

Il welfare secondo Ikea Italia



Codice di condotta, politiche di inclusione, requisiti per l'anticipo del Tfr: l'approccio del gruppo alla sostenibilità nell'ambito delle risorse umane anticipa le previsioni di legge Meno sprechi e rifiuti, più energia e rispetto per l'ambiente e le persone. Sono gli obiettivi affidati a "People & Planet Positive" , la strategia per la sostenibilità di Ikea lanciata poco più di un anno fa e di cui sono stati resi noti i primi progressi sia nel bilancio di sostenibilità del Gruppo, sia in quello della filiale italiana.

Suddiviso in cinque sezioni (Ambiente, Food, Risorse Umane, Sociale e Progetti sociali condotti a livello locale), il report sintetizza i risultati raggiunti da Ikea in Italia nel periodo compreso tra settembre 2012 e agosto 2013.

Dal punto di vista dei numeri, la sezione dedicata all'ambiente ha riportato i risultati più importanti: nella gestione dei rifiuti i costi si sono ridotti di quasi il 70% nell'ultimo triennio mentre i consumi energetici sono diminuiti del 6% con un calo del 9,5% delle emissioni di Co2.

Il 95% dell'energia utilizzata da Ikea Italia proviene da fonti rinnovabili e sette punti vendita sono dotati di impianti fotovoltaici che hanno prodotto oltre 6 milioni di Kwh di energia pulita. L'obiettivo è quello di arrivare a produrre entro il 2020 più energia di quanta ne venga consumata.

Sul fronte delle risorse umane, l'approccio sostenibile ai temi del lavoro si è tradotto nel 2013 nella definizione di un Codice di condotta. Definito come una sorta di contratto sociale, il codice punta a introdurre nelle relazioni tra le persone all'interno dell'azienda principi di correttezza, rispetto della privacy, sostegno delle pari opportunità e lotta alla corruzione. In caso di violazioni, è possibile inviare una segnalazione, anche in modo anonimo, ai propri responsabili all'interno dell'organizzazione.

Con la firma degli ultimi contratti integrativi sono state inoltre adottate nuove misure di welfare aziendale che estendono alle coppie di fatto, etero e omosessuali, i benefit previsti per i nuclei familiari tradizionali, come i congedi per matrimonio. Questo impegno ha permesso all'azienda di ottenere il primo posto nella classifica del Parks Glt Diversity Index, l'indice che misura la capacità di inclusione aziendale realizzato da Parks - liberi e uguali, l'associazione di aziende che intendono valorizzare i collaboratori Glt (gay, lesbiche, bisessuali e transessuali). Per le famiglie con i figli sono stati introdotti permessi aggiuntivi per entrambi i genitori e rientri agevolati per le lavoratrici madri a cui è stata fornita la possibilità di godere di un anno in più di aspettativa per maternità rispetto a quella già prevista dalla legge.

Sul fronte previdenziale, un tema già affrontato da Ikea a livello internazionale con un'iniziativa a favore della previdenza integrativa, sono state agevolate le modalità per ottenere anticipi sul Tfr, ampliando i motivi per le richieste, e dimezzando l'anzianità aziendale necessaria.