

## POLICY IWAY

### PREMESSA

La presente Policy è finalizzata ribadire i concetti espressi nel Codice Etico della Cooperativa Sociale Quid per sensibilizzare tutte le parti interessate sui requisiti imposti e stabiliti dalle linee guida IWAY.

I Principi Etici fondanti di Quid comprendono il rispetto della persona, la valorizzazione delle risorse umane, la sicurezza nei luoghi di lavoro, il ripudio di ogni forma di sfruttamento e schiavitù umana, la tutela ambientale, la gestione dei contratti di lavoro e degli appalti e dei contratti pubblici e i criteri di comportamento di tutte le parti coinvolte (Soci, Dipendenti e Collaboratori, Partner, Clienti e Fornitori).

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

**G1.1** L'accountability e la responsabilità relative all'IWAY sono state assegnate ad uno o più rappresentanti a livello manageriale. Il responsabile IWAY è il Ludovico Mantoan.

**G1.2** Gli audit interni per valutare la conformità ai requisiti IWAY vengono condotti almeno una volta ogni 12 mesi. La Cooperativa sociale Quid si impegna a condurre audit interni per valutare la conformità ai requisiti IWAY.

**G1.5** 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. Nei contratti con i fornitori è inserita la policy IWAY che questi ultimi si impegnano a rispettare.

**G1.6** IWAY viene implementato e verificato presso i fornitori di prodotti, servizi, materiali o componenti della catena del valore di IKEA, in linea con le specifiche dell'organizzazione IKEA.

**G1.8** I lavoratori sono informati dei loro diritti e delle loro responsabilità connesse all'IWAY indicati nel presente documento. La Policy si trova esposta in bacheca e sul sito aziendale, disponibile anche per il personale esterno all'azienda (clienti e fornitori).

**G1.9** Esiste un dialogo strutturato con i lavoratori relativo all'IWAY. La Cooperativa sociale Quid si impegna ad organizzare incontri periodici di informazione sulla Policy IWAY e adotta tutte le misure che ritiene opportune affinché sia favorito il dialogo relativo ai principi IWAY.

### 2. Il Business è condotto legalmente e con integrità.

**G2.1** 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.

La Cooperativa sociale Quid sancisce i sopracitati principi all'interno del Codice Etico aziendale.

**G2.2** Tutte le leggi, i regolamenti e i permessi applicabili relativi a IWAY sono rispettati. La presente Policy sancisce l'applicazione ed il rispetto di tutti i principi relativi a IWAY.

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

**G3.1** Non viene fatto uso di lavoro minorile, come indicato nel Codice Etico aziendale.

**G3.2** I bambini non svolgono lavori al di sotto dell'età lavorativa minima legale. È possibile partecipare a programmi di formazione professionale a partire dai 14 anni di età. La formazione è legata alla loro istruzione.

**G3.3** I bambini, sia come giovani lavoratori sia come partecipanti a programmi di formazione professionale, non svolgono lavori pericolosi o lavoro notturno.

**G3.4** Le opportunità di lavoro per i giovani lavoratori vengono identificate e promosse.

### **4. I diritti fondamentali del lavoro sono rispettati.**

**G4.1** Non viene fatto uso di lavoro forzato o obbligato. Qualsiasi caso potenziale o confermato di lavoro forzato o obbligato viene immediatamente segnalato ad IKEA. La Cooperativa sociale Quid ripudia ogni forma di schiavitù, sfruttamento, lavoro forzato e tratta lavorativa.

**G4.2** Le ore di lavoro straordinario sono volontarie e i lavoratori che rifiutano le ore di lavoro straordinario non vengono penalizzati.

**G4.3** 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.

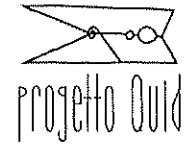
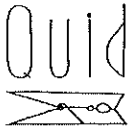
**G4.4** Un meccanismo di reclamo è in atto e noto ai lavoratori, consentendogli di presentare reclami o segnalazioni senza alcuna ritorsione. I reclami sono registrati e conseguentemente trattati. L'anonimato dei lavoratori è tutelato.

**G4.5** Gli oneri ed i costi relativi al reclutamento, all'impiego od ai processi di cessazione del rapporto di lavoro non sono a carico dei lavoratori. I lavoratori non sono tenuti a fornire depositi cauzionali.

**G4.6** 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.

**G4.7** I lavoratori 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 lavoratori ricevono una copia del contratto e ne comprendono i termini prima della firma. Cambiamenti significativi nelle condizioni di lavoro sono concordati con il lavoratore in forma scritta.

**G 4.8** Non vengono utilizzati contratti a zero ore.



**G4.9** Le regole riguardanti la discriminazione, le molestie, l'etica del business, le misure disciplinari e l'uso di alcol e droghe sono scritte, attuate e comunicate ai lavoratori.

**G4.10** 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 lavoratori sono liberi di chiedere assistenza e hanno il diritto di appellarsi contro le decisioni disciplinari.

**G4.13** I lavoratori non sono soggetti a discriminazioni, violenze o molestie, sia fisiche che psicologiche.

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

La Cooperativa sociale Quid si obbliga ad applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti e, anche nei confronti dei soci lavoratori, condizioni non inferiori a quelle risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro sottoscritti dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative del settore.

**G5.1** Viene mantenuto un sistema affidabile per la registrazione delle ore di lavoro, compresi gli straordinari, di tutti i lavoratori.

**G5.2** Le ore di lavoro non superano le 60 ore settimanali, compresi gli straordinari.

**G5.3** 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.

**G5.4** I lavoratori hanno almeno 24 ore di riposo consecutive dopo 6 giorni di lavoro.

**G5.8** Ai lavoratori viene corrisposto un salario almeno pari al minimo legale.

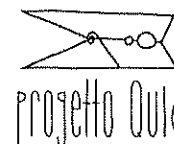
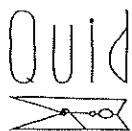
**G5.9** Qualora un lavoratore dovesse lavorare lontano dalla propria sede gli verrà corrisposta una compensazione per i costi di vita aggiuntivi derivanti.

**G5.10** I salari sono pagati secondo i termini contrattuali, con puntualità ed almeno con periodicità mensile.

**G5.11** 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 e, qualora il lavoratore avesse dei dubbi o delle difficoltà può richiedere un appuntamento tramite lo sportello Welfare alla consulente del lavoro.

**G5.12** Le uniformi, qualora previste, verranno fornite in quantità sufficiente e gratuitamente. Non sono previste detrazioni per la pulizia e/o la manutenzione delle uniformi.

**G5.14** 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.



**G5.15** I lavoratori ricevono formazione o partecipano ad altre attività di sviluppo delle competenze che consentano loro di svolgere le proprie mansioni.

**G5.16** I partecipanti a programmi di formazione professionale di età superiore ai 18 anni ricevono un compenso per il lavoro svolto durante la formazione, nei limiti dei vincoli contrattuali.

## **6. La salute la sicurezza dei lavoratori sono protette.**

La Cooperativa sociale Quid promuove la sicurezza e la salute sul lavoro e ne parla esplicitamente nel proprio Codice Etico.

**G6.1** I lavoratori non sono esposti a gravi pericoli per la salute e la sicurezza sul lavoro. I decessi sono immediatamente segnalati a IKEA.

**G6.2** 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.

**G6.3** 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.

**G6.5** 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.

**G6.6** I lavoratori utilizzano dispositivi di protezione individuale ed indumenti protettivi puliti, gratuiti, funzionanti e adeguati ai rischi individuati.

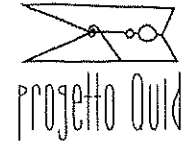
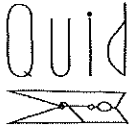
**G6.7** Gli infortuni e i mancati infortuni legati alla salute e alla sicurezza sul lavoro vengono segnalati, analizzati, seguiti e trattati. Vengono conservati i registri degli infortuni e dei mancati infortuni.

**G6.8** I pericoli per la sicurezza sono continuamente segnalati, analizzati, monitorati e trattati.

**G6.9** I rischi relativi alle situazioni di emergenza vengono valutati. Vengono implementate routines in forma scritta relative alle emergenze.

**G6.10** 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.

**G6.11** Le vie di fuga e le uscite di emergenza garantiscono un'evacuazione rapida e sicura in ogni momento.



**G6.12** 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.

**G6.13** 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.

**G6.14** 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.

**G6.18** Le sostanze chimiche sono acquistate, immagazzinate, trasportate, manipolate e utilizzate in modo da proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori e l'ambiente.

**G6.21** Gli edifici sono progettati, costruiti, mantenuti e modificati in modo da garantirne l'integrità strutturale.

**G6.22** Il cablaggio elettrico, l'illuminazione e gli apparecchi a gas sono installati e mantenuti correttamente.

**G6.23** Non vengono utilizzati test sanitari non legati al lavoro, quali ad esempio quelli relativi alla gravidanza o all'HIV.

## **7. Le condizioni lavorative e di vita sono adeguate.**

**G7.1** Il luogo di lavoro è pulito, igienico e ben mantenuto, provvisto di adeguata illuminazione, ventilazione e, quando necessario, riscaldato.

**G7.2** Sono disponibili aree dove i lavoratori possono mangiare e riposare, sono separate da ogni pericolo e sono proporzionali al numero di lavoratori.

## **8. Il pianeta è protetto.**

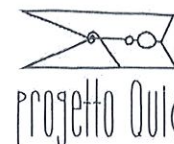
Nell'ambito della propria attività, la Cooperativa sociale Quid pone attenzione al tema della tutela e della salvaguardia dell'ambiente.

**G8.1** Non c'è un grave inquinamento ambientale. Qualunque caso di grave inquinamento ambientale è immediatamente segnalato ad IKEA.

**G8.2** I reclami in materia ambientale sono registrati e conseguentemente trattati.

**G8.3** Il rischio di contaminazione del suolo a causa di attuali o passate attività è valutato e conseguentemente trattato.

QUID ONLUS  
Via della Consortia 19/d  
37127 Verona  
C.F. - P. Iva 04179470234



**G8.4** 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.

**G8.6** Le attuali fonti energetiche sono conosciute e le possibilità di convertirle in fonti di energia rinnovabile sono identificate.

**G8.12** 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.

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

La Cooperativa sociale Quid si impegna a contribuire allo sviluppo sostenibile, anche attraverso il costante monitoraggio dei processi aziendali; la progressiva individuazione di soluzioni operative che comportino il minore impatto ambientale possibile, prima fra tutte il recupero di eccedenze tessili da impiegare nella produzione delle proprie collezioni e la sensibilizzazione di soci, partner, collaboratori e clienti rispetto al rispetto dell'ambiente.

Nell'ottica di uniformare l'attività di approvvigionamento di beni e servizi ai principi etico-ambientali di riferimento, la Cooperativa sociale Quid potrà richiedere, per particolari forniture, requisiti di tipo sociale e/o ambientale, a titolo di esempio: la presenza di un codice etico oppure la Certificazione etica SA8000; la presenza di un sistema di Gestione Ambientale (EMAS o ISO 14001). A tal fine nei singoli contratti potranno essere previste apposite clausole.

**G9.1** Sono disponibili informazioni sul tipo di risorse idriche in uso e come, dove e da chi sono gestite le acque reflue.

**G9.4** 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.

**G9.5** I rifiuti non vengono inceneriti in sito, a meno che lo scopo non sia il recupero energetico.

**G9.6** Sono disponibili le registrazioni di come, dove, in che quantità e da chi i rifiuti sono gestiti.

**G9.7** Opportunità per rifiutare, ridurre, riutilizzare e riciclare rifiuti sono identificate ed implementate.

Coop Sociale Quid

**COOPERATIVA SOCIALE QUID**  
Sede Legale e Amministrativa:  
Via Della Consortia, 10/d – 37127 VERONA  
C.F. e P.IVA 04179470234  
☎ 045.8341686  
info@progettoquid.it – www.progettoquid.it