



Responsabilità dei fornitori: Progress Report 2016



C'è un solo modo giusto di creare prodotti: rispettare i diritti di chi li fa.

Le aziende del nostro indotto danno lavoro a 1,6 milioni di persone in 20 Paesi. E ognuna di queste persone merita dignità e rispetto. Nel decimo report annuale sulla responsabilità dei fornitori, condividiamo i nostri ultimi passi avanti verso condizioni di lavoro più giuste e sicure lungo tutta la nostra filiera.



Indice

Pagina 4 Una lettera di Jeff Williams

Pagina 5 Responsabilità

Il Codice di condotta per i fornitori Apple
Ogni audit è un'occasione per migliorare
Case history – A Liuyang la fabbrica diventa un posto migliore

Pagina 10 Lavoro e diritti umani

Nessuno dovrebbe indebitarsi per un posto di lavoro
Case history – Rechel Ragas: dal lavoro vincolato alla libertà
Le fabbriche non sono posti per bambini
Lavorare troppe ore non è solo ingiusto. È pericoloso
Nuovi scenari per le regioni minerarie
Più sicurezza per le miniere di stagno in Indonesia

Pagina 15 Consapevolezza

La prima cosa da imparare sul lavoro: i propri diritti
Non diamo solo lavoro. Diamo opportunità
Case history – Il lavoro di Carl Yang diventa una carriera
Standard formativi sempre più alti

Pagina 19 Ambiente, salute e sicurezza

Produrre sì, ma senza dimenticare il pianeta
Grandi prodotti, con meno sottoprodotti
Case history – Meno rifiuti nelle discariche
Risparmiamo acqua. Soprattutto quando ne serve molta
Una formazione più specializzata, per fabbriche più sicure
Case history – Più sicurezza alla Marian di Suzhou
Sostanze chimiche regolamentate: lontane dalle nostre fabbriche. E da chi ci lavora
Essere preparati alle emergenze è un dovere di tutti
Case history – La prevenzione degli incendi alla Ri Teng
L'equipaggiamento di sicurezza è lo strumento più importante

Pagina 27 Risultati degli audit

I nostri audit
I punteggi di conformità

Una lettera di Jeff Williams

Ogni singolo lavoratore della filiera Apple deve essere trattato con la dignità e il rispetto che merita. Questo è un aspetto che ci sta veramente a cuore, e ci impegniamo al massimo, anno dopo anno, per migliorare le condizioni di lavoro, offrire opportunità di formazione, aumentare la qualità della vita e garantire la tutela dei diritti umani.

Nel 2016 abbiamo pubblicato il nostro decimo report annuale sulla responsabilità dei fornitori. Si tratta di un documento che elenca dettagliatamente le azioni intraprese per garantire i diritti umani promuovendo la riduzione dell'orario e la lotta al lavoro vincolato e minorile. Il report contiene anche una panoramica sugli sforzi fatti in difesa dell'ambiente, fra cui l'utilizzo di sostanze chimiche non nocive, la conservazione delle risorse naturali, la riduzione dei consumi energetici e il ricorso all'energia rinnovabile.

Nel 2015 il 97% dei nostri fornitori ha rispettato i limiti all'orario di lavoro, un dato mai registrato prima in questo settore. Dal 2008 a oggi, abbiamo istruito 9,2 milioni di lavoratori sui loro diritti, e più di 1,4 milioni hanno partecipato ai programmi di formazione promossi da Apple. Inoltre, sono stati rimborsati oltre 25,6 milioni di dollari di commissioni indebite pagate da lavoratori stranieri.

Gli sforzi fatti da Apple per promuovere standard ambientali più rigorosi e incrementare la produzione di energie rinnovabili stanno dando i loro frutti: i nostri fornitori hanno evitato che finissero in discarica oltre 73.000 tonnellate di rifiuti. Grazie al Clean Water Program abbiamo risparmiato oltre 14,4 miliardi di litri d'acqua dolce. E già nel primo anno del programma di riduzione dei consumi, i nostri fornitori hanno risparmiato oltre 13.800 tonnellate di emissioni di anidride carbonica. Ma non li aiutiamo solo a diventare più efficienti: con il nostro Clean Energy Program, vogliamo anche incoraggiarli ad alimentare i propri impianti con energia proveniente da fonti rinnovabili. Infine, dal 2013 ad oggi, i partecipanti alla nostra Environment, Health, and Safety (EHS) Academy hanno avviato più di 2400 nuovi progetti.

Siamo molto orgogliosi di tutto quello che abbiamo realizzato. Eppure non smettiamo mai, nemmeno in questo preciso momento, di affrontare le sfide che la nostra filiera ci presenta. Collaboriamo in modo trasparente con partner del settore, enti governativi, ONG e con chiunque condivida il nostro obiettivo: migliorare la vita delle persone e salvaguardare l'ambiente.

Dietro tutto questo, c'è il senso di responsabilità che proviamo verso chi contribuisce a realizzare i nostri prodotti. Il nostro impegno nei loro confronti non verrà mai meno: cercheremo sempre di fare ciò che è giusto, lavorando di più e meglio.

Jeff Williams
Chief Operating Officer



Jeff Williams è il Chief Operating Officer di Apple e risponde direttamente al CEO Tim Cook. Dal 2010 monitora l'intera filiera Apple, nonché le iniziative di assistenza e di responsabilità sociale che tutelano oltre un milione di lavoratori al mondo.



Kunshan, Cina: auditor esterni eseguono test sulle acque di scarico in una fabbrica.

Responsabilità

Fissiamo standard altissimi. E poi aiutiamo i nostri fornitori a rispettarli.

Il nostro Codice di condotta per i fornitori è tra i più rigidi del settore. E non ci limitiamo a pretendere il rispetto degli standard: mettiamo i fornitori nelle condizioni di operare in modo etico dando loro tutta l'assistenza necessaria.

Il Codice di condotta per i fornitori Apple.

Il nostro Codice di condotta per i fornitori stabilisce standard elevati per garantire un ambiente di lavoro più sicuro, un trattamento equo dei lavoratori e il rispetto dell'ambiente. È in assoluto uno dei più rigorosi del settore, e in molti casi sancisce obblighi e tutele superiori a quelli previsti dalle normative locali. Per conformarsi al Codice di condotta, tutti i fornitori sono tenuti a rispettare i severi requisiti previsti dai nostri Standard sulle responsabilità dei fornitori, che valgono indipendentemente da normative locali, politiche aziendali e pratiche culturali o commerciali in uso nei diversi Paesi.



Scarica il [Codice di condotta per i fornitori 2016](#) e gli [Standard sulle responsabilità dei fornitori](#).



Shanghai, Cina: un ingegnere Apple controlla l'assemblaggio dei componenti interni.

Ogni audit è un'occasione per migliorare.

Attraverso gli audit aumentiamo le competenze dei nostri fornitori. Per aiutarli a rispettare il nostro Codice di condotta, abbiamo sviluppato una procedura che prevede quattro fasi.

① Priorità degli audit

Decidiamo quali fornitori sottoporre a audit a partire da una precisa analisi dei rischi. Per ogni struttura, valutiamo i problemi legati alla sfera sociale, all'ambiente, alla salute, alla sicurezza e al tipo di lavorazioni svolte. Poi stabiliamo la priorità degli audit in base a fattori di rischio come ubicazione geografica, materie prime impiegate, costi previsti e risultati dei precedenti audit.

Inoltre, teniamo conto di segnalazioni provenienti da interlocutori come le ONG e dal personale interno, e raccogliamo in forma anonima le rimostranze dei dipendenti su eventuali mancanze o soprusi. Ogni segnalazione viene trattata in base alla sua urgenza. In caso di violazioni gravi, che mettano a rischio la vita dei lavoratori, inviamo immediatamente un team Apple sul campo. In tutti gli altri casi, interveniamo in genere nell'arco di 24 ore.



Jundiaí, Brasile: gli auditor ispezionano un impianto di assemblaggio finale.

21

controlli a sorpresa.

250

richieste chiuse per casi riguardanti ambiente, sicurezza e manodopera.

25.000

colloqui di follow up per escludere qualsiasi ritorsione sui lavoratori.

② Audit sul campo

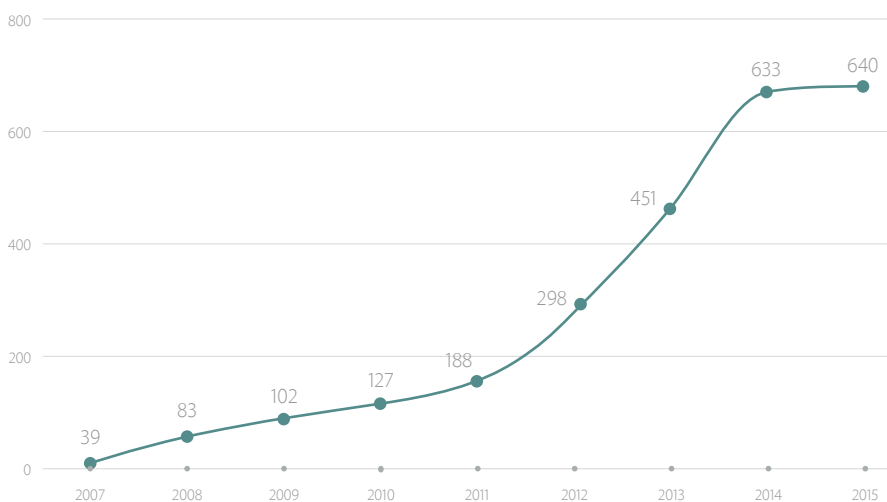
Ogni ispezione in loco è condotta da un auditor Apple, affiancato da esperti locali preparati sui nostri protocolli di controllo. Insieme, intervistiamo i lavoratori, controlliamo centinaia di documenti contabili, valutiamo l'agibilità e la sicurezza degli impianti, e verifichiamo il rispetto delle condizioni igienico-sanitarie all'interno e all'esterno della fabbrica. Ogni struttura viene ispezionata sulla base di oltre 500 parametri, che corrispondono ai punti del nostro Codice di condotta.

In questa sede, ci assicuriamo inoltre che non siano state compiute violazioni più gravi, quelle per cui Apple ha una policy di tolleranza zero. Si tratta di illeciti come lo sfruttamento del lavoro minorile o non volontario, la falsificazione di documenti, le intimidazioni o le ritorsioni nei confronti dei lavoratori che collaborano a un audit, le condizioni di lavoro che mettono a rischio l'incolumità dei dipendenti, e i danni arrecati all'ambiente. Ogni irregolarità viene segnalata ai senior manager di Apple e al fornitore, e deve essere subito affrontata. In casi di particolare gravità, informiamo anche le autorità locali. I fornitori inadempienti sono posti sotto osservazione fino all'audit successivo. Il rilevamento di gravi violazioni compromette la relazione con Apple, che può decidere di porre fine al rapporto di lavoro. È una scelta drastica che fino a oggi ha riguardato 20 fornitori.

③ Affrontare i problemi

I fornitori inadempienti devono presentare un piano di azioni correttive entro due settimane dall'audit, spiegando le misure che intendono adottare per risolvere i problemi riscontrati. Un team di esperti Apple collabora con i fornitori conducendo ispezioni a intervalli di 30, 60 e 90 giorni, per verificare l'adeguata applicazione del piano correttivo. Eventuali ritardi sulla tabella di marcia vengono segnalati ai senior manager di Apple

Audit Apple annuali





Harrodsburg, Kentucky: un auditor Apple visita uno stabilimento.

④ Verifica dei progressi

Dopo 120 giorni, auditor esterni ispezionano la fabbrica, verificando che il piano correttivo sia stato rispettato e che la struttura sia conforme ai nostri standard. In caso negativo, viene eseguito un secondo sopralluogo entro altri 30 giorni.

Se un fornitore ha bisogno di una mano per adeguarsi al nostro Codice di condotta, inviamo un team di esperti come parte del programma di partnership. Adottiamo di caso in caso un approccio mirato, per incoraggiare gli stabilimenti a sviluppare pratiche commerciali e sistemi di gestione che rispettino i lavoratori, i diritti umani, l'ambiente, la salute e la sicurezza.

Invece di limitarci a imporre le nostre politiche, aiutiamo concretamente i fornitori a rispettarle.

Case history

A Liuyang la fabbrica diventa un posto migliore.

Quando, nel 2010, gli auditor Apple hanno ispezionato per la prima volta la fabbrica, hanno rilevato 57 violazioni in tema di diritti umani e dei lavoratori, impatto ambientale, salute e sicurezza. Fra le irregolarità riscontrate c'erano turni di lavoro eccessivi, pratiche di assunzione discriminatorie basate sull'età, e una gestione di sostanze chimiche e rifiuti nocivi non conforme agli standard Apple. Anziché applicare delle semplici sanzioni, abbiamo lavorato a stretto contatto con la direzione dell'azienda per migliorare le condizioni dei suoi 35.000 lavoratori.

“Anche se lavoro per Apple, qui alla Lens mi hanno accolto nella loro squadra. E io li incoraggio a prendere le redini della loro crescita.”

Nikko Liao, Supplier Responsibility Specialist



Nikko Liao, auditor Apple, in riunione con i responsabili delle risorse umane per discutere delle violazioni ai diritti umani riscontrate.

Nikko Liao, auditor Apple, è stato inviato sul posto per cambiare le cose dall'interno.

Nikko Liao ha creato un team di controllo e un sistema gestionale, allo scopo di adottare policy, procedure e strumenti che migliorassero le condizioni di lavoro. Così sono nati nuovi metodi di controllo dell'orario di lavoro, nuove procedure interne di monitoraggio, nuove politiche di assunzione, e un migliore sistema di etichettatura e stoccaggio delle sostanze chimiche.

Il team Lens è riuscito a porre rimedio a tutte le violazioni indicate nel report del 2010, alzando il punteggio dell'audit del 29%. E intanto continua a lavorare all'obiettivo a lungo termine: migliorare la cultura aziendale sulle pratiche responsabili.



Austin, Texas: un operaio assembla i Mac Pro

Lavoro e diritti umani

I diritti dei lavoratori sono diritti umani.

Chi lavora nella nostra filiera deve essere trattato in modo giusto ed equo. Perciò collaboriamo con i nostri partner per eliminare i casi di lavoro vincolato o minorile e gli orari eccessivamente prolungati. Verifichiamo inoltre che le materie prime vengano ottenute in modo sostenibile.

Nessuno dovrebbe indebitarsi per un posto di lavoro.

Il lavoro vincolato riguarda coloro che, prima ancora di percepire un salario, sono costretti a pagare alte commissioni ad agenzie di lavoro interinale, finendo per indebitarsi. Si tratta di una piaga particolarmente diffusa nel continente asiatico, dove spesso i lavoratori che si spostano da un Paese all'altro in cerca di un salario migliore cadono nelle mani di intermediari senza scrupoli.

Apple considera questi comportamenti inaccettabili. Quando scopriamo un caso di lavoro vincolato nella nostra filiera, imponiamo al fornitore di rimborsare tutte le commissioni versate dal dipendente, anche se l'azienda non è stata direttamente implicata nella procedura di assunzione. Dal 2008, abbiamo fatto recuperare ai lavoratori oltre 25,6 milioni di dollari: 4,7 milioni solo nel 2015. Abbiamo inoltre sottoposto a audit i 200 stabilimenti in cui era più probabile il ricorso al lavoro vincolato e, nel 2015, abbiamo condotto 69 ispezioni straordinarie.

Per aiutare i lavoratori a difendersi da pratiche di assunzione illegali, insieme all'Organizzazione internazionale per le migrazioni (IOM) abbiamo anche creato un programma di orientamento dedicato a chi sta per lasciare il proprio Paese in cerca di impiego. Tra gli argomenti trattati: diritti e doveri dei lavoratori, clausole contrattuali, cultura del Paese di destinazione, segnalazione di abusi e pratiche illegali. E dato che vogliamo migliorare la vita di quante più persone possibile, condividiamo questi contenuti con altre aziende e fornitori attraverso la [Electronics Industry Citizenship Coalition \(EICC\)](#).

\$25,6 mln

importo rimborsato dai nostri fornitori ai lavoratori per commissioni eccessive dal 2008.

Case history

Rechel Ragas: dal lavoro vincolato alla libertà.

Rechel Ragas viene da una famiglia di contadini poveri delle Filippine. Per aiutare la famiglia a far quadrare i conti, ha venduto dolci e coltivato riso insieme al padre. I suoi genitori non avevano abbastanza denaro per mandarla all'università, così ha dovuto lavorare per pagarsi gli studi.



Rechel Ragas a Tainan, Taiwan.

Appena sposata, Rechel sognava di avere dei bambini e una casa. Ma, anche con una laurea in tasca, gli stipendi nel suo Paese erano troppo bassi per permetterle il futuro che desiderava. Perciò ha deciso di cercare lavoro all'estero.

A Taiwan il salario medio è il doppio rispetto alle Filippine ma, per trovare un lavoro in fabbrica, Rechel ha dovuto versare a un'agenzia di lavoro interinale una commissione molto alta, superiore a quello che avrebbe guadagnato in un anno nel suo Paese. L'agenzia le ha trovato un posto alla Mektec, una società che fa parte della filiera Apple. La commissione pagata per ottenere il lavoro era ammessa dalle leggi locali, però non rispettava i nostri standard; così, abbiamo segnalato a Mektec la violazione e la società ha accettato di rimborsarle subito il denaro versato. Inoltre, ha terminato ogni rapporto con l'agenzia interinale.

Grazie al denaro rimborsato, Rechel ha potuto versare un anticipo per la costruzione della sua casa, ed è riuscita a tornare nelle Filippine sei mesi prima del previsto. E ora ha un nuovo obiettivo: pagare l'università al fratello.

Le fabbriche non sono posti per bambini.

Nella nostra filiera non ammettiamo il lavoro minorile. Se scopriamo delle violazioni, obblighiamo i fornitori a rimandare a casa i minori, finanziare loro gli studi presso un istituto scelto dalla famiglia, e provvedere al loro sostentamento finché non raggiungano la maggiore età. Inoltre, diamo mandato a un'organizzazione esterna di seguire i progressi scolastici dei ragazzi e tenerci aggiornati; al termine degli studi, i fornitori hanno l'obbligo di dare loro un impiego. Nel 2015 sono emersi tre casi di lavoro minorile, e continueremo a stare all'erta.

Lavorare troppe ore non è solo ingiusto. È pericoloso.

Gli orari di lavoro troppo prolungati sono un problema radicato in tutto il settore. Nella nostra filiera, la settimana lavorativa non può superare le 60 ore, con almeno un giorno di riposo obbligatorio ogni sette. Ma imporre dei limiti non risolve automaticamente il problema. Grazie a un sistema di monitoraggio delle ore lavorative e a resoconti settimanali, possiamo aiutare fornitori e partner a modificare i turni in tempo reale. Nel 2015, questo sistema ha garantito il rispetto dei limiti nel 97% delle settimane lavorative, con una media di 55 ore a settimana per i dipendenti full-time.

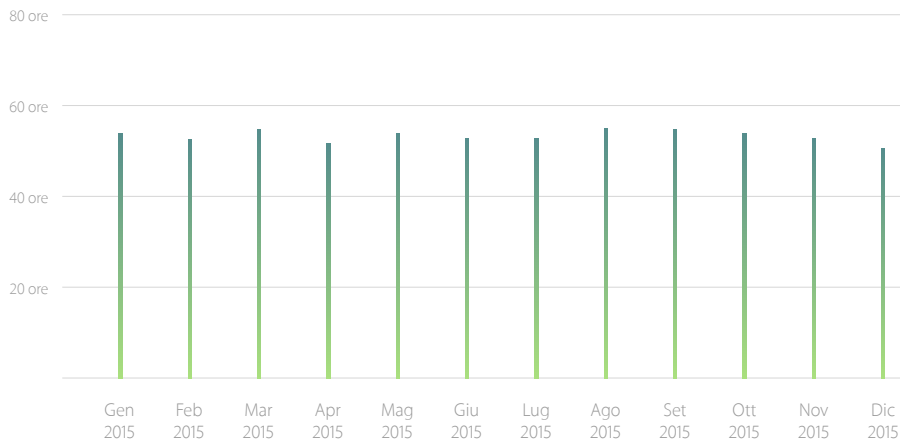
“Riguardo alla settimana lavorativa di 60 ore, facciamo in modo che lo staff sia sempre aggiornato sulle nostre regole. Lavoriamo a stretto contatto con i fornitori e facciamo rispettare i nostri standard lungo tutta la filiera.”

Greg Harbin, Manufacturing Design, Apple Operations



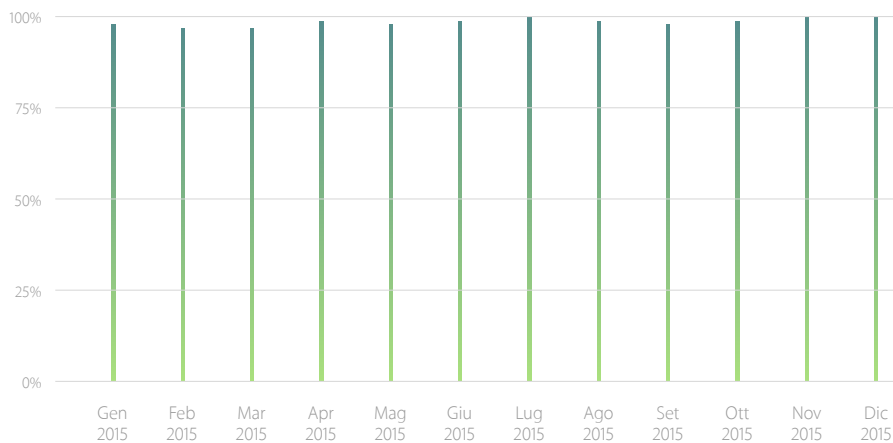
Zhengzhou, Cina: una lavoratrice esamina un iPhone presso un impianto di assemblaggio finale.

Rispetto dei limiti all'orario di lavoro da parte dei fornitori: media delle ore



percentuale di settimane lavorative in cui i fornitori hanno rispettato il limite massimo delle 60 ore; dati 2015 (5% in più del 2014).

Rispetto dei limiti all'orario di lavoro da parte dei fornitori: rispetto dei limiti



Nuovi scenari per le regioni minerarie.

Apple si batte per un approvvigionamento responsabile, in modo che i minerali usati nei nostri prodotti, per esempio stagno, tantalio, tungsteno e oro, non contribuiscano a finanziare conflitti armati. Anziché smettere di rifornirci nelle regioni in cui tali pratiche sono diffuse, preferiamo collaborare con i nostri fornitori per cambiare la situazione.

Nel dicembre 2015, dopo cinque anni di sforzi, abbiamo raggiunto un traguardo importante: nella filiera Apple per i prodotti più recenti, la percentuale delle fonderie e delle raffinerie che aderiscono a programmi di auditing esterni sulla provenienza dei minerali è arrivata al 100%. Grazie a questi programmi di controllo, le procedure di approvvigionamento sono migliorate nelle fonderie e in tutto il resto del settore minerario.

È senz'altro un buon risultato ma, secondo noi, per dichiarare un prodotto conflict-free non basta partecipare a programmi di auditing promossi da altri. È necessario un impegno costante, anche perché alcune fonderie che hanno superato l'audit esterno continuano a rifornirsi presso miniere colluse con i gruppi armati. Grazie al perfezionamento dei sistemi di monitoraggio e reporting locali, Apple e altri stakeholder possono comprendere meglio e approfondire le condizioni delle filiere



Stagno Tantalio



Tungsteno Oro

Gruppi coinvolti in violazioni dei diritti umani ricavano denaro o vantaggi dall'estrazione di alcuni metalli, che sono perciò detti "conflict minerals" (minerali insanguinati).

minerarie nella Repubblica Democratica del Congo, ed entro la fine del 2016 puntiamo a migliorare la situazione rafforzando la due diligence nella filiera dell'oro. Oltre a segnalare ogni legame con i gruppi armati che in qualche modo coinvolga la nostra filiera, ci impegniamo anche a cercare una soluzione rivolgendoci alle autorità competenti.

Per creare un cambiamento che sia davvero duraturo nel settore minerario, abbiamo bisogno del contributo di tante organizzazioni. Perciò lavoriamo con aziende che la pensano come noi, siamo in contatto con enti governativi e non, e collaboriamo con chi promuove programmi di audit. Tutto questo per contribuire a raggiungere una tutela più efficace dei diritti umani in ogni Paese.

Continuiamo a pubblicare ogni sei mesi un [elenco](#) delle fonderie e delle raffinerie che fanno parte della nostra filiera, indicando oltre al loro nome anche il Paese in cui si trovano, e se partecipano o meno al Conflict-Free Smelter Program (programma CFSP).

Più sicurezza per le miniere di stagno in Indonesia.

Alcuni anni fa abbiamo scoperto che in molte piccole miniere di stagno dell'Indonesia i minatori lavoravano in condizioni che mettevano a rischio la loro incolumità. Abbiamo inoltre riscontrato il ricorso a metodi estrattivi non sostenibili, che causavano l'inquinamento dell'oceano e del suolo, con gravi ripercussioni sulle comunità locali. Per cambiare l'operato di queste miniere, abbiamo promosso la creazione del Tin Working Group, in collaborazione con la Sustainable Trade Initiative IDH, l'istituto di ricerca ITRI (Industrial Technology Research Institute), l'organizzazione non governativa Friends of the Earth e altre aziende che usano lo stagno.

Nel 2015, insieme al Tin Working Group abbiamo condotto un'indagine sul campo, e ci siamo seduti allo stesso tavolo con i rappresentanti della società civile e delle aziende minerarie: l'obiettivo era definire una strategia quinquennale per la riforma delle normative sulle pratiche di estrazione dello stagno. Insieme, stiamo definendo anche standard e linee guida per aiutare le aziende che acquistano stagno a riconoscere i fornitori che operano in modo responsabile, in tutto il mondo.

Il governo indonesiano sta ora elaborando politiche più rigorose per la produzione dello stagno e per limitare l'impatto ambientale dell'attività estrattiva. Sono allo studio anche delle linee guida che regolino la concessione delle licenze estrattive, e l'eventuale revoca in caso di non conformità. Si tratta di un primo, importante passo. Ma intendiamo continuare a lavorare con il governo e gli stakeholder del settore dello stagno per promuovere pratiche estrattive responsabili in Indonesia.



Indonesia: un lavoratore supervisiona il processo di separazione dello stagno.



I documenti [Conflict Minerals Standard](#) e [Conflict Minerals Report](#) forniscono informazioni dettagliate sul nostro impegno per un approvvigionamento responsabile.



Shenzhen, Cina: una lezione sull'iniziativa "zero rifiuti".

Consapevolezza

Prepariamo le persone al lavoro. E a tutto il resto.

In alcuni luoghi i lavoratori delle nostre fabbriche potrebbero non avere accesso a un'istruzione adeguata. Per questo organizziamo corsi di formazione interni che puntano a migliorare la cultura generale dei lavoratori e a farli avanzare professionalmente; inoltre, collaboriamo con gli istituti tecnici locali per migliorare la qualità dell'istruzione.

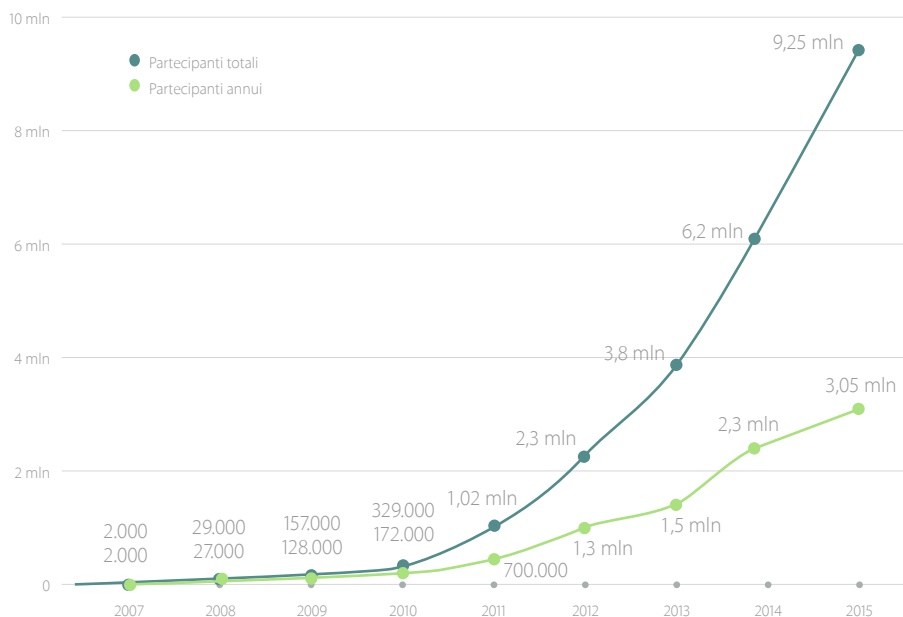


Shenzhen, Cina: una lezione su iPad nell'ambito del programma SEED.

La prima cosa da imparare sul lavoro: i propri diritti.

Dal 2008, i nostri fornitori hanno formato oltre 9,25 milioni di lavoratori istruendoli sulle leggi locali, sulle norme riguardanti salute e sicurezza sul lavoro, e sul Codice di condotta Apple. Negli stabilimenti richiediamo la presenza di supervisor che garantiscano il rispetto delle politiche di impiego e degli standard di sicurezza, e insegniamo loro come migliorare la comunicazione con i lavoratori.

Partecipazione ai corsi sui diritti dei lavoratori



Non diamo solo lavoro. Diamo opportunità.

Vogliamo che i dipendenti siano soddisfatti del proprio ruolo e del lavoro che svolgono nei nostri stabilimenti, ma li aiutiamo anche a esplorare nuove opportunità. Per questo abbiamo dato vita al programma di formazione Supplier Employee Education and Development (SEED). Le aule sono allestite direttamente presso gli stabilimenti dei fornitori: qui i lavoratori possono frequentare corsi gratuiti che spaziano dall'informatica all'inglese e dalla grafica alla gestione delle risorse umane. Abbiamo attrezzato ogni classe con computer Mac e sistemi di videoconferenza; inoltre, mettiamo a disposizione iPad con ulteriori materiali su temi analoghi a quelli dei corsi SEED. Sui dispositivi mobili offriamo anche corsi rapidi e test relativi a vari argomenti: funzioni e ruoli in azienda, competenze e abilità utili nella vita quotidiana, e aspetti fiscali e contributivi. Quest'anno, grazie alla collaborazione con le università locali, molti iscritti ai corsi SEED hanno potuto ottenere un titolo di studio di livello superiore.

1,4 mln

di iscritti ai corsi SEED dal
2008: 558.692 solo nel 2015.

Case history

Il lavoro di Carl Yang diventa una carriera.

Appena conseguito il diploma all'istituto professionale, Carl Yang inizia a lavorare come addetto ai materiali presso lo stabilimento Jabil di Suzhou. Ma dopo tre anni di lavoro nel reparto produzione, è pronto a darsi nuovi obiettivi: venuto a conoscenza del programma SEED, si iscrive a un corso di gestione delle risorse umane, settore in cui ha sempre desiderato lavorare.

Nei nove mesi successivi, Carl frequenta il corso di gestione delle risorse umane. Dedicando allo studio tutto il suo tempo libero, riesce a ottenere un diploma di specializzazione in questo campo, e i suoi risultati sono così brillanti che viene assunto nel ruolo di amministratore SEED.

Ora ha un nuovo lavoro: fornisce assistenza tecnica sugli iPad e iMac usati a lezione e si occupa dell'orientamento dei nuovi iscritti ai corsi SEED. Motivato come mai prima d'ora, continua ad approfondire la propria formazione professionale e le materie per lui più interessanti: adesso sta per prendere una laurea in business management.



Carl Yang aiuta una docente dei corsi SEED a preparare la lezione.



Provincia di Henan, Cina: gli studenti compilano un questionario distribuito nell'ambito del programma REAP per valutare l'istituto professionale che frequentano.

Standard formativi sempre più alti.

In Cina, dopo l'istruzione primaria, molti ragazzi si iscrivono a un istituto professionale. Per assicurarci che queste scuole forniscano agli studenti un livello di competenze adeguato a realizzarsi sul lavoro, abbiamo creato un sistema di certificazione degli istituti in collaborazione con il governo locale, con l'azienda Dell e con il programma REAP (Rural Education Action Program) della Stanford University.

Al momento, solo una piccola percentuale degli addetti alle linee di produzione Apple è costituita da stagisti provenienti da questi istituti, ma le valutazioni condotte nel 2015 indicano che il sistema ha portato a un aumento delle competenze degli studenti e a una diminuzione dei tassi di abbandono scolastico.

Scopri come la Stanford University si impegna a promuovere l'istruzione dei bambini in Cina nell'ambito del programma [REAP](#).



Hongyuan, Cina: questo impianto fotovoltaico produce energia pulita sufficiente ad alimentare tutte le sedi Apple e gli Apple Store della Cina.

Ambiente, salute e sicurezza

Rispettiamo l'ambiente. E l'ambiente di lavoro.

Gli stabilimenti dei nostri fornitori possono avere un impatto significativo sulle persone che ci lavorano e sull'ambiente. Ecco perché imponiamo rigorosi standard di ecosostenibilità e l'adozione di equipaggiamenti protettivi e misure di sicurezza.

Produrre sì, ma senza dimenticare il pianeta.

Le emissioni di gas serra e l'inquinamento industriale possono avere un grande impatto sull'ambiente. Per questo collaboriamo con i nostri fornitori per ridurre la loro carbon footprint.

Sostituiamo gli impianti di riscaldamento, raffreddamento e illuminazione obsoleti o inefficienti, ripariamo le perdite di aria compressa, e recuperiamo e riconvertiamo il calore di scarto. Già nel primo anno, questo piano di revisione energetica ha portato modifiche in 13 impianti, per una riduzione delle emissioni di anidride carbonica pari a oltre 13.800 tonnellate.

Ma non puntiamo solo all'efficienza energetica delle nostre fabbriche: ci impegniamo anche ad alimentarle con fonti pulite e rinnovabili. Per ridurre le emissioni della nostra filiera, che rappresentano quasi il 75% della carbon footprint totale di Apple, nel 2015 abbiamo avviato il Clean Energy Program. Nella sola Cina, insieme ai nostri fornitori stiamo installando oltre 2 gigawatt di impianti per la produzione di energia pulita. Foxconn, il nostro primo partner, avrà 400 megawatt di impianti solari entro il 2018: basteranno ad alimentare la linea di produzione finale degli iPhone nello stabilimento di Zhengzhou.

#1

Nel 2015, Apple ha ottenuto il primo posto nella classifica dei migliori produttori stilata dall'[Institute of Public and Environmental Affairs \(IPE\)](#).

13.800

tonnellate di emissioni evitate nel 2015.

20 mln

di tonnellate di emissioni in meno: è il nostro obiettivo in Cina per il 2020.



Zhengzhou, Cina: un auditor esterno ispeziona l'impianto di trattamento dell'aria in uno stabilimento.

Grandi prodotti, con meno sottoprodotti.

Nel 2015 abbiamo avviato un programma di gestione degli scarti in 22 fabbriche, inclusi tutti gli stabilimenti di assemblaggio finale, per aiutare i nostri fornitori a produrre meno rifiuti, riutilizzarli o riciclarli. Questa iniziativa prevede il recupero di parti del packaging, la restituzione dei materiali di imballaggio al venditore e la riduzione degli scarti alimentari nelle mense. E quando i rifiuti lasciano i nostri stabilimenti, collaboriamo con le autorità locali per assicurarci che vengano smaltiti in modo corretto. A oggi, abbiamo evitato che finissero in discarica 73.773 tonnellate di rifiuti.

Nel luglio 2015, la Foxconn di Guanlan è diventata il nostro primo fornitore a riciclare o smaltire responsabilmente tutti gli scarti di produzione senza ricorrere alle discariche. Dopo aver riciclato il 100% dei propri rifiuti per sei mesi, nel gennaio 2016 lo stabilimento ha ottenuto la certificazione ufficiale "Zero Waste".

73.773

tonnellate in meno di rifiuti finiti
in discarica dal 2015.

Case history

Meno rifiuti nelle discariche.

La Foxconn di Zhengzhou, una delle fabbriche in cui si svolge l'assemblaggio finale degli iPhone, mandava ogni mese in discarica una grande quantità di rifiuti. Intervenire in questo punto della filiera ci ha dato un'opportunità importantissima: diminuire l'impatto ambientale del nostro prodotto più venduto.

Ci siamo rivolti a Underwriters Laboratories, una società di certificazione indipendente, perché ci aiutasse a identificare e classificare i flussi dei rifiuti nella fabbrica. Abbiamo così scoperto che quasi l'80% dei rifiuti complessivi era generato dal reparto produzione e comprendeva gli imballaggi dei materiali utilizzati. Come spiega Sharon Shu, del team Apple addetto alla responsabilità dei fornitori: "Ogni iPhone è composto da oltre 100 parti. Ogni parte nasce dal lavoro di più fornitori, e ognuna necessita di un imballaggio".

I manager locali hanno creato un sistema di classificazione per valutare tutti questi materiali, smistarli in modo più efficiente e aumentarne la riciclabilità. Inoltre, hanno collaborato con i subfornitori per ottimizzare l'uso degli imballaggi in arrivo e ottenere in certi casi la modifica del packaging dei componenti.

Grazie a questo sforzo congiunto, il 40% dei rifiuti prodotti dallo stabilimento Foxconn di Zhengzhou è stato riciclato, invece di finire in discarica, mentre il resto è servito a produrre energia per le comunità locali. Dal 2016, lo stabilimento Foxconn di Zhengzhou smaltisce il 96% dei rifiuti al di fuori delle discariche.

"È un impegno continuo", commenta Sharon Shu. "Vogliamo che la Foxconn di Zhengzhou arrivi a zero rifiuti entro la fine del 2016."



Gli imballaggi dei componenti vengono tritati e inviati a un altro stabilimento per il riciclo.

Risparmiamo acqua. Soprattutto quando ne serve molta.

La quantità di acqua che consumiamo influisce direttamente sulla vita delle comunità in cui lavoriamo. Nel 2013 abbiamo avviato il Clean Water Program per ridurre la quantità d'acqua dolce usata nella filiera, e abbiamo scoperto che 73 strutture consumavano il 70% dell'acqua impiegata dall'insieme dei nostri 200 principali fornitori. Perizie sul campo, analisi delle prestazioni, supporto tecnico e corsi di formazione ci hanno permesso di aiutare queste strutture a risparmiare oltre 14 miliardi di litri. Inoltre, stiamo depurando e riutilizzando volumi sempre maggiori di acque reflue.



Il Clean Water Program prevede anche test su campioni d'acqua per rilevare la presenza di sostanze inquinanti.

Una formazione più specializzata, per fabbriche più sicure.

Nella nostra filiera c'è carenza di persone competenti in materia di ambiente, salute e sicurezza (environment, health, and safety, o EHS). Per ridurre i rischi negli stabilimenti dei nostri fornitori, non possiamo limitarci a fornire qualche protocollo di sicurezza. Così nel 2013 abbiamo fondato la EHS Academy: aiuta a formare i manager locali su temi come tutela dell'ambiente, inquinamento dell'aria, gestione dell'acqua e delle sostanze chimiche, reazione alle emergenze, uso dei dispositivi di sicurezza.

I responsabili degli impianti frequentano un corso EHS approfondito che dura 18 mesi ed è realizzato in collaborazione con le università locali e l'Institute for Sustainable Communities. Oltre a frequentare il corso, i manager devono creare e realizzare progetti concreti per migliorare le condizioni delle loro strutture. Da quando è stata istituita la EHS Academy, sono stati avviati oltre 2460 di questi programmi, di cui più di 1590 nel solo 2015.

14,4 mld

di litri d'acqua dolce risparmiati dal 2013.

265

adesioni dal 2013.

1591

progetti EHS realizzati dal 2015.

310

diplomati alla EHS Academy nel 2015.

Case history

Più sicurezza alla Marian di Suzhou.

Come parte del programma, gli studenti della EHS Academy creano e realizzano un progetto reale per migliorare le strutture in cui lavorano.

Nello stabilimento Marian di Suzhou, alcuni partecipanti al corso sulla sicurezza dei macchinari hanno notato possibili rischi legati alla progettazione, installazione e manutenzione degli impianti.

“Non è facile. I produttori dei macchinari non sempre ci permettono di accedere al software che li gestisce,” spiega Mark Stasney, presidente della Marian di Suzhou. “Così ci creiamo da soli gli strumenti e i dispositivi di sicurezza.”



Diplomati della EHS Academy discutono il loro ultimo progetto sulla sicurezza.

D'accordo con i manager dello stabilimento, il team EHS locale ha sviluppato un sistema di controlli obbligati in diverse fasi del ciclo di vita di un macchinario: progettazione, produzione, avviamento, revisione e monitoraggio, smaltimento.

Ora il controllo dei macchinari viene eseguito ogni giorno: la sicurezza è finalmente in primo piano nello stabilimento Marian di Suzhou, e i lavoratori di ogni reparto e livello sono invitati a segnalare ai manager EHS le situazioni di rischio.

Con il nuovo sistema EHS e le procedure di sicurezza attuate quotidianamente, gli infortuni dovuti all'uso dei macchinari sono diminuiti; nuove misure precauzionali sono state adottate in tutto lo stabilimento, anche nei reparti che non lavorano per Apple.

Sostanze chimiche regolamentate: lontane dalle nostre fabbriche. E da chi ci lavora.

Il nostro Dossier sulle sostanze regolamentate (Regulated Substances Specification, RSS), pubblicato nel 2014, elenca le sostanze chimiche vietate o utilizzabili solo in maniera limitata nelle nostre strutture. Abbiamo condotto degli audit per fare un inventario dei prodotti chimici acquistati, disegnare una mappa delle sostanze utilizzate lungo la filiera e individuare i rischi. Risultato? Nel 2015 il 100% delle sostanze chimiche usate negli stabilimenti di assemblaggio finale (FATP) era in regola: nessuna rientrava fra quelle vietate da Apple. E adesso stiamo lavorando per identificare anche le sostanze usate negli stabilimenti di assemblaggio non finale (non FATP).

Nel 2014 ci siamo impegnati a creare un comitato di consulenti su questi temi. E durante lo scorso anno il Green Chemistry Advisory Board di Apple, formato da esperti di tutto il mondo, ha iniziato a ridefinire la nostra strategia di auditing e reporting, ha avviato ricerche e ha esplorato soluzioni nuove per sostituire le sostanze regolamentate con alternative più sostenibili.



Provincia di Pathum Thani, Thailandia: un operaio lavora a saldature prive di piombo.

Essere preparati alle emergenze è un dovere di tutti.

Aiutiamo i nostri fornitori a sviluppare sistemi di gestione delle emergenze per proteggere il personale in caso di incendi, terremoti, esplosioni o altri tipi di catastrofi naturali e incidenti. Inoltre, effettuiamo regolarmente ispezioni in loco per assicurarci che i nostri fornitori non abbassino mai il livello di guardia sulla sicurezza: solo nel 2015 abbiamo ispezionato le sedi di 40 fornitori, per un totale di circa un milione di lavoratori coinvolti.



Tutti i fornitori devono attenersi alla nostra [Specificazione sulle sostanze regolamentate \(Regulated Substances Specification, RSS\)](#). Consultala per sapere quali sono le sostanze chimiche il cui uso viene limitato o vietato nei processi produttivi dei nostri fornitori.

100%

dei 22 stabilimenti FATP hanno bandito l'uso di sostanze vietate da Apple.

37

stabilimenti non FATP sottoposti a verifiche sulla gestione delle sostanze chimiche nel 2015.

58

partnership create per migliorare i processi che usano sostanze chimiche.

La prevenzione degli incendi alla Ri Teng.

Nello stabilimento Ri Teng di Shanghai, in Cina, lavorano circa 20.000 persone. Quando è stato avviato il piano quotidiano per la sicurezza, le procedure di emergenza in vigore erano poche, anche se lo stabilimento era in regola con le norme locali che prevedono due esercitazioni all'anno.

“Dopo l'intervento di Apple, abbiamo deciso di adottare standard di sicurezza più elevati di quelli previsti dalla legge”, racconta Light Tseng, responsabile risorse umane e EHS di Ri Teng. “Abbiamo aumentato il numero di esercitazioni sulla sicurezza: ora ne facciamo una al mese.” Il personale di Ri Teng ha frequentato i corsi della nostra EHS Academy per attuare nuovi programmi di prevenzione degli incendi e di gestione delle emergenze. Inoltre, la struttura ha deciso di ampliare significativamente il suo team EHS, assumendo più personale qualificato. Gli esperti EHS hanno sviluppato un piano completo per gestire in modo corretto emergenze come nubifragi, inondazioni, terremoti e incendi.

Tutto questo si è rivelato molto utile quando, nel 2015, un guasto al sistema di aerazione ha causato un incendio all'esterno dello stabilimento. Le squadre di emergenza di Ri Teng hanno evacuato lo stabilimento in meno di cinque minuti e sono riuscite a domare le fiamme con estintori e idranti, fino all'arrivo dei vigili del fuoco.

Dopo l'incidente, per ridurre i rischi di incendio, il team EHS di Ri Teng ha deciso di sostituire i filtri al plasma dell'impianto di aerazione con filtri ad acqua. Per l'impianto, in collaborazione con i vigili del fuoco locali, è stato anche progettato un sistema di tubazioni a schiuma ignifuga. Inoltre, è aumentato il numero dei partecipanti alle esercitazioni di sicurezza.



I lavoratori si esercitano a spegnere un incendio controllato durante una simulazione mensile.

L'equipaggiamento di sicurezza è lo strumento più importante.

Nessun equipaggiamento di sicurezza è sicuro se viene usato male. Grazie ai nostri audit abbiamo rilevato che molti lavoratori non erano sufficientemente preparati all'uso dei dispositivi di protezione individuale. Per questo nel 2015, in collaborazione con 3M, abbiamo organizzato una serie di workshop presso gli stabilimenti di fornitori. Sono workshop che insegnano a indossare correttamente dispositivi di protezione come maschere e respiratori. Partecipano anche esperti di sicurezza per rispondere a dubbi e domande, e i lavoratori possono restituire le vecchie attrezzature e riceverne di nuove.

206.000

lavoratori hanno partecipato
a corsi sulla sicurezza in 24 sedi.



Una lavoratrice impara a indossare l'equipaggiamento di sicurezza in un corso organizzato da 3M.

Progress Report fornitori 2016: risultati degli audit

Chi fa parte della nostra filiera deve rispettare i più severi standard di responsabilità sociale e ambientale. Quando rileviamo violazioni del nostro Codice di condotta, collaboriamo con i nostri fornitori per aiutarli a correggere il tiro, fornendo loro gli strumenti necessari per risolvere i problemi e impedire che si ripetano. Siamo orgogliosi dei progressi fatti finora e continueremo a impegnarci per proseguire insieme in questa direzione.

Durante un audit, ogni struttura viene valutata sulla base di oltre 500 parametri del nostro Codice di condotta. I nostri auditor e quelli esterni controllano centinaia di documenti, svolgono colloqui con i dirigenti e gli operai, e ispezionano personalmente gli stabilimenti. Il sistema di valutazione è molto rigido, e solo pochissimi fornitori ottengono il punteggio massimo: consideriamo violazioni anche i problemi relativamente facili da risolvere, per esempio un'uscita di sicurezza temporaneamente bloccata da uno scatolone o indicata da un cartello danneggiato.

Ogni grave inadempienza ai principi del Codice costituisce una violazione inammissibile. È il caso, per esempio, di illeciti come lo sfruttamento del lavoro minorile o non volontario, la falsificazione di documenti, le intimidazioni o le ritorsioni nei confronti dei lavoratori che collaborano a un audit, e i danni arrecati all'ecosistema. Se esiste un rischio immediato per i lavoratori o l'ambiente, chiediamo la chiusura dello stabilimento fino alla risoluzione del problema.

Ma a rendere davvero uniche le nostre procedure di controllo è ciò che avviene dopo l'audit. Oltre ad attuare piani correttivi ad hoc insieme ai dirigenti – lavorando con i rappresentanti dello stabilimento e dei nostri team Operations per rimediare alle violazioni entro 90 giorni – favoriamo l'adozione di comportamenti migliori che producano un cambiamento duraturo. E se i fornitori più a rischio hanno bisogno di un aiuto particolare, li inseriamo in uno specifico programma di partnership: potranno così collaborare ancora più strettamente con gli auditor Apple per allinearsi agli standard del Codice di condotta. Inoltre abbiamo un approccio globale all'assistenza tecnica e alla formazione dei manager. E aiutiamo i nostri fornitori a creare team addetti alla Responsabilità, a formarne i leader e a migliorare le procedure interne di monitoraggio e risoluzione dei problemi.

Gli audit vengono condotti seguendo un ordine di priorità che dipende da diversi fattori: grado di rischio legato alla posizione geografica e al processo produttivo, punteggio ottenuto negli audit precedenti, capacità di risolvere i problemi dimostrata in passato, segnalazioni ricevute dai team Apple o da stakeholder esterni. Nel 2015 abbiamo svolto 640 audit lungo tutta la nostra filiera globale, e in più del 20% dei casi si trattava della prima ispezione. In genere, gli stabilimenti ottengono un punteggio basso al primo audit Apple e poi migliorano nel tempo. Ma gli standard richiesti dal nostro Codice di condotta diventano sempre più severi, perciò è possibile che alcuni fornitori, pur avendo fatto progressi, ottengano un punteggio inferiore a quello dell'anno precedente e non siano più in regola. Più dei numeri, ci interessa migliorare le condizioni dei lavoratori e delle lavoratrici in ogni fabbrica.

Siamo consapevoli che il nostro impegno deve sempre restare costante. Perché solo così potremo continuare a promuovere il concetto di responsabilità in tutta la nostra filiera, pretendendo il rispetto dei più alti standard e collaborando con i fornitori per avviare una trasformazione duratura.

I punteggi di conformità

Ogni anno rendiamo i nostri standard ancora più severi e sottoponiamo a controlli un numero sempre più alto di fornitori. Solo gli stabilimenti che ottengono il punteggio massimo rientrano nel livello di eccellenza richiesto da Apple, ma è un risultato piuttosto difficile da raggiungere. I punteggi qui riportati indicano la percentuale di fornitori presso i quali non è stata riscontrata alcuna violazione sostanziale.

Anche una sola violazione è conteggiata come mancato rispetto degli standard. Da parte nostra continuiamo a lavorare con le fabbriche che non risultano in regola al 100% per aiutarle a migliorare.

Di seguito riportiamo i dati relativi alla conformità dei fornitori, alcuni esempi di violazioni riscontrate e informazioni dettagliate su quelle che riteniamo inammissibili.

Lavoro e diritti umani

Categoria	Comportamenti conformi agli standard d'eccellenza Apple	Sistemi di gestione conformi agli standard d'eccellenza Apple
Lotta alle discriminazioni	86%	77%
Lotta a molestie e abusi	96%	86%
Prevenzione del lavoro non volontario	91%	84%
Prevenzione del lavoro minorile	96%	92%
Tutela delle categorie protette*	91%	90%
Rispetto degli orari di lavoro**	97%	75%
Stipendi, benefit e contratti	66%	74%
Libertà di associazione e contrattazione collettiva	97%	91%
Procedure di reclamo	84%	84%
Totale	84%	84%

*Rientrano fra le categorie protette i minori, gli studenti, i lavoratori stranieri a contratto, le donne incinte o in allattamento e i lavoratori disabili. Il punteggio per questa categoria è stato aggiornato includendo tutte le fabbriche, non solo quelle con dipendenti che appartengono a una di queste categorie.

**Monitoriamo la produzione controllando in tempo reale le ore lavorative settimanali di oltre 1,3 milioni di dipendenti della nostra filiera, e pubblicando i dati ogni mese. Grazie a questi sforzi, nel 2015, in media i nostri fornitori hanno rispettato i limiti di orario nel 97% delle settimane lavorative; la media delle ore lavorate è scesa sotto le 48 per tutti i lavoratori e sotto le 55 per chi ha lavorato almeno 40 ore a settimana.

I nostri fornitori stanno facendo progressi considerevoli nel rispetto degli standard in tema di lavoro e diritti umani, che da parte nostra continuiamo a rendere sempre più rigidi. Nel 2015 abbiamo fissato limiti più severi all'uso di manodopera interinale, e questo prima ancora che in Cina venisse adottata una nuova legge in materia: in base a tale normativa i lavoratori impiegati con contratti di agenzia e non assunti direttamente dalla fabbrica non possono essere più del 10% della manodopera totale. Abbiamo controllato i piani di assunzione dei nostri fornitori con un anno di anticipo sull'entrata in vigore della legge, prevista per il 2016, e questo ha determinato un abbassamento della percentuale di conformità per la categoria "Stipendi, benefit e contratti".

Per la categoria “Prevenzione del lavoro non volontario e del traffico di esseri umani”, abbiamo verificato la conformità dei sistemi di gestione e dei comportamenti dei fornitori accertando l’assenza di lavoro vincolato, la correttezza delle agenzie private di collocamento (dalle procedure di assunzione fino all’eventuale richiesta di commissioni) e il rispetto del numero e della durata delle pause. Nel 2015 abbiamo introdotto nuovi limiti in materia di lavoro involontario eliminando la pratica per cui le agenzie di collocamento private chiedevano ai lavoratori il pagamento di una commissione pari a un mese di stipendio netto. Dal 2008, i nostri fornitori hanno rimborsato più di 25,6 milioni di dollari ai lavoratori che hanno pagato commissioni eccessive.

Nel 2015, oltre a un caso di impiego di lavoro minorile, abbiamo riscontrato altre irregolarità: per esempio l’assenza di sistemi adeguati per la verifica dell’identità e dell’età, o di regolari ispezioni per individuare eventuali lavoratori minorenni.

Lavoro e diritti umani: violazioni inammissibili

Prevenzione del lavoro minorile

Cosa richiede il Codice di condotta

I fornitori devono impiegare solo lavoratori che hanno l’età minima prevista dalla legge, o comunque non meno di 15 anni. I fornitori possono offrire programmi di apprendistato sul posto di lavoro per fini didattici, in conformità con l’articolo 6 della Convenzione 138 dell’ILO sull’età minima, o forme di lavoro leggero come da articolo 7 della stessa Convenzione 138.

- Fabbriche con lavoratori al di sotto dell’età minima: 1 caso su 640 audit, che hanno coinvolto 1,6 milioni di lavoratori

Misure correttive

Nel 2015, la pratica del lavoro minorile è stata accertata in una sola fabbrica, e si trattava del primo audit per quell’impianto. Nel 2014 i casi erano stati 6 tra tutti i nostri fornitori: il dato complessivo è calato nonostante il 20% circa degli stabilimenti sia stato ispezionato per la prima volta. Nella fabbrica identificata i lavoratori minorenni erano tre, tutti quindicenni, laddove l’età minima richiesta è di 16 anni. Il fornitore ha dovuto adeguarsi al nostro rigido programma di tutela contro il lavoro minorile, provvedendo a rimandarli a casa e a finanziare la loro istruzione, e continuando inoltre a corrispondere loro lo stipendio che guadagnavano in fabbrica. In questi casi, per verificare che il fornitore rispetti i suoi obblighi economici, vigiliamo mettendoci regolarmente in contatto con i lavoratori. [Scopri di più sul nostro programma di prevenzione del lavoro minorile.](#)

Prevenzione del lavoro non volontario e del traffico di esseri umani

Cosa richiede il Codice di condotta

I fornitori che assumono lavoratori interinali stranieri, direttamente o mediante agenzie esterne, devono farsi carico di tutte le commissioni e dei costi di reclutamento.

- Fabbriche che richiedevano ai lavoratori commissioni e costi eccessivi per il reclutamento: 6 casi su 640 audit, che hanno coinvolto 1,6 milioni di lavoratori

Misure correttive

Chiedere commissioni eccessive ai lavoratori interinali stranieri, tramite chi li ha assunti o attraverso agenzie esterne, è per noi una violazione inammissibile. I pochi casi registrati in questa categoria si riferiscono a stabilimenti ispezionati per la prima volta. Apple ha richiesto ai trasgressori di rimborsare interamente i lavoratori interinali: dal 2008 sono stati versati oltre 25,6 milioni di dollari, di cui 4,7 milioni nel 2015. Per evitare che il problema si ripetesse, sono stati introdotti nuovi protocolli di assunzione. Nel 2015 abbiamo condotto 69 indagini sul lavoro vincolato, effettuando audit presso i nostri 200 principali fornitori con lavoratori interinali stranieri.

Salute e sicurezza

Categoria	Comportamenti conformi agli standard d'eccellenza Apple	Sistemi di gestione conformi agli standard d'eccellenza Apple
Autorizzazioni relative a salute e sicurezza	55%	55%
Salute e sicurezza sul lavoro - Prevenzione dei rischi*	66%	55%
Prevenzione e gestione delle emergenze	63%	65%
Gestione degli incidenti e sorveglianza medica	77%	89%
Condizioni di vita e di lavoro	88%	88%
Totale	73%	66%

*Le categorie "Ergonomia e salute" e "Informazioni sulla sicurezza" ora rientrano nella categoria "Salute e sicurezza sul lavoro - Prevenzione dei rischi".

Nel 2015 abbiamo fissato standard ancora più severi anche nella categoria "Prevenzione e gestione delle emergenze". Per prima cosa abbiamo aggiornato i criteri per la segnaletica delle uscite di sicurezza: ora, tutte le uscite devono essere indicate con segnali luminosi dotati di batteria d'emergenza. Presso molti fornitori questo nuovo requisito non era rispettato. Inoltre abbiamo introdotto l'obbligo di effettuare esercitazioni di emergenza per ogni turno. Anche se le leggi locali richiedono una sola esercitazione antincendio all'anno, i nostri fornitori hanno l'obbligo di tenere due esercitazioni antincendio annuali, durante i turni diurno e notturno e nella zona dei dormitori. Se in una fabbrica le esercitazioni si tengono solo durante il giorno, la fabbrica stessa viene considerata inadempiente in tema di sicurezza. Tutti i fornitori sono tenuti a intervenire seguendo un rigido piano di azioni correttive; i punteggi rispecchiano le irregolarità riscontrate al momento dell'ispezione.

La maggior parte dei nostri fornitori è in possesso di quasi tutte le autorizzazioni richieste dalla legge in materia di salute e sicurezza. In alcuni casi, questo può voler dire anche più di 100 singoli permessi e certificati; per ottenere il punteggio massimo in questa categoria, i fornitori devono dimostrare che tutti i documenti sono validi e approvati. Nel 2015, in molti casi i fornitori avevano avviato le pratiche per il rinnovo o l'ottenimento delle autorizzazioni, ma poiché all'epoca dell'ispezione non ne erano fisicamente in possesso, abbiamo ritenuto che ci fosse una violazione. Anche se un fornitore ha tutti i permessi necessari ma sta aspettando il rinnovo o l'ottenimento di un certificato per un operatore tecnico, viene comunque giudicato non conforme. In alcuni casi i fornitori dovevano richiedere licenze aggiuntive perché erano stati introdotti nuovi processi produttivi o macchinari. Poiché queste pratiche possono richiedere tempi lunghi, collaboriamo costantemente con i nostri fornitori incoraggiandoli a mettersi in regola.

Nel corso delle nostre accurate ispezioni, abbiamo riscontrato anche alcune irregolarità rispetto ai nostri rigidi standard in materia di salute e sicurezza sul lavoro e prevenzione dei rischi. In alcune fabbriche mancavano misure adeguate, come serbatoi di stoccaggio idonei e ben sigillati per le sostanze chimiche pericolose, o sistemi di lockout/tagout (LOTO). Anche se i sistemi LOTO non sono obbligatori secondo la legge, Apple richiede ai suoi fornitori di adottarli; per esempio, quando una macchina è in fase di manutenzione, servono a evitare che qualcuno possa azionarla accidentalmente. A volte le violazioni riguardavano l'equipaggiamento di sicurezza, come nel caso di maschere o calzature antinfortunistiche mancanti o insufficienti. Abbiamo chiesto a tutti i nostri fornitori di intervenire su questi aspetti.

Ambiente

Categoria	Comportamenti conformi agli standard d'eccellenza Apple	Sistemi di gestione conformi agli standard d'eccellenza Apple
Autorizzazioni ambientali	65%	65%
Gestione e limitazione delle sostanze pericolose	68%	76%
Smaltimento delle sostanze non pericolose	82%	95%
Gestione delle acque reflue	82%	83%
Gestione delle acque piovane	80%	65%
Gestione delle emissioni gassose	74%	80%
Abbattimento del rumore	88%	86%
Prevenzione dell'inquinamento e utilizzo oculato delle risorse	91%	91%
Totale	76%	82%

I nostri fornitori sono sempre più attenti all'ambiente. Anche in questo ambito, i permessi sono un aspetto che teniamo sotto stretto controllo. In molti casi i fornitori avevano avviato le pratiche per l'ottenimento delle autorizzazioni necessarie, ma poiché all'epoca dell'ispezione non ne erano materialmente in possesso, ciò ha

influito sul punteggio di conformità. Il dato relativamente basso riferito alla categoria "Gestione delle emissioni gassose" è dovuto all'uso di attrezzature etichettate in modo non conforme ai requisiti legali, anche presso aziende in cui le emissioni venivano monitorate. L'etichettatura inadeguata è uno dei principali punti deboli anche per quanto riguarda la categoria "Gestione e limitazione delle sostanze pericolose". Ai nostri fornitori chiediamo di registrare con la massima precisione e in tempo reale le sostanze acquistate (che devono essere collocate ed etichettate in modo corretto) e tutti gli scarti in uscita. Basta un'etichetta illeggibile su una delle sostanze immagazzinate perché il fornitore sia giudicato inadempiente. Abbiamo chiesto a tutti i nostri fornitori di intervenire su questi aspetti.

Violazioni ambientali inammissibili

Gestione delle emissioni gassose

Cosa richiede il Codice di condotta

I fornitori devono identificare, gestire, ridurre e controllare in modo responsabile le emissioni gassose legate alla produzione che rappresentano un pericolo per l'ambiente. Devono inoltre monitorare costantemente le prestazioni dei sistemi di controllo delle emissioni gassose.

- Fabbriche che rilasciano emissioni gassose non trattate: 6 casi su 640 audit

Misure correttive

Per questa categoria, la mancanza di controllo o di impianti di trattamento conta come violazione. Tutti i trasgressori hanno dovuto fermare le linee di produzione che generavano emissioni gassose non trattate. Sono stati installati impianti di trattamento per il filtraggio dell'aria e messi in atto protocolli per assicurare che le emissioni rispettassero i requisiti legali.

Gestione delle acque reflue e piovane

Cosa richiede il Codice di condotta

I fornitori devono monitorare, controllare e trattare le acque reflue generate dalle loro attività produttive conformemente alle leggi e normative applicabili.

- Fabbriche che scaricano le acque reflue direttamente nei condotti per l'acqua piovana: 2 casi su 640 audit

Misure correttive

Tutti i processi inquinanti sono stati sospesi nelle fabbriche interessate. I fornitori hanno implementato misure per la raccolta e il trattamento delle acque reflue, inclusa l'installazione di condutture apposite. Il nostro Clean Water Program è nato per trovare nuovi modi di risolvere i problemi relativi all'inquinamento idrico.

[Scopri di più sul Clean Water Program.](#)

Etica*

Categoria	Sistemi di gestione conformi agli standard d'eccellenza Apple
Integrità aziendale	94%
Divulgazione delle informazioni	98%
Tutela degli informatori e segnalazioni anonime	93%
Tutela della proprietà intellettuale	96%
Totale	95%

*Le categorie sono state aggiornate per rispecchiare gli standard più severi previsti per la valutazione dei sistemi di gestione a livello di stabilimento.

Violazioni etiche inammissibili

Divulgazione delle informazioni

Cosa richiede il Codice di condotta

I fornitori devono registrare con diligenza e comunicare le informazioni relative alle attività, alla struttura, alla situazione finanziaria e ai risultati dell'azienda, osservando le leggi e le normative in vigore e le prassi in uso nel settore.

- Fabbriche che hanno fornito registri delle presenze, registri delle ore e libri paga falsificati: 13 casi su 640 audit, che hanno coinvolto 1,6 milioni di lavoratori

Misure correttive

Apple ha sottoposto immediatamente i fornitori in questione a un periodo di osservazione. Per completare l'audit, abbiamo chiesto che venissero forniti i registri originali. Sono stati verificati i sistemi di gestione per valutare le politiche etiche e le strategie di comunicazione. Apple considera la falsificazione dei registri come una grave violazione e valuta caso per caso se questo può pregiudicare l'assegnazione di nuove commesse.

Maggiori informazioni sul programma di responsabilità dei fornitori Apple sono disponibili sul sito www.apple.com/it/supplier-responsibility.

© 2016 Apple Inc. Tutti i diritti riservati. Apple e il logo Apple sono marchi di Apple Inc., registrati negli USA e in altri Paesi. Tutti gli altri prodotti e nomi di aziende citati potrebbero essere marchi registrati dei rispettivi proprietari. Questo report viene pubblicato ogni anno; la presente edizione fa riferimento alle attività dell'anno 2015. Gennaio 2016