molestie e abusi

Il *Fornitore* non esercita, sostiene o consente alcuna forma di *molestia* o abuso sui *Lavoratori*, compresi i *Lavoratori* autonomi e in subappalto, sia in ambiente di lavoro che nella vita privata.

14.4 Osservanza delle normative e conformità con la legge

Altre leggi, norme e direttive relative a *molestie*, abusi e provvedimenti disciplinari, applicabili ma non contemplate in questo capitolo, vengono osservate.



Definizioni e glossario

Infortunio - evento che porta a qualche tipo di lesione.

Alloggio - sistemazione abitativa fornita dal datore di lavoro composta da dormitori oppure intero edificio che fornisce principalmente stanze per singoli, famiglie o gruppi di Lavoratori.

Le cabine nei veicoli degli autisti di camion non vengono considerate strutture abitative/alloggi.

Apprendistato / tirocinio / formazione professionale o orientamento

Lavoro effettuato da uno studente di almeno 14 anni che viene svolto come:

- Un corso di istruzione o formazione, per il quale la scuola o l'istituto di formazione è responsabile;
- Un programma di formazione presso una società/fornitore, che è stato approvato da un'autorità competente o un programma di guida e orientamento, progettato per facilitare la scelta dello studente di una professione o di una linea di formazione.

Ogni apprendistato o formazione professionale di una persona minore di 18 anni deve essere richiesto e approvato da IKEA prima di iniziare l'apprendistato o il corso professionale.

Bambino – Ogni persona al di sotto dei 18 anni

Etnia

Cultura del patrimonio, chi sei come "gente", appartenente ad una certa cultura, con un comune linguaggio, o dialetto, tradizioni etc..

Età minima lavorativa

L'età minima lavorativa è definita dalla legislazione nazionale ed è l'età sopra la quale una persona può essere impiegata a tempo pieno. Essa può essere 16 anni, 15 anni o 14 anni in alcuni paesi in via di sviluppo

Identità di genere – senso interiore della gente come donna, uomo o, transgenere.

Lavoro minorile

Lavoro minorile è lavoro effettuato da un bambino che interferisce con il diritto del bambino ad una crescita e sviluppo sana e lo allontana dal suo/sua diritto all'educazione.

Lavoro minorile è il lavoro effettuato da un bambino al di sotto dell'età minima lavorativa che non è stato specificatamente approvato da IKEA come lavoro leggero / apprendistato o formazione professionale. L'età minima lavorativa è definita dalla legislazione nazionale ed è l'età sopra la quale una persona può essere impiegata a tempo pieno. Essa può essere 16 anni, 15 anni o 14 anni in alcuni paesi in via di sviluppo.

Lavoro obbligato - lavoro imposto non solo a livello fisico, ma anche tramite indebitamento finanziario, prestiti o depositi. Vedi anche *Lavoro forzato*.

Lavoro leggero - semplici, limitati compiti effettuati sotto l' adeguata supervisione di un adulto, sempre che questi non minaccino la salute e la sicurezza del *bambino*, il suo diritto al gioco od ostacoli la sua educazione o corso di orientamento o formazione professionale. I requisiti riguardo alla salute e sicurezza per i lavori leggeri sono gli stessi dei giovani lavoratori (non lavori pericolosi). Quando consentito dalla legge nazionale, bambini di 13-14 anni possono effettuare lavoro leggero.

Sostanze chimiche – includono ma non si limitano a: olio lubrificante, gasolio, colla, lacca, solventi, vernici, coloranti, indurenti, mordenti, cere, acidi, sali, additivi, gas ecc.



IWAY Standard

Requisiti minimi relativi a condizioni ambientali, sociali e lavorative da osservare nell'acquisto di prodotti, materiali e servizi.

Contrattazione collettiva - contrattazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei Lavoratori (scelti in maniera libera e indipendente dai lavoratori stessi).

Continuamente aggiornato – la documentazione viene aggiornata quando vengono introdotti cambiamenti in produzione, operazioni o servizi. Per esempio, quando viene introdotto un nuovo agente chimico, l'elenco di *sostanze chimiche* viene aggiornato ed è reso disponibile la relativa *MSDS*.

Subfornitore critico – la definizione di Subfornitore critico è stabilita dall'unità IKEA di pertinenza in base alla definizione che segue.

I subfornitori vengono definiti critici quando i processi svolti sono considerati potenzialmente dannosi per ambiente, salute o sicurezza dei Lavoratori, o si trovano in un settore industriale o commerciale considerato incline a lavoro minorile, forzato o obbligato.

Contratto d'impiego – accordo che specifica termini e condizioni di lavoro stabiliti tra un individuo e un'azienda. Può essere sostituito da lettera di incarico o di offerta.

Mancato incendio - situazione che può facilmente portare a un incendio e quindi a lesioni/danni di persone e/o attrezzatura.

Attrezzatura di primo soccorso - oltre alle cassette di primo soccorso, si include altra attrezzatura necessaria identificata durante i processi di valutazione del rischio, come dispositivi lava-occhi, doccia di emergenza, collare, defibrillatore, barella ecc.

Lavoro forzato - qualsiasi lavoro o servizio che una persona sia obbligata a svolgere sotto minaccia di punizione o di confisca di effetti personali, quale carta d'identità, passaporto ecc., e per il quale la suddetta persona non si sia offerta volontariamente.

Molestia - qualsiasi azione, commento od ostentazione offensiva che umili, insulti o provochi imbarazzo, o qualsiasi atto di intimidazione o minaccia. Comprende, ma non si limita a:

- commenti, gravi o ripetuti, volgari, degradanti od offensivi
- esposizione di immagini, poster sessisti, razzisti o altrimenti offensivi
- minacce, intimidazioni o ritorsioni

Rifiuti pericolosi - rifiuti che possono danneggiare la salute pubblica e/o l'ambiente per le proprie caratteristiche chimiche, fisiche o biologiche (per esempio infiammabili, esplosivi, tossici, radioattivi o infetti). Comprende, ma non si limita a, rifiuti pericolosi identificati dalle leggi locali.

Mancato infortunio - situazione sul luogo di lavoro che avrebbe potuto facilmente provocare lesioni o danni a persone e/o ambiente.



IWAY Standard

Requisiti minimi relativi a condizioni ambientali, sociali e lavorative da osservare nell'acquisto di prodotti, materiali e servizi.

Requisiti IWAY o equivalenti – quando un Fornitore implementa requisiti, routine e sistemi propri e ben sviluppati che soddisfano tutti i punti IWAY, IKEA può, valutando i singoli casi, considerare tali requisiti, routine e sistemi come equivalenti a IWAY.

MSDS – Material Safety Data Sheet (Documento informativo sulla sicurezza dei materiali), o Safety Data Sheet (SDS) o Product Safety Data Sheet (PSDA). Il MSDS è un documento scritto che fornisce ai Lavoratori e al personale d'emergenza le routine per maneggiare o lavorare con sostanze chimiche in modo sicuro.

DPI (dispositivi di protezione individuale) - comprende, ma non si limita a: elmetti, occhiali protettivi, guanti, stivali, tappi auricolari, grembiuli, maschere ecc.

Politica – principi base e relative linee guida, formulati e applicati dal management aziendale, per indirizzare e limitare gli interventi per il raggiungimento di obiettivi a lungo termine.

Lavoro in prigione - i requisiti IWAY vietano categoricamente il ricorso a lavoro in prigione nella fornitura di prodotti o servizi a IKEA. Si possono prendere in considerazione, caso per caso, programmi del governo a sostegno di una positiva reintegrazione dei carcerati nella società. I criteri, basati sulle convenzioni ILO, sono disponibili su richiesta.

Valutazione del rischio - attento esame di aspetti del luogo di lavoro che possono nuocere alle persone. La valutazione deve essere analizzata per determinare se sono state prese sufficienti precauzioni volte alle azioni correttive, se necessario.

Routine – descrizione strutturata di uno specifico ordine di lavoro per un'attività o processo. Solitamente le routine sono presentate in forma scritta, ma possono anche essere semplificate e presentate con immagini, segni, grafici ecc.

Orientamento sessuale – omosessualità, bisessualità, eterosessualità, pansessualità, assessualità.

Sub-fornitore - azienda che fornisce servizi, materie prime, componenti e/o capacità produttiva a un Fornitore di IKEA.

Fornitore - in questo documento si intende qualsiasi Venditore o Fornitore di servizi che fornisce e/o consegna prodotti, componenti, materiali o servizi al Gruppo IKEA. Questa definizione è applicabile a tutti i documenti relativi a IWAY.

Lavoratori - in questo documento il termine si estende a Lavoratori autonomi, Lavoratori a tempo determinato, Lavoratori a cottimo, Lavoratori a contratto inclusi Lavoratori migranti, apprendisti e Lavoratori in prova o in formazione.

Giovane lavoratore – Giovani lavoratori sono persone sotto 18 anni di età, ma al di sopra dell'età minima lavorativa, impegnati nel lavoro.

Riferimenti principali

- R 1 Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo (UN 1948)
- R 2 Convenzione sui Diritti del Bambino (UN 1989)
- R 3 Principi e i diritti fondamentali del lavoro (ILO 1998) e relative Convenzioni R
- R 4 Convenzione sulla sicurezza e la salute dei lavoratori (Convenzione ILO 155)
- R 5 Dieci Principi delle Nazioni Unite Global Compact Framework (UN 2000)