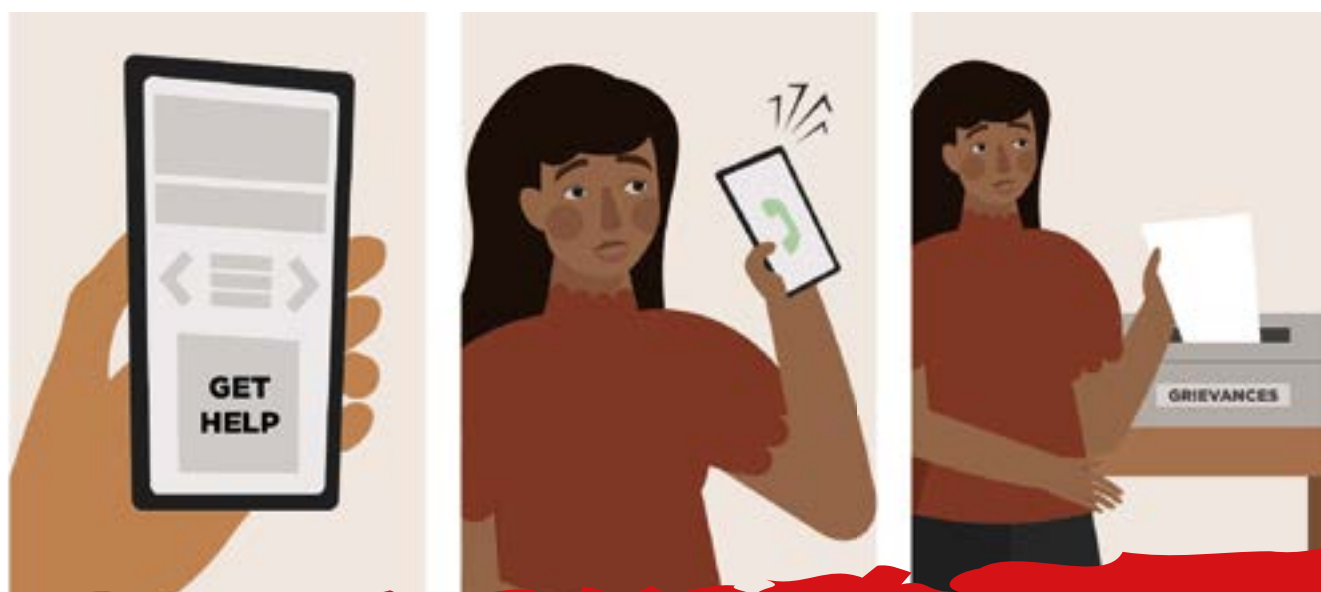




Due diligence in materia di diritti umani contro il rischio di schiavitù moderna per i lavoratori profughi

Ringraziamenti



Anti-Slavery International è la più antica organizzazione al mondo per i diritti umani, la cui fondazione risale al 1839. Ha l'obiettivo di opporsi alle forme contemporanee di asservimento, ovunque esse si verifichino, combattendo le cause profonde della schiavitù moderna. Anti-Slavery International, in collaborazione con i sopravvissuti, gli esperti e i propri membri, gestisce progetti in Paesi di tutto il mondo finalizzati ad aiutare le comunità a comprendere ed eliminare le cause e gli effetti negativi della schiavitù moderna, attraverso la ricerca, la tutela legale e le modifiche legislative.



La Strada International è una piattaforma ONG europea impegnata contro la tratta degli esseri umani. Essa opera dal punto di vista dei diritti umani a sostegno di coloro che ne sono stati oggetto. La piattaforma mira a impedire il traffico di esseri umani, oltre a proteggere e garantire i diritti di coloro che ne sono state vittime. Ciò avviene fornendo alle vittime accesso ad assistenza e supporto adeguati, nonché attraverso lo scambio di informazioni e conoscenze, il rafforzamento delle capacità delle ONG e di altri soggetti interessati e la cooperazione intersettoriale.

Autrici **Eloise Savill**, Consulente per il settore privato presso Anti-Slavery International e **Suzanne Hoff**, Coordinatrice internazionale presso La Strada International.

Anti-Slavery International offre servizi di consulenza e supporto per le imprese che intendano condurre attività di due diligence sui diritti umani volte a ridurre il rischio di schiavitù moderna, specialmente per i lavoratori profughi. Per maggiori informazioni fare clic [qui](#).

La realizzazione di questa guida non sarebbe stata possibile senza le ricerche a supporto e il contributo di numerose persone e organizzazioni.

Un ringraziamento speciale va ad **ADPARE, Animus Association, Arbeit und Leben, ASOS, Ban Ying, il Centro risorse per le imprese e i diritti umani, eLiberare, Faire Integration, Homo Faber, KOK, Louise Stuber, l'Agenzia nazionale del lavoro della Moldavia, On the Road, l'Istituto polacco per i diritti umani e le imprese e Tatiana Fomina, La Strada Moldova**, che hanno offerto un contributo inestimabile a questa ricerca.

Si ringraziano inoltre **Holly-Anne Whyte**, che ha fornito consulenza editoriale per una delle versioni di questo documento, **Andovar** per le traduzioni, **Berie Stott** per il design del report e **Faltrego Ltd** per le illustrazioni.

I nostri ringraziamenti vanno anche alla **Fondazione Dressemer**, la cui Campagna 2022-2023 sta finanziando parzialmente questo lavoro.



Ucraini in fuga dall'invasione russa

Fotografia: Kevin Buckert su Unsplash

Indice

Sintesi	5
---------	---

PARTE I

Introduzione	9
--------------	---

Contesto	9
Obiettivi di questa guida	10
La guerra in Ucraina	10
A chi è destinata?	11
Come utilizzare questa guida	11

Metodologia	12
-------------	----

Concetti chiave	13
-----------------	----

Status di migranti e profughi	13
Continuum di sfruttamento	13
Due diligence sui diritti umani	14
Due diligence approfondita in materia di diritti umani nel contesto dei conflitti	14

PARTE II

Profughi: rischi e raccomandazioni	15
Paese in cui sono dislocate le sedi operative aziendali	17
Genere e inclusione	18
Reclutamento	19
Alloggio e trasporto	23
Contratti	28
Documentazione	29
Pagamento di salari e costi	31
Rendere i lavoratori consapevoli dei propri diritti	33
Libertà di associazione	34
Meccanismi di reclamo e accesso ai rimedi	35
Standard etici: Codici di condotta	38
Lavorare con le ONG e le reti di supporto esterne	40
Conclusione	41
Allegato I: Regole di occupazione in ogni Paese oggetto di studio	42
Allegato II: Glossario	47
Allegato III: Organizzazioni consultate durante la preparazione di questa guida	48



Ucraini in fuga dall'invasione russa

Fotografia: Kevin Buckert su Unsplash

Sintesi

Nel 2020, un quarto della popolazione mondiale viveva in Paesi colpiti da conflitti. A maggio 2022, il numero di persone costrette a fuggire da guerre, violenze e violazioni dei diritti umani ha superato i 100 milioni, più del doppio rispetto al 2010 (41 milioni).¹

I profughi sono maggiormente esposti al rischio di violazioni dei diritti umani, le quali si verificano nelle aree interessate da conflitti, lungo le rotte migratorie non sicure che queste persone sono costrette a percorrere, e anche nel Paese di destinazione nel quale giungono. Tali violazioni dei diritti umani possono includere lo sfruttamento di manodopera, il lavoro forzato e la tratta di esseri umani.

I profughi sono a maggior rischio di sfruttamento per molti motivi, come difficoltà economiche e discriminazione, pratiche di reclutamento ingannevoli e coercitive, barriere linguistiche, reti sociali deboli e scarsa conoscenza del diritto del lavoro nei Paesi di destinazione.

Tutte le imprese – dai marchi che si rivolgono direttamente ai consumatori ai fornitori b2b – hanno il dovere di rispettare i diritti umani di tutti coloro che lavorano tanto nelle loro sedi operative quanto nelle filiere di produzione. C'è sempre qualcosa che le aziende possono fare per impedire e ridurre il rischio di sfruttamento nelle proprie sedi operative e nelle filiere di produzione.

Questa guida spiega come le aziende possono prevenire e mitigare alcuni dei rischi di sfruttamento della manodopera, del lavoro forzato e del traffico di persone sfollate. È destinata in particolar modo alle imprese che operano o lavorano con fornitori in Paesi confinanti con aree interessate da conflitti o in cui è presente un numero elevato di profughi.

Per illustrare l'importanza di una due diligence approfondita, abbiamo incluso, in questa guida, casi di studio relativi a quei Paesi che stanno accogliendo un numero elevato di profughi a seguito della guerra in corso in Ucraina: Bulgaria, Germania, Italia, Moldavia, Polonia e Romania.

1 <https://www.unhcr.org/refugee-statistics/insights/explainers/100-million-forcibly-displaced.html>

Raccomandazioni chiave

Il report contiene raccomandazioni valide per tutte le aziende, sia per i marchi che si rivolgono direttamente ai consumatori sia per i loro fornitori. Tali raccomandazioni hanno lo scopo di orientare le attività di due diligence in modo da prevenire e porre rimedio allo sfruttamento dei profughi. Sebbene la guerra in Ucraina renda questa guida particolarmente opportuna, le raccomandazioni sono intese a sensibilizzare su attività di due diligence approfondita ovunque ci sia un numero elevato di lavoratori profughi.

Primi passi – Definizione delle responsabilità

- Condividi questo documento con i tuoi team e quantomeno con tutti i fornitori di primo livello (Tier1) della tua filiera di produzione.
- Definisci chi è responsabile della conduzione delle valutazioni dei rischi e dell'attuazione di ciascuna raccomandazione.
- Definisci le procedure interne per la due diligence e la gestione dei fornitori.

Paese in cui sono dislocate le sedi operative aziendali

- Identifica i Paesi e le regioni della tua filiera di produzione in cui i profughi sono a rischio di sfruttamento
- Individua le disposizioni di legge, le politiche e le pratiche vigenti nei Paesi di destinazione identificati, nonché le misure di supporto disponibili
- Identifica le aree a maggior rischio e le attività di due diligence più appropriate

Genere e inclusione

- Rifletti su come il genere possa influenzare ogni area di rischio e di due diligence
- Quando registri i dati dei dipendenti, includi il genere tra le categorie
- Considera le esperienze specifiche delle persone con identità emarginate in relazione a ciascuna area di rischio e due diligence
- Consulta degli specialisti per fornire ulteriore supporto

Reclutamento

- Cerca di comprendere il percorso di reclutamento dei lavoratori
- Definisci regole chiare
- Condividi i tuoi standard etici di reclutamento con le agenzie di lavoro e verifica che siano compresi correttamente
- Esegui una due diligence sulle agenzie di lavoro per verificare che rispettino gli standard etici di reclutamento
- Vieta esplicitamente le spese di reclutamento e i costi correlati
- Offri l'accesso a procedure di rimedio in caso di pratiche di assunzione scorrette

Alloggio e trasporto

- Fornisci ai lavoratori un contratto di alloggio in una lingua a loro comprensibile
- Verifica che l'alloggio sia sicuro e protetto, prevedendo, se necessario, una sistemazione separata in base al genere
- Verifica che ai lavoratori non vengano addebitati costi di carattere fraudolento per il trasporto o l'alloggio
- Tieni un'adeguata documentazione sulla sistemazione dei lavoratori, compreso il luogo in cui vivono e chi vi ha accesso
- Fornisci informazioni su come accedere ai servizi di assistenza e su come presentare un reclamo

Contratti

- Fornisci ai lavoratori il contratto in una lingua a loro comprensibile prima che inizino a lavorare
- Lascia ai lavoratori il tempo necessario per comprendere il contratto. Non fare pressioni affinché firmino

Documentazione

- Tieni al sicuro la documentazione riguardante tutti i lavoratori
- Verifica che non vi siano documenti falsificati
- Non limitare mai l'accesso dei lavoratori ai loro documenti
- Assicurati che i lavoratori privi di documenti siano aiutati, sostenuti e protetti

Pagamento di salari e costi

- Mantieni linee di comunicazione aperte con i lavoratori ed esegui controlli specifici
- Verifica eventuali costi aggiuntivi addebitati ai lavoratori

Rendere i lavoratori consapevoli dei propri diritti

- Utilizza servizi linguistici professionali
- Fornisci corsi di lingua parallelamente alla formazione professionale
- Fornisci una formazione sui diritti dei lavoratori

Libertà di associazione

- Comprendi gli ostacoli alla sindacalizzazione e agli altri meccanismi di rappresentanza dei lavoratori
- Includi, nel corso di formazione, il diritto alla libertà di associazione
- Stabilisci accordi di riconoscimento

Meccanismi di reclamo

- Assicurati che i lavoratori profughi siano in grado di accedere a un meccanismo di reclamo significativo
- Assicurati che i lavoratori possano denunciare le problematiche senza ostacoli
- Fai riferimento al [kit di strumenti per il meccanismo di reclamo di Oxfam e Reckitt](#)
- Implementa un processo di rimedio efficace

Codici di condotta

- Condividi il codice di condotta della tua azienda con tutti i fornitori e i subappaltatori. Chiarisci che questo codice è contrattualmente vincolante e deve essere rispettato
- Fornisci dei corsi di formazione sul codice di condotta della tua azienda
- Monitora i fornitori per essere sicuro che gli standard siano rispettati
- Contrasta la discriminazione e assicura un trattamento equo

Lavorare con le ONG e le reti di supporto esterne

- Collabora con ONG locali specializzate e parti interessate
- Sviluppa un piano d'azione con queste parti interessate
- Costruisci un database di servizi di supporto a cui indirizzare i lavoratori profughi secondo necessità

Parte I

Introduzione

Contesto

Nel 2020, un quarto della popolazione mondiale viveva in Paesi colpiti da conflitti. Nel maggio del 2022, il numero di persone costrette a fuggire da guerre, violenze e violazioni dei diritti umani ha superato i 100 milioni,² più del doppio rispetto al 2010 (41 milioni).³

Le persone sfollate a causa di conflitti e violenze sono a maggior rischio di violazioni dei diritti umani. Tali violazioni avvengono nelle aree interessate da conflitti, lungo le rotte migratorie non sicure che queste persone sono costrette a percorrere e anche nel **Paese di destinazione** nel quale giungono.

Diversi fattori aumentano l'esposizione dei profughi al rischio di lavoro forzato, tratta di esseri umani e sfruttamento della manodopera in particolare. Tra questi citiamo la mancanza di documenti d'identità, la debolezza delle reti sociali ed economiche nel Paese di destinazione e l'esposizione al reclutamento informale durante il viaggio.

In quanto protagoniste della scena economica, le imprese possono avere un'importante influenza positiva o negativa sul benessere dei lavoratori nelle **filiera di produzione**. Ciò è particolarmente vero nelle aree direttamente o indirettamente colpite da conflitti, dove il numero di profughi è elevato e il rischio di violazione dei diritti umani è più alto.

Per le imprese non è sempre facile sapere se nelle loro filiere di produzione lavorano dei profughi. È quindi indispensabile che i tuoi team comprendano perché i lavoratori profughi sono più a rischio e conducano una due diligence approfondita nei Paesi in prossimità di aree interessate da conflitti che accolgono un numero elevato di profughi.

2 'Report SDG 2022 > Goal 16', United Nations Statistics Division, visitato il 30 January 2023, unstats.un.org/sdgs/report/2022/Goal-16/

3 'Forced migration or displacement', Migration Data Portal, ultimo aggiornamento 27 Maggio 2022, migrationdataportal.org/themes/forced-migration-or-displacement

Obiettivi di questa guida

Questa guida ha lo scopo di aiutare le imprese a condurre una **due diligence approfondita sui diritti umani**⁴ per ridurre il rischio di sfruttamento della manodopera, di lavoro forzato e di traffico di lavoratori profughi tanto nelle proprie sedi operative quanto nelle filiere di produzione. Tale due diligence approfondita dovrebbe essere **condotta nell'intera filiera di produzione, e concentrarsi maggiormente nelle sedi operative proprie e in quelle dei fornitori nei Paesi che accolgono un numero elevato di profughi**.

Ogni sezione spiega perché le persone costrette a lasciare il proprio Paese a causa di un conflitto sono particolarmente vulnerabili allo sfruttamento – sia in fase di reclutamento sia di impiego – e quali sono le misure che i tuoi team dovrebbero adottare per evitare lo sfruttamento nell'ambito delle principali attività aziendali.

La guerra in Ucraina

La guerra in Ucraina ha portato oltre 7 milioni di persone a trasferirsi in altri Paesi europei. Le imprese che operano in Europa o che lavorano con fornitori europei devono quindi adottare misure per prevenire e mitigare il rischio di lavoro forzato a cui questi profughi potrebbero essere soggetti quando entrano nel mondo del lavoro.

Per illustrare l'importanza di una due diligence approfondita, abbiamo incluso, in questa guida, casi di studio relativi a quei Paesi che stanno accogliendo un numero elevato di profughi a seguito della guerra in corso in Ucraina: Bulgaria, Germania, Italia, Moldavia, Polonia e Romania.

Il confronto con le organizzazioni di tutti e sei i Paesi ci ha permesso di identificare schemi di violazione dei diritti dei lavoratori perpetrati ai danni dei profughi, molti dei quali indicano un maggiore rischio di **schiavitù moderna**. Le pratiche di reclutamento sono risultate carenti di supervisione, suscitando quindi il timore che non vengano effettuati i dovuti controlli. Questa situazione rende i profughi più esposti a pratiche di sfruttamento. In effetti, è emerso che i profughi hanno subito violazioni dei loro diritti di lavoratori e, in alcuni casi, sono stati vittime di schiavitù moderna.

Le pratiche scorrette e di sfruttamento identificate durante le nostre indagini consultive includono:

- il mancato rispetto degli standard di base per alloggi e trasporti
- la mancata fornitura di contratti in una lingua comprensibile al lavoratore
- la mancata presentazione di un contratto prima dell'inizio del rapporto di lavoro
- discriminazione in ambito lavorativo
- troppi straordinari e il rifiuto di concedere pause e permessi.

Sono stati identificati anche gli ostacoli che impediscono ai profughi di trovare un lavoro dignitoso e i fattori di rischio per lo sfruttamento, tra cui il fatto di non parlare bene o affatto la lingua locale, di non comprendere i propri diritti di lavoratori o il proprio diritto a lavorare nel Paese di destinazione e lo scarso accesso alle informazioni. Le donne e i bambini, che costituiscono la maggior parte delle persone in fuga dall'Ucraina, hanno riscontrato particolari difficoltà nell'accedere a informazioni chiare, orientamento e sostegno, ad esempio in relazione all'assistenza all'infanzia.

4 UNDP, *Heightened Human Rights Due Diligence for Business in Conflict-Affected Contexts: A Guide* (16 giugno 2022), disponibile al seguente indirizzo: <https://www.undp.org/publications/heightened-human-rights-due-diligence-business-conflict-affected-contexts-guide>.

A chi è destinata?

Questa guida è stata concepita per supportare le attività di due diligence di ogni azienda nella filiera di produzione, dai marchi che si rivolgono direttamente ai consumatori ai fornitori b2b. Se non altro, sarebbe opportuno condividerla con i team della tua azienda che si occupano di risorse umane, relazioni sindacali, approvvigionamento e commercio etico. Nello specifico, è destinata alle **imprese che operano o lavorano con fornitori in Paesi confinanti con aree interessate da conflitti o in cui è presente un numero elevato di profughi**.

Come azienda responsabile, dovresti condurre una due diligence non solo sulle tue attività, ma anche su quelle dei fornitori della tua filiera di produzione. Ciò significa verificare che stiano adottando buone pratiche e che rispettino gli standard etici.

Come utilizzare questa guida

Dovresti condividere e discutere questa guida con i tuoi team interni e con i fornitori della tua filiera di produzione.

La Parte I di questa guida fornisce un quadro della situazione attuale, delinea la metodologia utilizzata per elaborare le raccomandazioni e presenta alcuni concetti chiave.

La Parte II (Lavoratori profughi: Rischi e raccomandazioni) ha lo scopo di guidare i tuoi team nella valutazione dei rischi e nelle attività di due diligence. Essa presenta i principali rischi legati alla manodopera e le principali raccomandazioni in dodici aree di particolare rilevanza per i profughi che entrano nel mondo del lavoro:

1. [Paese in cui sono dislocate le sedi operative aziendali](#)
2. [Genere e inclusione](#)
3. [Reclutamento](#)
4. [Alloggio e trasporto](#)
5. [Contratti](#)
6. [Documentazione](#)
7. [Pagamento di salari e costi](#)
8. [Rendere i lavoratori consapevoli dei propri diritti](#)
9. [Libertà di associazione](#)
10. [Meccanismi di reclamo](#)
11. [Codici di condotta](#)
12. [Lavorare con le ONG e le reti di supporto esterne](#)

È possibile leggere ogni sezione per intero o fare riferimento a sezioni specifiche, secondo necessità.

I riquadri riportano esempi tratti dai sei Paesi che accolgono un numero elevato di profughi a causa del conflitto in Ucraina (Bulgaria, Germania, Italia, Moldavia, Polonia e Romania). Per maggiori dettagli su leggi, politiche e pratiche nazionali si rimanda all'allegato.

In allegato, è incluso anche un glossario dei termini chiave (indicati in corsivo grassetto nel testo) e ulteriori informazioni sulle organizzazioni consultate per realizzare questa guida.

Metodologia

Nel marzo-aprile 2022, La Strada International ha condotto una [valutazione dei rischi e delle carenze che incidono sugli sforzi per prevenire il traffico di persone sfollate dall'Ucraina](#).⁵

Basandosi su casi di studio relativi alla situazione in sei dei Paesi che accolgono un numero elevato di profughi provenienti dall'Ucraina, questa guida spiega come le aziende possono prevenire e mitigare alcuni dei rischi identificati a cui queste persone potrebbero essere soggette.

Abbiamo consultato organizzazioni in Bulgaria, Germania, Italia, Moldavia, Polonia e Romania tra i mesi di agosto 2022 e ottobre 2022.

Le organizzazioni sono state selezionate attraverso la piattaforma La Strada International, la sua rete e la rete di organizzazioni della società civile di Anti-Slavery International. Tutte queste organizzazioni lavorano sul campo nei Paesi studiati e sono specializzate nella promozione dei diritti dei lavoratori e dei diritti umani dei profughi. Molte lavorano direttamente con i profughi, fornendo supporto e consulenza in ambiti quali l'alloggio, il supporto psicologico, il diritto del lavoro e i diritti dei lavoratori.⁶

Abbiamo posto ai rappresentanti di queste organizzazioni una serie di domande sui rischi emergenti nei diversi Paesi, sugli ostacoli alla ricerca di un lavoro dignitoso e su altre considerazioni che dovrebbero essere tradotte in raccomandazioni per Paesi o settori specifici. Le domande si sono concentrate su:

- fattori di rischio per lo sfruttamento e ostacoli alla ricerca di un lavoro dignitoso per i profughi nel Paese in cui lavorano (compresi gli ostacoli all'implementazione della Direttiva sulla concessione di protezione temporanea dell'Unione europea, una misura volta a fornire una protezione immediata ai profughi provenienti da Paesi non appartenenti all'UE⁷)
- aspetti che dovrebbero essere inclusi nelle linee guida per il settore privato per prevenire lo sfruttamento e garantire ai profughi un lavoro dignitoso
- misure adottate per consentire ai profughi di accedere a un lavoro dignitoso, anche da parte della società civile, dei governi e del settore privato del Paese in cui lavorano.

I casi di studio e le raccomandazioni contenute in questo documento di orientamento sono stati sviluppati a partire dalle loro risposte. Tuttavia, i lettori devono tenere presente che si tratta di una situazione complessa e in evoluzione.

Per sviluppare questa guida ci siamo basati sulla situazione dei profughi ucraini, ma le raccomandazioni possono e devono essere applicate ovunque ci sia un numero elevato di profughi. Il modo in cui la tua azienda applicherà queste raccomandazioni dipenderà da considerazioni contestuali. Queste considerazioni includeranno i rischi specifici e i gruppi vulnerabili identificati nel corso delle tue valutazioni del rischio, nonché le misure di supporto e le leggi pertinenti individuate durante i colloqui con gli esperti locali (vedere la sezione: [Paese in cui sono dislocate le sedi operative aziendali](#)).

5 Suzanne Hoff e Eefje de Volder, *Preventing human trafficking of refugees from Ukraine: A rapid assessment of risks and gaps in the anti-trafficking response* (La Strada International, 2022), disponibile al seguente indirizzo: https://freedomfund.org/wp-content/uploads/UkraineAntiTraffickingReport_2022_05_10.pdf.

6 I dettagli relativi alle organizzazioni consultate sono riportati nell'Allegato III.

7 European Commission, 'Temporary Protection', disponibile al seguente indirizzo: https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/common-european-asylum-system/temporary-protection_en.

Concetti chiave

Status di migranti e profughi

Lo stato di immigrazione di una persona definisce le condizioni del suo diritto a vivere e (se del caso) a lavorare nel Paese di destinazione. Inoltre, influisce sulla sua esposizione al rischio di lavoro forzato e di sfruttamento.

Un **lavoratore migrante** è una persona che migra in un'altra parte del proprio Paese oppure attraversa i confini internazionali per lavorare. Questo movimento può essere stagionale, circolare, temporaneo o permanente. Un migrante è un clandestino privo di documenti se non ha un visto.

Uno **profugo** è una persona costretta a lasciare la propria casa a causa di conflitti, violenze, violazioni dei diritti umani o disastri (naturali o provocati dall'uomo).

Questa guida utilizza il termine "profughi" in riferimento alle persone emigrate a causa di un conflitto, soprattutto in relazione alla situazione in Ucraina. Anche il termine "lavoratori profughi" è utilizzato per indicare persone che hanno dovuto lasciare il proprio Paese a causa di un conflitto, e che sono in cerca di lavoro nel Paese di destinazione. Le definizioni di questi termini sono riportate nell'[Allegato II](#).

Sebbene molte delle raccomandazioni contenute in questa guida si possano applicare a tutti i lavoratori migranti, esse sono mirate a rischi specifici a cui sono esposti i lavoratori profughi.

Continuum di sfruttamento

Si parla di schiavitù moderna quando un individuo viene sfruttato da altre persone per loro guadagno personale o commerciale. La persona perde la propria libertà a mezzo di inganno, costrizione o imposizione. Ciò include, tra l'altro, la tratta di esseri umani e il lavoro forzato, inclusa la **servitù per debito**.



Sebbene nessuno sia intrinsecamente più vulnerabile alla schiavitù moderna, alcuni fattori possono esporre una persona a un rischio maggiore. Tali fattori includono la condizione di migrante, il genere, le limitate competenze linguistiche, l'emarginazione, la mancanza di conoscenza dei propri diritti, il sostegno limitato e il non poter accedere ai propri documenti personali. Per una persona che ha dovuto lasciare il proprio Paese a seguito di un conflitto, molti di questi fattori risultano significativi.

Le violazioni dei diritti del lavoro si verificano in un continuum di sfruttamento. Il lavoro dignitoso – in cui i lavoratori possono godere di tutti i loro diritti – si colloca all'estremo opposto rispetto al lavoro forzato. Lo spazio intermedio è costituito dal continuum in cui si verificano le violazioni dei diritti del lavoro.

La situazione dei profughi che lavorano nella tua azienda o nelle tue filiere di produzione si colloca in qualche punto di questo continuum. C'è sempre qualcosa che la tua azienda può fare per assicurarsi che i suoi lavoratori e quelli dei fornitori possano godere dei propri diritti.

In alcuni casi, un singolo indicatore è sufficiente a segnalare la presenza di lavoro forzato.⁸ In altre situazioni, la presenza di più indicatori o di un indicatore che cresce nel tempo (ad esempio, salari regolarmente non pagati) può essere sinonimo di lavoro forzato.

Due diligence sui diritti umani

I [Principi guida delle Nazioni Unite per le imprese e i diritti umani](#)⁹ si basano su tre pilastri:

- **il dovere dei governi di proteggere i diritti umani**
- **la responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani**
- **l'accesso a forme di rimedio per le vittime di abusi dei diritti umani perpetrati dalle imprese**

I Principi guida delle Nazioni Unite delineano la responsabilità dell'azienda di rispettare i diritti umani e di condurre un'adeguata due diligence. Tale due diligence, in particolare, deve valutare, prevenire, mitigare e porre rimedio ai rischi e ai danni alle persone.

La portata di qualsiasi processo di **due diligence sui diritti umani** dipenderà dal contesto operativo, dalle dimensioni e dalla natura dell'impresa, dalla complessità delle filiere di produzione, dai rapporti, ad esempio, con i subappaltatori, e dai loro potenziali effetti negativi sui diritti umani.

Due diligence approfondita in materia di diritti umani nel contesto dei conflitti

I Principi guida delle Nazioni Unite raccomandano alle imprese di condurre una due diligence approfondita in materia di diritti umani nel contesto dei conflitti, a causa dell'aumento del rischio di violazione di tali diritti. In particolare, si consiglia di:

1. identificare gli effetti negativi delle proprie attività commerciali sulle situazioni di conflitto e sui diritti umani, siano essi diretti o indiretti, reali o potenziali.
2. agire in base a quanto rilevato: interrompere le attività che causano problemi, impegnarsi per evitarli, evitare situazioni che potrebbero determinare danni e usare la propria influenza per ridurre o prevenire i danni, che siano direttamente o indirettamente legati alle attività aziendali.
3. monitorare l'efficacia di tali misure.
4. comunicare con le parti interessate ciò che si sta facendo come azienda per rispettare i diritti umani.

Questa guida delle Nazioni Unite è rivolta alle imprese che operano nelle aree interessate da conflitti. Tuttavia, come illustrato nella guida stessa, si dovrebbe condurre una due diligence approfondita anche nelle aree confinanti a quelle interessate da conflitti e nei Paesi che accolgono un numero elevato di profughi, a causa del maggiore rischio di violazioni dei diritti umani in questi luoghi.

I team aziendali devono quindi comprendere i diversi scenari in cui opera l'azienda e come il contesto possa determinare dei rischi, oltre a conoscere le attività di due diligence da intraprendere.

8 L'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) ha individuato 11 indicatori di lavoro forzato: abuso della vulnerabilità, inganno, limitazione del movimento, isolamento, violenza fisica e sessuale, intimidazioni e minacce, trattenimento dei documenti d'identità, trattenimento del salario, servitù per debito, condizioni di lavoro e di vita inique e straordinari eccessivi. ILO Indicators of Forced Labour (International Labour Office, 2012), disponibile all'indirizzo: ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang--en/index.htm.

9 Alto commissariato delle Nazioni Unite per i diritti umani (UNOHCHR), *Guiding Principles on Business and Human Rights* (Nazioni Unite, 2011), HR/PUB/11/04, disponibile all'indirizzo: digitallibrary.un.org/record/720245.

Parte II

Profughi: rischi e raccomandazioni

Questa sezione illustra le misure di due diligence che l'azienda dovrebbe adottare per prevenire e porre rimedio allo sfruttamento dei profughi. Le questioni di due diligence discusse non sono assolutamente esaustive. Tuttavia, esse sono volte a fornire delle indicazioni su dove concentrare i propri sforzi.



Condividere questo documento con i team e i fornitori di primo livello (Tier 1) della filiera di produzione

Raccomandazioni

Condividi questo documento con il tuo team e quantomeno con tutti i fornitori di primo livello (Tier1) della tua filiera di produzione

Consigliamo di iniziare a condividere questo documento con i team e i fornitori dell'azienda affinché siano informati dell'esigenza di una due diligence approfondita finalizzata a ridurre il rischio di sfruttamento dei profughi. Il documento dovrebbe essere condiviso quantomeno con tutti i fornitori primo livello (Tier 1) della tua filiera di produzione. La prassi migliore sarebbe quella di incoraggiare i fornitori Tier 1 a condividere a loro volta tali standard lungo tutta la filiera di produzione, a tutti i livelli, e ad eseguire delle verifiche.

Definisci chi è responsabile della conduzione delle valutazioni dei rischi e dell'attuazione di ciascuna raccomandazione.

Sulla base dei rischi e delle raccomandazioni delineate in questo documento, dovresti collaborare con team e fornitori aziendali per specificare chi ha la responsabilità di condurre le valutazioni dei rischi e la due diligence nelle varie sedi operative. Dovresti anche specificare chi deve monitorare e valutare tempistiche e progressi.

È necessario definire chiaramente il responsabile dell'attuazione di ogni raccomandazione contenuta in questa guida e di ogni processo di due diligence identificato come necessario dalle valutazioni del rischio.

Definisci le procedure interne per la due diligence e la gestione dei fornitori.

Nell'ambito di questo lavoro, la tua azienda dovrebbe sviluppare procedure con chiare aree di responsabilità per condurre una due diligence approfondita nelle sedi operative proprie e in quelle dei fornitori.

Paese in cui sono dislocate le sedi operative aziendali

Il primo fattore da considerare è il contesto nazionale dei Paesi in cui sono dislocate le sedi operative della tua azienda e i fornitori. Ciò permetterà di determinare le attività di due diligence più appropriate e le aree in cui il rischio di sfruttamento dei lavoratori profughi è più elevato.

È necessario prestare particolare attenzione ai Paesi confinanti con aree interessate da conflitti e a quelli che ricevono un elevato afflusso di profughi. È necessario prendere in considerazione le disposizioni di legge, le politiche, le pratiche e le misure di supporto disponibili nei Paesi di destinazione dei profughi, in quanto esse orienteranno l'approccio alla due diligence.

È inoltre fondamentale capire come i profughi siano considerati dalla popolazione locale, perché una percezione negativa ed atteggiamenti discriminatori possono esporre i profughi a un rischio maggiore.

Raccomandazioni

Identifica i Paesi e le regioni della tua filiera di produzione in cui i profughi sono a rischio

Dovresti tenerti informato sulle crisi globali nuove e su quelle in corso, sul modo in cui potrebbero innescare movimenti di persone e sui rischi che ne derivano per i lavoratori nelle filiere di produzione. Dovresti chiedere consiglio agli specialisti locali di diritto del lavoro, alle ONG e ai sindacati sul modo per identificare, prevenire e mitigare questi rischi (vedere la sezione: [Lavorare con le ONG e le reti di supporto esterne](#)).

Sono inoltre disponibili strumenti di analisi dei dati per trovare informazioni. Ad esempio, i dati sui profughi sono disponibili nel [Displacement Tracking Matrix dell'Organizzazione internazionale per le migrazioni](#).¹⁰

Individua le disposizioni di legge, le politiche e le pratiche vigenti nei Paesi di destinazione identificati, nonché le misure di supporto disponibili

La tabella dell'[Allegato I](#) riassume le politiche, le pratiche e le leggi dei sei Paesi con un alto numero di lavoratori profughi provenienti dall'Ucraina utilizzati per i casi di studio: Bulgaria, Germania, Italia, Moldavia, Polonia e Romania. Informazioni su altri Paesi sono disponibili consultando gli specialisti locali di diritto del lavoro, le ONG e i sindacati (vedere la sezione: [Lavorare con le ONG e le reti di supporto esterne](#)).

Identifica le aree a maggior rischio e le attività di due diligence più appropriate

Le indicazioni contenute in questo documento si basano sui rischi specifici per le persone sfollate provenienti dall'Ucraina, identificati durante le nostre indagini consultive. Dovresti parlare con i lavoratori locali, gli specialisti di diritto del lavoro, i sindacati e le ONG dei Paesi in cui operano la tua azienda e i tuoi fornitori. In tal modo potrai identificare le aree più a rischio in questi Paesi e le misure da adottare per prevenire e ridurre il rischio di schiavitù moderna.

10 ¹⁰ 'Displacement Tracking Matrix', International Organization for Migration, dtm.iom.int/.

Genere e inclusione

Le donne e le ragazze costrette a lasciare il loro Paese a causa di un conflitto affrontano rischi specifici basati sul genere, quando viaggiano, durante il reclutamento e sul posto di lavoro. Questi rischi includono: violenza di genere, traumi fisici e psicologici, problemi di salute, anche per le donne incinte, e sfruttamento.

Inoltre, è più probabile che le donne debbano occuparsi di assistere bambini, anziani e familiari con necessità assistenziali supplementari, vedendosi quindi limitate le opportunità di lavoro.

Il lavoro forzato nel settore privato ha anche una dimensione di genere:¹¹ le donne hanno maggiori probabilità rispetto agli uomini di subire violenze fisiche e sessuali, e minacce contro i membri della famiglia.

Le donne costituiscono un'alta percentuale dei profughi creati dal conflitto in Ucraina ([cfr. riquadro 6 qui di seguito](#)).

Oltre al rischio maggiore per le donne e le ragazze, è necessario considerare i rischi specifici che riguardano altre identità di genere e appartenenza sociale. A tal fine, dovresti valutare come le esperienze dei gruppi emarginati possano influire sulla loro esposizione alla schiavitù moderna e come ciò possa influenzare le attività di due diligence della tua azienda. Ad esempio, gli individui appartenenti alla comunità LGBTQI+, le persone con disabilità e quelle appartenenti a gruppi etnici minoritari possono essere esposti a rischi specifici legati al lavoro e alla discriminazione.

Raccomandazioni

Rifletti su come il genere possa influenzare ogni area di rischio e di due diligence

Dato che le donne incontrano maggiori ostacoli all'ingresso nel mondo del lavoro e sono più esposte al rischio di sfruttamento, i tuoi team dovrebbero adottare un approccio in ottica di genere e informato sui traumi per entrare in contatto con i lavoratori e per condurre le attività di due diligence.

Tra le categorie, includi il genere quando registri i dati dei dipendenti

Quando registrano i dati dei dipendenti, i team di onboarding della tua azienda dovrebbero includere, tra le categorie, il genere, per permettergli di relazionarsi in modo corretto e offrire supporto adeguato.

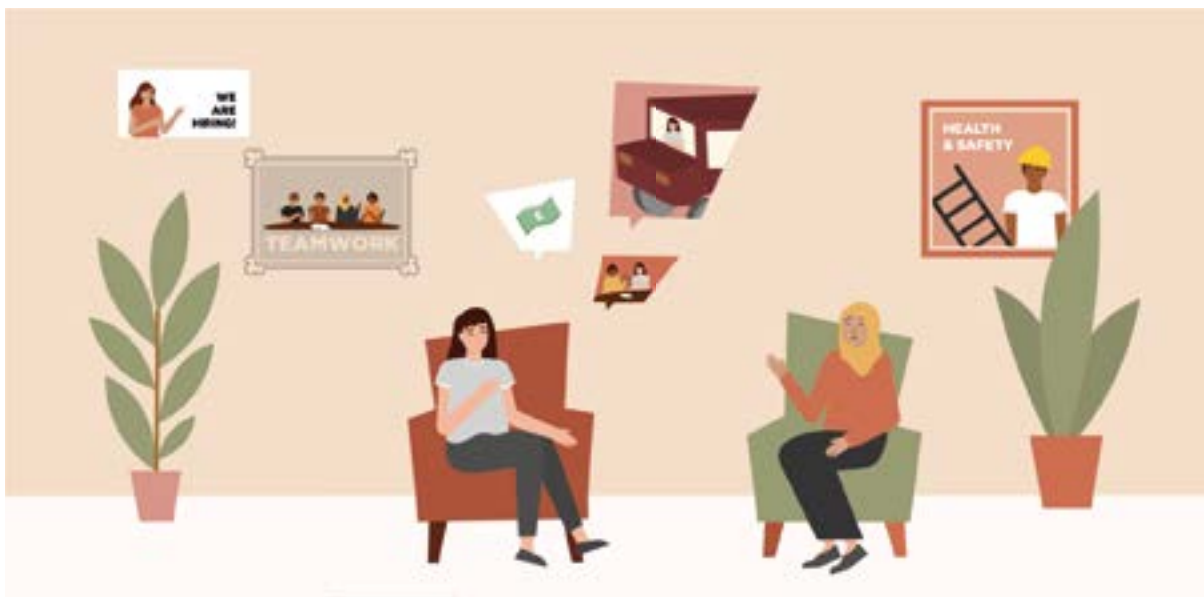
Considera le esperienze specifiche delle persone con identità emarginate in relazione a ciascuna area di rischio e due diligence

Dovresti rivedere le valutazioni dei rischi legati al lavoro per i profughi e le corrispondenti attività di due diligence per verificare che siano inclusive e non discriminatorie. A tal fine, è possibile consultare esperti e organizzazioni specializzate per capire come i gruppi emarginati siano colpiti dai rischi legati al lavoro per i profughi.

Consulta degli specialisti per fornire ulteriore supporto

Dovresti collaborare con specialisti che lavorino in modo non discriminatorio per fornire un sostegno specifico e adeguato alle donne sfollate e alle persone con identità emarginate (vedere la sezione: [Lavorare con le ONG e le reti di supporto esterne](#)).

11 Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage (International Labour Organization (ILO), Walk Free, and International Organization for Migration (IOM), 2022), disponibile all'indirizzo: cdn.walkfree.org/content/uploads/2022/09/12142341/GEMS-2022_Report_EN_V8.pdf.



Cercare di comprendere il percorso di reclutamento dei lavoratori

Reclutamento

È probabile che i profughi intraprendano **percorsi migratori irregolari** e non sicuri verso i diversi Paesi di destinazione. Durante il viaggio, possono essere esposti a pratiche di reclutamento ingannevoli e volte allo sfruttamento. Tali pratiche possono verificarsi anche prima della partenza e all'arrivo nel Paese di destinazione.

Esempi di pratiche dannose sono l'addebito di **spese di reclutamento**, spese di trasporto e costi correlati, o l'obbligo di fare qualcosa in cambio del trasporto, come ad esempio accettare un'offerta di lavoro. Secondo l'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO), per *spese di reclutamento* si intende "qualsiasi tassa o costo sostenuto nel processo di reclutamento per garantire ai lavoratori l'impiego o il collocamento".¹² Le spese di reclutamento devono quindi essere intese come comprensive di tutti i costi associati al reclutamento.

Anche il reclutamento con l'inganno, ovvero quando una persona viene reclutata con un pretesto, può esporre i profughi allo sfruttamento.

Alcuni Paesi prevedono un sistema di licenze per le agenzie di reclutamento o di collocamento. Ciò comporta una maggiore protezione per i lavoratori, perché l'ente regolatore di solito impone a queste agenzie un certo standard. I sistemi di autorizzazione e l'accreditamento governativo non eliminano tuttavia completamente il rischio. Inoltre, non esonerano l'azienda dalla responsabilità di condurre le attività di due diligence.

Raccomandazioni

Cerca di comprendere il percorso di reclutamento dei lavoratori

La tua azienda deve tenere presente cosa può essere avvenuto nel processo di reclutamento prima che un lavoratore raggiunga la tua filiera produttiva. Questo ti permetterà di comprendere i rischi correlati al reclutamento e di fornire un supporto adeguato.

¹² International Labour Office, *General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs* (International Labour Organization, 2019, p. 28, disponibile all'indirizzo: ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_536755).

Devi consultarti con tutti i lavoratori per tracciare il loro percorso di reclutamento e stabilire se sono state pagate le spese di reclutamento o i costi correlati.¹³ Inoltre, devi verificare che i lavoratori non siano stati costretti o ingannati, o esposti a pratiche di reclutamento oppressive. Questo dovrebbe essere fatto durante l'assunzione e per tutta la durata del rapporto di lavoro, per verificare che coloro che non si sentono a proprio agio nel parlarne inizialmente possano farlo in seguito.

I fattori chiave da considerare includono un po' tutto, dal Paese di provenienza di un lavoratore sfollato, ai Paesi che ha attraversato a quello di destinazione. Devi valutare le pratiche di tutti gli agenti di reclutamento lungo questo percorso in base a uno standard elevato, per ridurre il rischio di lavoro forzato.

Definisci regole chiare

La tua azienda dovrebbe definire una politica interna di reclutamento etico che delinei processi e standard di reclutamento responsabile, seguendo il "Principio del pagamento a carico del datore di lavoro".¹⁴ Dovrebbe includere una due diligence approfondita per proteggere i lavoratori profughi, in particolare quelli appartenenti a gruppi vulnerabili. Questi gruppi includono donne, **lavoratori privi di documenti**, gruppi razziali minoritari, persone di religioni minori, nazionalità, culture, generi od orientamenti sessuali minoritari e persone con disabilità o esigenze specifiche in termini di accessibilità (vedere la sezione: [Genere e inclusione](#)).

Nell'ambito di un approccio proattivo all'assunzione di lavoratori profughi, dovresti adottare misure per prevenire la discriminazione, anche in relazione a salari, orari di lavoro e straordinari.

La tua politica di reclutamento etico deve chiarire che non sono consentite spese di reclutamento e costi correlati, e che sarà la tua azienda a coprire tutte le spese.¹⁵

I contratti devono essere chiari e disponibili in una lingua comprensibile al lavoratore. Devi verificare che tutti i lavoratori abbiano accettato e firmato il contratto prima di iniziare il lavoro (vedere la sezione: [Contratti](#)). I lavoratori devono essere informati su chi sia il datore di lavoro diretto e su come presentare un reclamo, in modo da poter risolvere eventuali problemi o dubbi legati all'impiego (vedere la sezione: [Meccanismi di reclamo](#)).

Condividi i tuoi standard etici di reclutamento con le agenzie di lavoro e verifica che siano compresi correttamente

Devi comunicare chiaramente i tuoi standard etici a tutte le agenzie di lavoro con cui collabori. Raccomandiamo vivamente di organizzare **sessioni di formazione e di sensibilizzazione** con le agenzie di lavoro e i partner per verificare che comprendano le politiche pertinenti e per sostenerne l'implementazione a un livello elevato. Gli standard dovrebbero essere contrattualmente vincolanti.

13 Così come definito dall'ILO in *General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs*.

14 Institute for Human Rights and Business (IHRB), *Six Steps to Responsible Recruitment: Implementing the Employer Pays Principle* (IHRB), visitato il 30 gennaio 2023, disponibile all'indirizzo: ihrb.org/employerpays/the-employer-pays-principle.

15 Così come indicato nel Principio del pagamento a carico del datore di lavoro: Institute for Human Rights and Business (IHRB), *Six Steps to Responsible Recruitment: Implementing the Employer Pays Principle*.

Esegui una due diligence sulle agenzie di lavoro per verificare che rispettino gli standard etici di reclutamento

I lavoratori che lavorano temporaneamente per un'azienda, ma che sono impiegati da terzi, possono essere esposti a rischi specifici a causa della **mancaanza di supervisione e responsabilità**.

La tua azienda dovrebbe condurre una costante due diligence sulle agenzie di lavoro per assicurarsi che rispettino gli standard etici. Dovresti esigere che siano trasparenti per ridurre il rischio che i lavoratori assunti dalle agenzie siano soggetti a condizioni di lavoro precarie o a pratiche di sfruttamento.

Il team delle risorse umane dovrebbe reclutare attraverso database riconosciuti e piattaforme ufficiali supportate dal governo, se disponibili.

Vieta esplicitamente le spese di reclutamento e i costi correlati

I team dovrebbero parlare direttamente con i lavoratori per verificare che **non abbiano pagato spese o altri costi** come stabilito dall'ILO.¹⁶ Tali compensi potrebbero assumere la forma di una "commissione per la ricerca del lavoro", di pagamenti per "servizi opzionali" attraverso trattenute sul salario e costi legati all'assunzione, come il trasporto dal comune di residenza del lavoratore al luogo di lavoro e viceversa, quando il trasferimento non è permanente.

L'azienda deve prevedere la spesa relativa ai costi di reclutamento previsti in base ai corridoi di migrazione utilizzati. In questo modo si dovrebbe ridurre il rischio che le agenzie addebitino ai lavoratori le spese di reclutamento.

Offri l'accesso a procedure di rimedio in caso di pratiche di assunzione scorrette

Se scopri che i lavoratori hanno pagato delle spese per il loro reclutamento, devi offrire loro l'accesso a procedure di rimedio adeguate. Secondo il [Principio del pagamento a carico del datore di lavoro](#) ciò significa "ripristinare la condizione dei lavoratori migranti che hanno subito un impatto negativo durante il reclutamento alla situazione in cui si sarebbero trovati se l'impatto non si fosse verificato".¹⁷

Devi avere un chiaro processo interno per porre rimedio a qualsiasi violazione dei diritti del lavoro relativa al reclutamento. Se scopri che i lavoratori hanno pagato delle spese di reclutamento, rimborsale il più rapidamente possibile. La prassi migliore sarebbe quella di rimborsare le spese senza che i lavoratori debbano fornire alcuna documentazione.

¹⁶ Così come definite dall'ILO in *General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs*.

¹⁷ Institute for Human Rights and Business (IHRB), *Six Steps to Responsible Recruitment: Implementing the Employer Pays Principle*.

Casella 2: Reclutamento – Profughi in cerca di lavoro provenienti dall'Ucraina

Reclutamento: Ci sono state molte segnalazioni di pratiche di sfruttamento nel reclutamento di profughi provenienti dall'Ucraina. Molti lavoratori trovano lavoro online, tramite i social media e le piattaforme di messaggistica, come Facebook e Telegram. Ciò comporta una mancanza di controllo delle autorità di regolamentazione, con conseguente maggiore vulnerabilità alle pratiche di sfruttamento.

Ai lavoratori viene anche offerto di lavorare alle frontiere dei Paesi, il che può portare allo sfruttamento e a condizioni di vita precarie. Le agenzie di reclutamento operano su larga scala con un controllo minimo, facendo sorgere dubbi su possibili pratiche scorrette, anche per quanto concerne le agenzie che operano in centri accreditati dal governo.

Nonostante l'offerta di molti posti di lavoro sulle piattaforme di reclutamento e presso alcune agenzie di collocamento, i lavori offerti non sono sempre verificati e si teme lo sfruttamento.

In **Romania** si sono verificati casi di falsi annunci di lavoro nel settore del turismo, dell'ospitalità e della ristorazione. Questi posti di lavoro si rivelano spesso inesistenti e le persone vengono reclutate con l'inganno per altri tipi di lavoro. Ad esempio, si sono verificati casi di donne condotte in case di tolleranza in Germania. Secondo quanto viene riferito, molti reclutamenti avvengono tra pari e vi sono pochi controlli che possano verificare che queste offerte di lavoro siano autentiche e conducano a un lavoro dignitoso.

Qualifiche: In tutti i Paesi è stato riferito che i profughi spesso svolgono un lavoro che richiede qualifiche al di sotto del loro livello di istruzione, poiché i loro titoli di studio non vengono riconosciuti. Questo non rappresenta di per sé un indicatore di lavoro forzato. Tuttavia, il fatto di poter accedere a un numero ristretto di posti di lavoro significa che la probabilità che i lavoratori sentano di dover accettare pessime condizioni di lavoro per mancanza di alternative lavorative dignitose è maggiore.

Molti profughi provenienti dall'Ucraina, compresi quelli altamente qualificati, come ad esempio i medici, spesso svolgono lavori poco qualificati. In **Germania**, ad esempio, dove un gran numero di professioni richiede una qualifica tedesca, i profughi hanno avuto difficoltà a far riconoscere le proprie qualifiche. Insegnanti e infermieri, ad esempio, hanno bisogno di una qualifica riconosciuta, equiparabile ad un diploma tedesco. Questo problema è risultato diffuso anche in **Romania**.

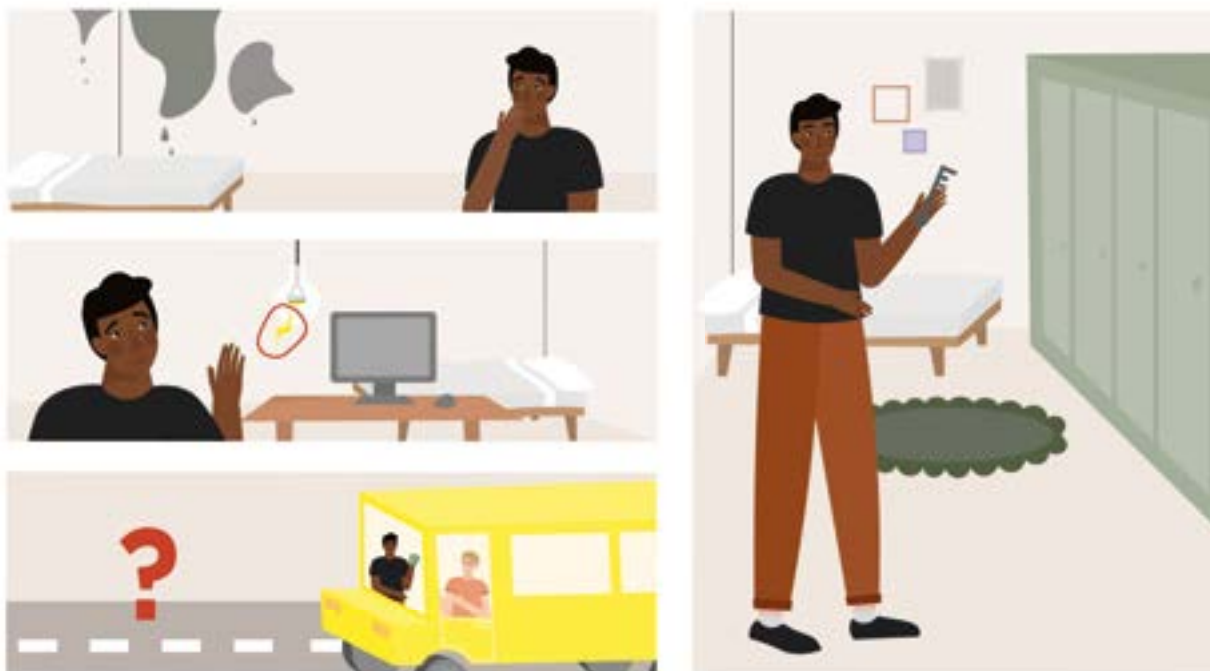
Contratti: I report indicano che in **Germania** i datori di lavoro spesso consegnano i contratti dopo l'inizio del lavoro. Ciò aumenta il rischio di pratiche di sfruttamento perché i lavoratori non sono in grado di dare un consenso informato alle condizioni contrattuali. I contratti devono essere forniti prima dell'inizio del lavoro, in modo che i lavoratori comprendano le condizioni di lavoro.

Secondo le testimonianze, le procedure di assunzione sono molto complicate in **Germania**. Molte persone non comprendono adeguatamente i propri diritti lavorativi e hanno bisogno di assistenza per accedere al mercato del lavoro. Sebbene la Direttiva sulla concessione di protezione temporanea ([cfr. riquadro 4](#)) sostenga l'ingresso nel mondo del lavoro dei profughi provenienti dall'Ucraina, in concreto per molte persone è molto difficile trovare un impiego.

Barriere linguistiche: Anche le barriere linguistiche hanno reso difficile ai lavoratori trovare un lavoro in tutti i Paesi oggetto di studio.

Le persone altamente qualificate, in particolare, hanno difficoltà ad accedere a lavori che corrispondano al loro livello di qualifica, perché hanno una conoscenza scarsa o nulla del tedesco. La mancanza di competenze linguistiche in tedesco e inglese ha portato un terzo degli ucraini, [intervistati dall'Istituto IFO](#) tra maggio e giugno 2022, ad accettare lavori al di sotto del proprio livello di qualifica. Molti sono quindi costretti ad accettare lavori che richiedono pochi prerequisiti, spesso meno retribuiti, irregolari e in settori ad alto rischio.

Bambini: I minori non accompagnati sono ad alto rischio di sfruttamento. Ciò è stato notato soprattutto in **Polonia**. In tutti i Paesi oggetto di studio, molti profughi con la necessità di assistere minori, spesso donne, hanno avuto difficoltà a trovare un lavoro che potessero affiancare al loro ruolo di cura dei bambini.



Verificare che l'alloggio e il trasporto siano conformi a tutti requisiti di sicurezza

Alloggio e trasporto

Le persone sfollate a causa di un conflitto hanno spesso reti sociali deboli nel Paese di destinazione e hanno difficoltà ad accedere ai beni di prima necessità, come alloggio, trasporti e cibo. Non hanno altra scelta se non quella di affidarsi al proprio datore di lavoro o a terzi per avere accesso a questi generi di prima necessità. Tale mancanza di sostegno e la condizione di dipendenza aumenta la loro vulnerabilità agli abusi sul lavoro e alle violazioni dei diritti umani.

Gli alloggi geograficamente isolati possono porre i lavoratori in una posizione ancora più vulnerabile e a maggior rischio di controllo o restrizione dei movimenti. È quindi importante che i lavoratori abbiano accesso a servizi di supporto esterni.

Alloggi inadeguati e svariate persone che forniscono lo stesso indirizzo possono essere un indice di schiavitù moderna. È quindi importante verificare che gli alloggi siano sicuri e che soddisfino gli standard minimi.

Quando nell'ambito del loro rapporto di lavoro non viene offerto l'alloggio ai lavoratori, i datori di lavoro hanno generalmente un minore controllo sulle condizioni abitative. Sebbene la responsabilità principale per l'idoneità dell'alloggio ricada su chi lo fornisce, i datori di lavoro devono comunque verificare che il proprio personale viva in ambienti sicuri e salubri.

Ai lavoratori potrebbe essere offerto anche un servizio di trasporto, che potrebbe comportare degli illeciti se non regolamentato. I lavoratori potrebbero, ad esempio, essere costretti a pagare tariffe non concordate o essere ingannati sulla destinazione. Le spese di viaggio dal comune di residenza del lavoratore al luogo di lavoro devono essere coperte dal datore di lavoro (cfr. sezione: [Reclutamento](#)).

Raccomandazioni

Fornisci ai lavoratori un contratto di alloggio in una lingua a loro comprensibile

È necessario verificare che i lavoratori abbiano ricevuto un contratto relativo all'alloggio, che specifichi aspetti come la durata della locazione, l'importo dell'affitto, le eventuali spese e la cauzione da versare (con lo scadenziario dei pagamenti), il periodo di preavviso e i servizi inclusi. Il tutto deve essere fornito in una lingua comprensibile ai lavoratori.

Verifica che l'alloggio sia sicuro

Se l'alloggio viene fornito come parte del contratto di lavoro, è necessario verificare che sia conforme a tutti i requisiti di sicurezza sanitaria, igienica, elettrica, meccanica, antincendio e strutturale.

Devi verificare che tutti gli alloggi siano sicuri e conformi agli standard che garantiscono la dignità umana,¹⁸ come ad esempio:

- che si trovi in un edificio separato a una distanza ragionevole dal luogo di lavoro.
- che disponga di letti singoli e separati, oltre che di spazio sufficiente per ogni persona
- che sia fornito di acqua calda e pulita in ogni momento
- che disponga di servizi igienici puliti e in numero sufficiente
- che disponga di un angolo cottura igienico e sicuro
- che abbia attrezzature adeguate per lavare e asciugare gli indumenti
- che abbia cassette di pronto soccorso accessibili
- che abbia camere da letto e servizi igienici separati per sesso, ove opportuno.

È necessario verificare che i lavoratori possano muoversi liberamente e che non siano sottoposti a restrizioni ingiustificate. I lavoratori non devono essere soggetti a coprifuoco o a condizioni di alloggio discriminatorie, ad esempio in base a sesso, genere, etnia o nazionalità. Devono poter accedere all'alloggio in qualsiasi momento.

Si deve inoltre verificare che i lavoratori dispongano di un luogo sicuro, da poter chiudere a chiave, in cui riporre documenti e beni personali e che questi non vengano trattenuti.

I lavoratori possono avere bisogno di provvedere alle loro famiglie; in questi casi, le condizioni di vita devono essere adatte a tutte le età, bambini inclusi.

Verifica che ai lavoratori non vengano addebitati costi di carattere fraudolento per il trasporto o l'alloggio

Devi monitorare chi provvede al trasporto dei lavoratori, sia dall'alloggio al luogo di lavoro sia durante l'orario di lavoro, per evitare un eventuale sfruttamento. Se è la tua azienda che fornisce il trasporto dall'alloggio al luogo di lavoro, devi assicurarti che il servizio sia sicuro e gratuito. I team devono svolgere un'adeguata due diligence sui fornitori di alloggi e trasporti, monitorandone i possibili rischi.

18 Consultare Organizzazione internazionale del lavoro, *Workers' housing*, ILO Helpdesk Factsheet No. 6 (International Labour Organization, 2009), disponibile all'indirizzo: https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_116344/lang--en/index.htm.

Il team delle risorse umane, o chi gestisce i contratti relativi agli alloggi, dovrebbe parlare con i lavoratori per verificare che non gli vengano addebitati in modo fraudolento costi di alloggio o di trasporto. I lavoratori profughi che subiscono qualche forma di sfruttamento potrebbero avere difficoltà a parlare apertamente per il timore di perdere la casa o il lavoro. Per ridimensionare questo problema, è possibile adottare misure come ad esempio assicurare ai lavoratori che i reclami saranno fatti in via confidenziale.

Se i lavoratori hanno pagato spese di questo genere, devono essere rimborsati immediatamente. La prassi migliore sarebbe quella di rimborsare le spese senza che i lavoratori debbano fornire alcuna documentazione.

Mantieni un'adeguata documentazione sugli alloggi dei lavoratori

L'azienda deve tenere registri accurati relativi ai luoghi in cui vivono i lavoratori e su chi ha accesso all'alloggio, anche quando questo è fornito da un'agenzia di lavoro.

Tra gli elementi che indicano che i lavoratori possono essere vittime di schiavitù moderna rientra il fatto di non conoscerne il domicilio o i casi in cui più lavoratori forniscono lo stesso indirizzo.

Fornisci informazioni su come accedere ai servizi di assistenza e su come presentare un reclamo

Dovresti fornire ai lavoratori indicazioni su quali sono i servizi locali che possono fornirgli consigli sugli alloggi e su come accedere all'assistenza sanitaria, all'assistenza all'infanzia e al sostegno psicologico.

Devi inoltre fornire ai lavoratori informazioni chiare su come presentare un reclamo in merito all'alloggio e al servizio di trasporto, indipendentemente dal fatto che questi siano forniti dalla tua azienda o da terzi (cfr. sezione: [Meccanismi di reclamo e accesso ai rimedi](#)).

Casella 3: Alloggio e trasporto – Lavoratori profughi provenienti dall'Ucraina

Alle persone in fuga dall'Ucraina sono stati offerti **alloggio e trasporto** al confine, a volte unitamente a un posto di lavoro. I rapporti indicano che molte di queste offerte si traducono in condizioni di lavoro precarie e di sfruttamento. Vengono segnalate anche diffuse discriminazioni in termini di chi sono le persone alle quali viene offerto alloggio e trasporto.

Molti problemi sorgono quando l'alloggio è legato all'impiego, poiché i lavoratori spesso hanno paura di presentare reclami per timore di perdere la casa. I problemi sorgono anche quando chi fornisce l'alloggio aiuta la persona sfollata a trovare un lavoro senza comprenderne appieno il livello di istruzione, le competenze o i potenziali rischi. Ci sono state molte segnalazioni di persone che avrebbero dovuto lavorare gratuitamente in cambio dell'"alloggio gratuito", ad esempio come lavoratori domestici.

Polonia: Sono stati segnalati problemi di sicurezza in relazione agli alloggi offerti dai cittadini che non soddisfano gli standard di base. Le stesse agenzie di reclutamento offrono alloggi scadenti e sovraffollati.

Alcuni profughi vengono alloggiati in località remote e i datori di lavoro si occupano del trasporto. In questo modo rimangono molto isolati dal resto della comunità e dipendono eccessivamente dal loro datore di lavoro.

Germania: Per i profughi è stato difficile trovare un alloggio, soprattutto a Berlino. Le problematiche riguardavano i contratti d'alloggio, con persone costrette a svolgere lavori domestici in cambio di ospitalità o a pagare cifre eccessive per un posto letto.

Un report descrive la situazione di una donna ucraina fuggita in Germania. Un uomo le ha offerto una stanza, ma quando è arrivata ha preteso che pulisse la casa senza corrisponderle alcun pagamento, le ha confiscato i documenti e fatto delle proposte sessuali. Quando lei ha rifiuto, l'ha costretta a lasciare l'alloggio.

È difficile determinare l'entità dello sfruttamento delle persone che lavorano e vivono in case private a causa della mancanza di controllo.

Si sono avute segnalazioni di aziende che hanno offerto posti di lavoro con condizioni abitative al di sotto degli standard. Molte donne hanno poche alternative se non quella di accettare lavori nel settore dell'assistenza in cui è richiesta la presenza 24 ore su 24 in cambio di una retribuzione minima.

Italia: Si sono verificate discriminazioni evidenti nella fornitura di alloggi. Le persone protette dalla Direttiva sulla concessione di protezione temporanea ([cfr. riquadro 4](#)) sono state in generale in grado di accedere ai servizi di assistenza molto più facilmente rispetto agli altri cittadini di Paesi terzi. Questo problema è stato riscontrato in tutti i Paesi.

Romania: Molti lavori domestici pubblicizzati online, che includevano vitto e alloggio, si sono rivelati forme di sfruttamento. Ci sono stati anche casi di persone a cui è stato offerto il trasporto verso una destinazione e che sono state condotte in una destinazione diversa.

Bulgaria: Molti profughi sono stati inizialmente ospitati in alberghi. Tuttavia, i proprietari degli hotel non erano soddisfatti di questa situazione e hanno voluto che le persone se ne andassero. Ciò ha determinato una carenza di alloggi. Esiste un rischio di sfruttamento nel settore dell'ospitalità, in cui le persone sono state costrette a lavorare nelle cucine e negli alberghi senza essere pagate.

Casella 4: Direttiva sulla concessione di protezione temporanea (DPT)

La [Direttiva sulla concessione di protezione temporanea](#) è stata concepita per aiutare gli Stati membri dell'Unione europea a gestire il massiccio arrivo di profughi.

La Commissione europea ha adottato la Direttiva il 4 marzo 2022 per offrire un'assistenza rapida ed efficace alle persone in fuga dall'Ucraina a seguito dell'invasione russa. La protezione temporanea, inizialmente prevista per un anno, è stata prorogata almeno fino a marzo 2024 a causa del perdurare della situazione.

Solo alcune categorie di persone sfollate a causa del conflitto possono beneficiare della protezione prevista dalla Direttiva:

- Cittadini e residenti ucraini e loro familiari
- Cittadini non ucraini e apolidi che risiedono legalmente in Ucraina e che non possono tornare nel loro Paese o nella loro regione di origine (come i **richiedenti asilo** o i beneficiari di protezione internazionale), e i loro familiari.

Queste persone hanno i requisiti giusti solo se sono fuggite dall'Ucraina dopo l'inizio dell'invasione militare russa il 24 febbraio 2022. Le persone che hanno lasciato l'Ucraina prima dell'inizio dell'invasione (prima del 24 febbraio 2022) **non rientrano automaticamente** nella Direttiva.

La Direttiva garantisce la protezione immediata e i diritti di chi possiede i requisiti giusti, tra cui il diritto di residenza (un permesso per la durata della protezione), l'accesso al mercato del lavoro, l'accesso all'alloggio, l'assistenza sociale e le cure mediche. Le persone idonee hanno anche il diritto di accedere ai servizi bancari, di trasferirsi in un altro Paese dell'Unione europea prima del rilascio del permesso di soggiorno e di spostarsi liberamente all'interno dei Paesi dell'Unione europea per 90 giorni in un periodo di 180 giorni, dopo che il Paese ospitante ha rilasciato il permesso di soggiorno.

I bambini e gli adolescenti non accompagnati hanno diritto alla tutela legale e tutti i minori di 18 anni hanno il diritto di accedere all'istruzione.

La protezione temporanea può essere goduta solo in **uno** Stato membro. Se un beneficiario di protezione temporanea non risiede più nello Stato membro ospitante, il suo permesso di soggiorno e i relativi diritti vengono revocati. La Direttiva distingue tra persone che rientrano volontariamente in Ucraina per un lungo periodo, persone la cui protezione temporanea è scaduta e quelle che rientrano in Ucraina solo per brevi visite.

Alcuni profughi non hanno potuto richiedere questi benefici. Altri sono stati riluttanti a iscriversi al programma perché hanno ricevuto informazioni troppo scarse o errate. Ai cittadini di Paesi terzi fuggiti dall'Ucraina ma non ufficialmente residenti in Ucraina non è concesso lo stesso diritto di accesso al mercato del lavoro. Devono presentare una domanda di asilo, che spesso implica un processo lungo. Solo chi ottiene lo status di protezione internazionale può lavorare.

Sono stati segnalati anche episodi di razzismo, discriminazione e sfruttamento sia nei confronti di cittadini ucraini sia di cittadini di Paesi terzi. Questo include attacchi verbali xenofobi in spazi pubblici e razzismo sul lavoro in **Polonia**.

In **Polonia** sono state espresse preoccupazioni sul fatto che la protezione delle persone potesse essere interrotta in caso di soggiorno di 30 giorni in un altro Paese. Alcuni hanno fatto ricorso alla richiesta di un soggiorno di lunga durata o sono tornati in Ucraina per poi rientrare nel Paese di destinazione. Alcuni temono di perdere il loro status di protezione e altri non comprendono appieno i loro diritti. Anche in **Germania** si sono verificati ritardi nell'approvazione dei permessi.

In alcuni Paesi, come la **Moldavia**, le popolazioni ospitanti hanno mostrato insoddisfazione poiché i connazionali che vivono in povertà non ricevono lo stesso livello di sostegno dei profughi. Dalla **Bulgaria** giungono notizie simili relative all'insoddisfazione della popolazione locale per il sostegno offerto ai profughi dell'Ucraina, con commenti negativi diffusi tramite manifesti in lingua ucraina.



Fornire ai lavoratori il loro contratto prima che inizino a lavorare, nonché corsi di formazione sui loro diritti

Contratti

I profughi possono trovarsi in difficoltà economiche per aver perso i propri mezzi di sostentamento o per essere stati costretti a lasciare le loro risorse nel **Paese d'origine**. Potrebbero anche trovarsi come profughi in un Paese di cui non parlano la lingua. Entrambi questi fattori li rendono più vulnerabili allo sfruttamento, sia per mezzo di raggiri, sia perché si sentono costretti a firmare contratti che non capiscono.

Tra gli indicatori di lavoro forzato identificati dall'Organizzazione internazionale del lavoro c'è l'inganno o il raggio, che può essere perpetrato mediante falsi contratti. Ciò si verifica quando a una persona viene offerto un lavoro che si rivela molto diverso da quanto promesso o indicato nel contratto. Questo è un altro motivo per cui la tua azienda dovrebbe implementare chiare procedure di reclamo, in modo che i lavoratori possano segnalare se un lavoro non corrisponde a quanto concordato (vedere la sezione: [Meccanismi di reclamo e accesso ai rimedi](#)).

Raccomandazioni

Fornisci ai lavoratori il contratto in una lingua a loro comprensibile prima che inizino a lavorare

I lavoratori devono firmare il contratto almeno un giorno prima di iniziare il lavoro. Il team delle risorse umane della tua azienda deve fornire il contratto in una lingua comprensibile al lavoratore, in modo che possa decidere con cognizione di causa se accettare o meno le condizioni di lavoro.

Il contratto deve contenere informazioni quali le condizioni di impiego, la descrizione delle mansioni, l'orario di lavoro, la retribuzione, i compensi per gli straordinari, il diritto alle ferie, il diritto alle assenze per malattia e alle detrazioni, se pertinenti. Dovrebbe anche includere chiare procedure di reclamo che consentano ai lavoratori di presentare una denuncia in modo anonimo e riservato. Ai lavoratori dovrebbero anche essere fornite informazioni sul loro diritto alla libertà di associazione.

Il team delle risorse umane dovrebbe essere in grado di rispondere a qualsiasi domanda sul contratto e fornire chiarimenti prima che il lavoratore lo firmi.

Lascia ai lavoratori il tempo necessario per comprendere il contratto. Non fare pressioni affinché firmino

Devi verificare che nessuno abbia esercitato pressioni sui lavoratori della tua azienda o della filiera di produzione per far loro firmare un contratto di lavoro. I lavoratori devono avere il tempo necessario per comprendere il contratto al di fuori dell'ambiente di lavoro.

Documentazione

Trattenere i documenti d'identità e i beni di valore di un lavoratore è un metodo comune per limitarne i movimenti e impedirgli di lasciare il posto di lavoro. È un indicatore di schiavitù moderna.

I lavoratori profughi privi di documenti sono particolarmente a rischio, perché possono sentirsi impossibilitati a denunciare gli abusi per timore di essere identificati dalle autorità. I trafficanti, gli agenti di lavoro, i datori di lavoro o altri soggetti possono usare lo status di lavoratore privo di documenti contro di loro e minacciare di denunciarli alle autorità per l'immigrazione come tattica di controllo.

La stessa tattica può essere utilizzata per esercitare un controllo sui lavoratori profughi che hanno il diritto di lavorare, ma che non comprendono appieno i loro diritti. La mancanza di consapevolezza significa che questi lavoratori possono essere minacciati con l'inganno di essere denunciati, detenuti ed espulsi.

Considerando che i conflitti sono in continua evoluzione e che i profughi devono spostarsi **attraversando diversi Paesi**, può essere particolarmente difficile per i lavoratori profughi comprendere i propri diritti al lavoro in un determinato Paese.

I bambini e i giovani costituiscono spesso una grande percentuale della popolazione sfollata. Quando i giovani si spostano senza documenti che dimostrino la loro età, o ricevono documenti falsi che dimostrano che hanno più anni di quelli effettivi, sono maggiormente a rischio di sfruttamento e lavoro minorile. Un'adeguata verifica della documentazione può contribuire a ridurre questo rischio.

Raccomandazioni

Tieni al sicuro la documentazione riguardante tutti i lavoratori

L'azienda deve tenere un registro di tutti i dipendenti. È necessario registrare almeno il nome, la data di nascita, il numero del documento d'identità, il sesso e la data in cui sono stati assunti. Devi assicurarti che tutti i dati personali siano protetti e che i lavoratori acconsentano alla loro conservazione.

I team aziendali devono condurre una due diligence per assicurarsi che non si svolga lavoro minorile in nessuna delle sedi operative della tua azienda o della filiera di produzione. Si dovrebbe almeno verificare l'età di ogni lavoratore per confermare che nessun bambino stia lavorando nell'azienda o nella filiera di produzione. Se vengono individuate condizioni di lavoro minorile, devi collaborare con i servizi sociali o con una ONG locale adeguatamente qualificata per garantire la sicurezza immediata del bambino nel suo migliore interesse a lungo termine. Ciò include la garanzia di soddisfare le esigenze educative, sociali ed economiche del bambino.

Verifica che non vi siano documenti falsificati

È necessario verificare che non vi siano documenti falsificati, in particolare i documenti d'identità o i documenti di istruzione che consentono di lavorare in alcuni settori che impongono limitazioni, come quello edile. Puoi collaborare con esperti legali e ONG locali per capire meglio come riconoscere i documenti falsificati nei Paesi in cui operi.

Non limitare mai l'accesso dei lavoratori ai loro documenti

Non si deve mai limitare l'accesso dei lavoratori ai propri documenti d'identità. Si tratta di un indicatore comune di schiavitù moderna. L'ideale sarebbe fornire ai lavoratori un luogo sicuro e personale (ad esempio, armadietti) a cui possano accedere in qualsiasi momento. Devi conservare le copie originali dei documenti solo su espressa richiesta scritta dei lavoratori. I lavoratori devono comunque poter accedere ai propri documenti in qualsiasi momento.

Assicurati che i lavoratori privi di documenti siano aiutati, sostenuti e protetti

I team aziendali devono essere consapevoli dei rischi specifici per i lavoratori profughi privi di documenti. Dovrebbero richiedere la consulenza delle ONG per assicurarsi che, nel caso in cui vengano identificati lavoratori privi di documenti tra la manodopera della tua azienda o nella tua filiera di produzione, questi siano adeguatamente supportati e protetti (vedere la sezione: [Lavorare con le ONG e le reti di supporto esterne](#)).

Pagamento di salari e costi

Trattenere la paga e la **servitù per debito** sono entrambi indicatori di lavoro forzato. Entrambe le situazioni limitano la possibilità del lavoratore di lasciare liberamente il lavoro e costituiscono un rischio per i profughi. In alcuni casi, i lavoratori sono indotti a credere di dovere del denaro al datore di lavoro o all'agente di reclutamento per vari servizi (come il reclutamento o il trasporto, come descritto sopra). I profughi sono particolarmente a rischio se non comprendono i loro diritti occupazionali nel Paese di destinazione.

Raccomandazioni

Mantieni linee di comunicazione aperte con i lavoratori ed esegui controlli specifici

Oltre a parlare direttamente con i lavoratori, devi controllare le buste paga dei dipendenti e dei lavoratori inviati dalle agenzie per verificare che:

- la paga venga versata direttamente sul conto bancario del lavoratore e non a terzi; inoltre, è necessario verificare che il lavoratore abbia accesso esclusivo al proprio conto e a eventuali carte di credito. Le buste paga devono indicare se più persone hanno le stesse coordinate bancarie. Se ciò accade, è necessario condurre un'indagine, poiché si tratta di un indicatore di schiavitù moderna e sfruttamento.
- i lavoratori ricevano sul proprio conto bancario l'importo previsto.
- i lavoratori ricevano almeno il salario minimo nazionale, il pagamento per gli straordinari, i giorni di riposo previsti e l'indennità di rischio.
- i lavoratori che ricoprono lo stesso ruolo e hanno lo stesso livello di qualifica siano pagati allo stesso modo (cioè che non vengano discriminati alcuni gruppi di lavoratori).

Verifica eventuali costi aggiuntivi addebitati ai lavoratori

Devi verificare che gli importi ritenuti per legge dal salario di un lavoratore siano stati concordati in anticipo, siano ragionevoli e non riducano la retribuzione al di sotto del minimo nazionale.

Il lavoratore deve essere informato in modo trasparente in merito a qualsiasi importo addebitatogli per servizi come l'assistenza all'infanzia.

Casella 5: Contratti, documentazione e pagamento dei salari – Lavoratori profughi provenienti dall'Ucraina

Dalle nostre indagini conoscitive è emerso che i lavoratori spesso non sono consapevoli dei propri diritti, ad esempio in relazione ai contratti, alla documentazione, al pagamento dei salari e al salario minimo nazionale (cfr. [Allegato I: Regole di occupazione in ogni Paese oggetto di studio](#) di occupazione in ogni Paese oggetto di studio).

Polonia: I report indicano che molti profughi provenienti dall'Ucraina vengono assunti come lavoratori temporanei con contratti stipulati secondo il diritto civile piuttosto che secondo il diritto del lavoro, il che significa che godono di minori diritti e tutele. È noto che le agenzie di collocamento impiegano lavoratori in subappalto, un modello che si presta ad abusi. Alcuni lavoratori sono assunti con contratti temporanei anche quando lavorano per un datore di lavoro in modo continuativo.

Molte aziende in **Polonia** offrono ai lavoratori servizi **linguistici e di traduzione** a pagamento per aiutarli a comprendere i documenti, compilare i moduli e ottenere i permessi di lavoro. In realtà, questi dovrebbero essere servizi forniti dal datore di lavoro gratuitamente. In alcuni casi, i lavoratori sono stati costretti a pagare per il servizio di traduzione dei documenti, ma questi sono stati tradotti solo in parte in ucraino o in una lingua che essi comprendevano. Ciò significa che spesso i lavoratori firmano documenti che comprendono solo in parte.

Allo stesso modo, in **Romania** alcune persone si fanno pagare servizi che dovrebbero essere gratuiti, come l'assistenza per i contratti, perché sanno che in Ucraina sono spesso a pagamento.

Germania: Alcune persone hanno iniziato un rapporto di lavoro senza contratto e sono state licenziate verbalmente dopo poco tempo. Spesso questi lavoratori non sono iscritti al sistema di sicurezza sociale.

Barriere linguistiche

Il problema delle barriere linguistiche è stato segnalato in tutti i Paesi oggetto della ricerca, anche dopo che i lavoratori hanno iniziato a ricoprire un ruolo lavorativo. La maggior parte dei profughi provenienti dall'Ucraina, ad esempio, non parla tedesco. Ci sono stati molti esempi di persone assunte ma poi licenziate perché non parlavano la lingua, o non la parlavano abbastanza bene. Raramente i contratti vengono tradotti in una lingua comprensibile al lavoratore in uno dei Paesi oggetti di studio.

I lavoratori spesso non comprendono i loro contratti di lavoro, incluso il fatto se il datore di lavoro paghi o meno l'assicurazione. I sistemi occupazionali, spesso complessi, mettono le persone in una posizione di svantaggio.

Romania: Le organizzazioni che abbiamo consultato hanno riferito che molti lavoratori non hanno un contratto, che le condizioni sono spesso di sfruttamento e che i lavoratori non sono in grado di rivendicare i propri diritti. Ci sono stati casi di lavoratori ucraini negli alberghi pagati la metà rispetto ai lavoratori rumeni che ricoprivano lo stesso ruolo. Ai profughi provenienti dall'Ucraina è stato detto che ricevevano meno soldi perché in Ucraina si guadagna di meno.

Rendere i lavoratori consapevoli dei propri diritti

I profughi potrebbero non essere in grado di scegliere un Paese di destinazione di cui conoscono la lingua locale. Possono quindi avere difficoltà a comprendere le complesse leggi locali in materia di lavoro, i loro diritti e le modalità di accesso all'assistenza.

L'interpretariato informale aggrava questo rischio, perché i lavoratori e i datori di lavoro non sono in grado di verificare se le informazioni vengono comunicate in modo accurato. Questo può impedire a un lavoratore di sollevare una lamentela ed è spesso usato come tattica di controllo per limitare la comunicazione tra un lavoratore sfruttato e un altro.

Come azienda, hai il dovere di garantire condizioni di lavoro sicure e sane a tutti i dipendenti e di assicurarti che i tuoi lavoratori comprendano e possano godere dei loro diritti. Collaborare con le organizzazioni della società civile, le parti interessate e i gruppi della comunità sulle raccomandazioni riportate di seguito sarà essenziale per stabilire un rapporto di fiducia con i lavoratori e assicurarsi che siano in grado di godere dei loro diritti (vedere la sezione: [Lavorare con le ONG e le reti di supporto esterne](#)).

Raccomandazioni

Utilizza servizi linguistici professionali

Devi comunicare regolarmente con i lavoratori, soprattutto con quelli più a rischio, come i lavoratori profughi, per capire le loro esperienze di assunzione, alloggio, trasporto e condizioni di lavoro.

In presenza di barriere linguistiche, è consigliabile ricorrere a un servizio di interpretariato professionale piuttosto che a un servizio di interpretariato informale o tra pari, perché quest'ultimo può essere usato più facilmente per interpretare in modo errato o fuorviante.

Dovresti implementare dei processi per affrontare qualsiasi problema identificato.

Fornisci corsi di lingua parallelamente alla formazione professionale

Per aiutare i lavoratori a comprendere i loro diritti, dovresti offrire corsi di lingua parallelamente alla formazione professionale. Migliorare la comunicazione è un vantaggio sia per l'azienda sia per i dipendenti.

Fornisci una formazione sui diritti dei lavoratori

I team delle risorse umane o delle relazioni sindacali dovrebbero organizzare corsi di formazione sui diritti dei lavoratori all'inizio del rapporto di lavoro. Tali corsi dovrebbero riguardare:

- ruoli e responsabilità all'interno dell'azienda
- informazioni sulla salute e sulla sicurezza
- orari di lavoro e periodi di riposo
- i diritti dei lavoratori, compreso il diritto di iscriversi a un sindacato
- lavoro forzato e sfruttamento, inclusi gli indicatori di rischio di lavoro forzato dell'Organizzazione internazionale del lavoro
- come segnalare eventuali dubbi (vedere la sezione: [Meccanismi di reclamo e accesso ai rimedi](#)).

Questa formazione deve essere impartita in una lingua comprensibile ai lavoratori. Raccomandiamo inoltre di affiggere nei locali manifesti che sensibilizzino sui diritti dei lavoratori (tradotti in tutte le lingue pertinenti).

Libertà di associazione

La rappresentanza e l'organizzazione dei lavoratori sono fondamentali per i loro diritti. Permettono ai lavoratori e ai datori di lavoro di negoziare e ai lavoratori di intraprendere azioni collettive su questioni che riguardano i propri diritti. Offrono loro un modo per migliorare le condizioni lavorative e ridurre il rischio di violazioni dei diritti del lavoro.

I profughi – e i migranti in generale – spesso incontrano ostacoli nell'isciversi ai sindacati o nella partecipazione ad altre forme di rappresentanza dei lavoratori, come barriere linguistiche, emarginazione, discriminazione, scarsa conoscenza dei diritti lavorativi, paura di ritorsioni e una debole rete di sicurezza sociale in caso di licenziamento.

Raccomandazioni

Comprendi gli ostacoli alla sindacalizzazione e agli altri meccanismi di rappresentanza dei lavoratori

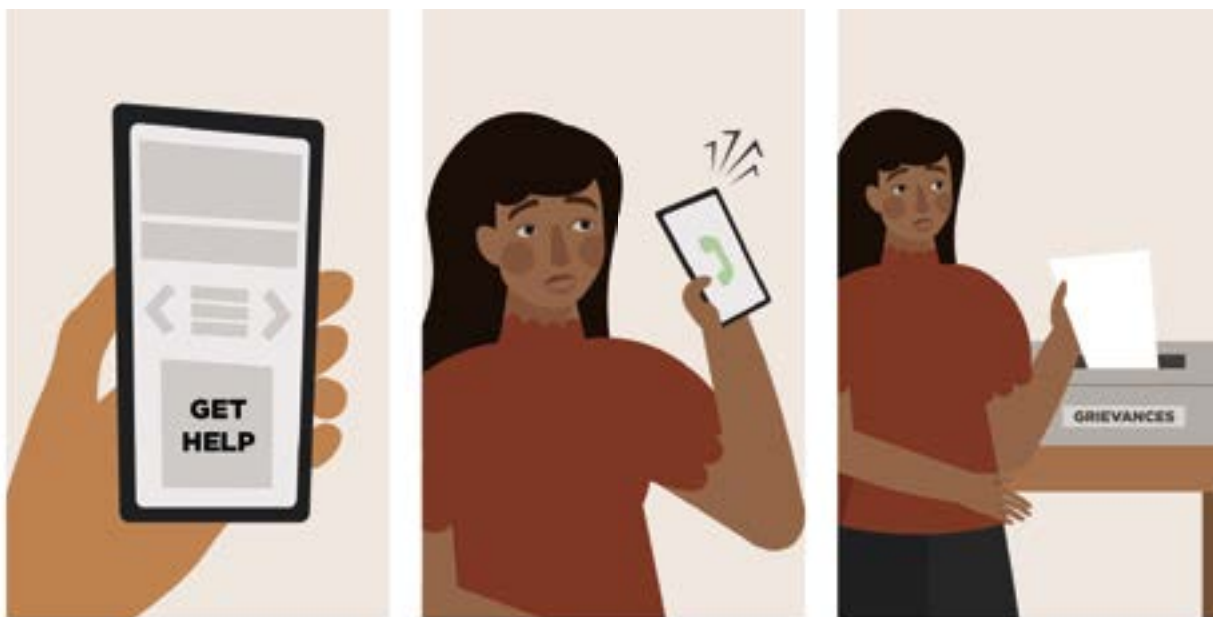
I team che si occupano di risorse umane e relazioni sindacali dovrebbero parlare con i lavoratori per capire se alcuni gruppi, come i profughi, incontrano ostacoli nell'iscrizione ai sindacati. A questo proposito, è anche possibile consultare gruppi specializzati, tra cui ONG e sindacati (vedere la sezione: [Lavorare con le ONG e le reti di supporto esterne](#)).

Includi, nel corso di formazione, il diritto alla libertà di associazione

Durante i corsi sui diritti del lavoro, si deve spiegare chiaramente a tutti i lavoratori che hanno diritto alla libertà di associazione e ad iscriversi a un sindacato. Per migliorare la rappresentanza dei lavoratori, la tua azienda potrebbe anche creare un forum in cui si possa discutere di suggerimenti e dubbi con la direzione.

Stabilisci accordi di riconoscimento

Come azienda, dovresti considerare la possibilità di stabilire un accordo formale di riconoscimento con un sindacato, con impegni comuni. Il team per le relazioni sindacali dovrà quindi negoziare regolarmente con i lavoratori le condizioni di lavoro.



Garantire che i lavoratori profughi siano in grado di accedere a un meccanismo di reclamo significativo, con un efficace processo di rimedio

Meccanismi di reclamo e accesso ai rimedi

Un meccanismo di reclamo è un canale o una procedura che consente a un lavoratore di sollevare un dubbio, formulare una domanda o un reclamo e di ottenere una risposta trasparente.

I meccanismi di reclamo devono essere anonimi e riservati e, per essere efficaci, devono portare a rimedi disponibili, adeguati e certi. La forma appropriata di rimedio deve essere definita dal lavoratore danneggiato, che può chiedere rimedi sia finanziari che non. I meccanismi di reclamo non devono mai essere intesi in sostituzione o in alternativa alla libertà di associazione.

Meccanismi di reclamo efficaci e l'accesso a forme di rimedio, anche per i profughi, dovrebbero essere una priorità per qualsiasi azienda responsabile. Il modo in cui vorrai presentare il tuo meccanismo di reclamo dipenderà dalle dimensioni e dalla struttura della tua organizzazione, nonché dal Paese e dal settore in cui operi, tra gli altri fattori.

I reclami saranno diversi a seconda dell'identità del lavoratore (ad esempio, le molestie sessuali e la discriminazione nei confronti di alcuni gruppi possono essere più comuni). Anche le donne e le persone con identità di genere diversa incontrano ostacoli specifici nel presentare un reclamo e nell'accedere a un rimedio adeguato.

Secondo il Principio 31 dei Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGP),¹⁹ ci sono otto criteri per un efficace meccanismo di reclamo a livello operativo: deve essere legittimo, accessibile, prevedibile con una procedura chiara, garantire un impegno equo e rispettoso tra le parti, trasparente, in linea con i diritti umani riconosciuti a livello internazionale, "fonte di apprendimento continuo" e basato sul dialogo con le parti interessate. Soprattutto, deve essere accessibile e affidabile per i lavoratori.

19 Vedere i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, pag. 33. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

Raccomandazioni

Assicurati che i lavoratori profughi siano in grado di accedere a un meccanismo di reclamo significativo

Qualsiasi meccanismo di reclamo deve essere anonimo e riservato. I lavoratori devono essere informati su come accedervi per presentare reclami in modo sicuro.²⁰ Dovrebbe essere progettato tenendo conto del timore dei lavoratori di subire ritorsioni. Sia i lavoratori profughi con documenti sia quelli privi di documenti dovrebbero avere accesso al meccanismo e a una forma di rimedio efficace.

È improbabile che le linee dirette gestite dall'azienda e mal progettate vengano utilizzate, perché è improbabile che i lavoratori le reputino affidabili. Si dovrebbero consultare i lavoratori, i loro rappresentanti, nonché esperti indipendenti in fase di progettazione dei meccanismi di reclamo, affinché la procedura possa essere ritenuta affidabile. Di conseguenza, dovrebbe essere organizzazione terza indipendente a supervisionare la procedura, mentre la tua azienda dovrebbe verificare che i lavoratori abbiano accesso a una consulenza indipendente.

Assicurati che i lavoratori possano denunciare le problematiche senza ostacoli

Il meccanismo di reclamo deve essere completamente trasparente e disponibile per tutti i lavoratori. Devi assicurarti che i lavoratori possano presentare una segnalazione nella loro lingua (tramite traduzione), senza ostacoli, e che tutte le piattaforme utilizzate siano accessibili anche ai lavoratori con disabilità.

È inoltre importante adottare un approccio inclusivo e rispettoso delle differenze di genere nella progettazione, nell'attuazione e nella supervisione dei meccanismi di reclamo. Devi considerare l'impatto potenziale ed effettivo del tuo approccio sui gruppi a maggior rischio di emarginazione, come donne, persone non binarie e trans. Devi identificare ed eliminare gli ostacoli che impediscono loro di utilizzare i meccanismi di reclamo.

Dovresti consultarti con rappresentanti dei lavoratori credibili ed esperti locali per capire quali sono i potenziali ostacoli da affrontare.

Fai riferimento al Kit di strumenti per il meccanismo di reclamo

Devi prendere in considerazione l'utilizzo del [Kit di strumenti per il meccanismo di reclamo di Oxfam e Reckitt](#),²¹ sviluppato per supportare le aziende a progettare, implementare e rivedere i meccanismi di reclamo a livello di sito.

Implementa un processo di rimedio efficace

È necessario istituire una procedura di rimedio che consenta all'azienda di risolvere i reclami senza ritardi ingiustificati. Devi inoltre assicurarti di affrontare la causa principale del problema sollevato, per evitare che si ripresenti in futuro. Dovresti incaricare una terza parte indipendente di supervisionare il processo per facilitare la risoluzione tempestiva ed efficace dei reclami dei lavoratori profughi.

20 Per maggiori dettagli consultare il report di Anti-Slavery International, *Migrant workers' access to remedy: A briefing paper for business* (2021), disponibile all'indirizzo: https://www.antislavery.org/wp-content/uploads/2022/02/ASL_AccessToRemedy_Report.pdf.

21 Si veda Oxfam, *The Grievance Mechanism Toolkit* (2022), disponibile all'indirizzo: <https://www.oxfamapps.org.uk/grievance-mechanism-toolkit/>

Casella 6: Diritti del lavoro – Lavoratori profughi provenienti dall'Ucraina

In tutti i Paesi oggetto di studio, i profughi non sono consapevoli dei diritti di cui godono, in quei Paesi, come lavoratori. Questo li espone a un rischio maggiore di sfruttamento. I diritti del lavoro in ciascun Paese oggetto di studio sono riportati nell'[Allegato I](#). Quando i dipendenti hanno una scarsa conoscenza dei propri diritti del lavoro e del lavoro forzato, tendono a verificarsi più casi di sfruttamento.

Donne e bambini costituiscono la maggior parte delle persone in fuga dal conflitto in Ucraina. È quindi necessario tenere conto di specifiche considerazioni di genere nello svolgimento delle attività di due diligence. In tutti i Paesi, le donne non sempre ricevono informazioni chiare, indicazioni o aiuto, ad esempio per la cura dei figli. Per le madri può essere difficile trovare un lavoro che permetta loro di occuparsi contemporaneamente anche dei figli.

Discriminazione

Il problema della discriminazione è stato riscontrato in tutti i Paesi. In **Polonia**, anche prima della guerra, il mercato del lavoro veniva descritto come “pericoloso o che presenta il rischio di sfruttamento” per i lavoratori ucraini. In base alle nostre consultazioni, in **Polonia** i lavoratori ucraini vengono considerati da alcuni come “persone di seconda classe”. La discriminazione è un fattore chiave dello sfruttamento. Si devono considerare e affrontare i pregiudizi, gli stereotipi e il sentimento anti-migranti segnalati quando si esegue la due diligence.

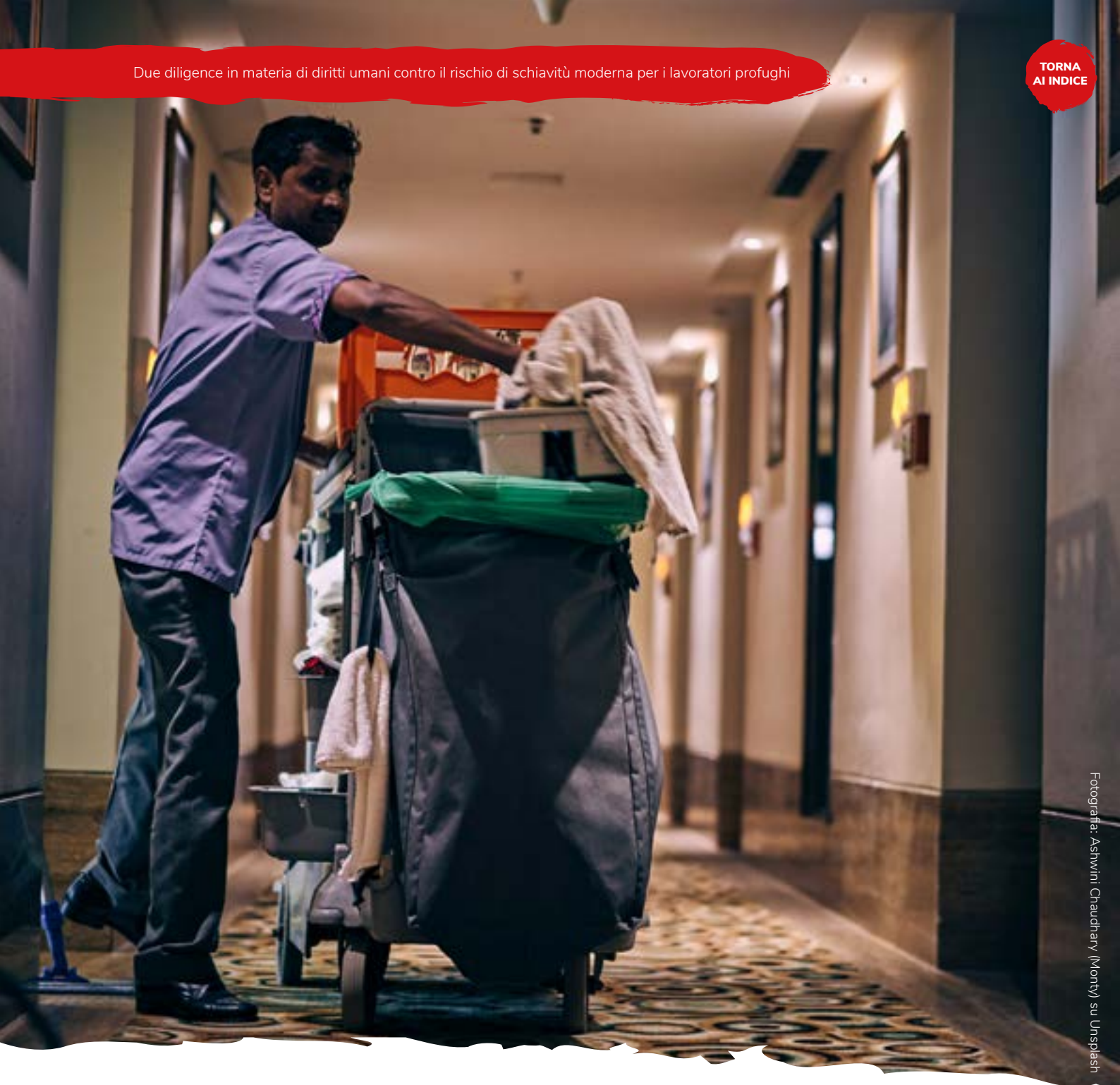
In **Germania**, **Grecia** e **Italia** esiste una gerarchia di rifugiati o **profughi**. Alcuni hanno determinati diritti che altri non hanno. Le consultazioni hanno rilevato che coloro che rientrano nella Direttiva sulla concessione di protezione temporanea sono stati considerati prioritari e hanno ricevuto assistenza più rapidamente rispetto a chi non vi rientra. Sono stati segnalati casi di discriminazione nei confronti di persone che non rientrano in questa protezione, nonché casi di razzismo nelle modalità di erogazione del sostegno e di accesso ai diritti e ai servizi da parte dei lavoratori.

Orario di lavoro

Ad alcune donne in **Polonia** sono state rifiutate pause o permessi, soprattutto quando svolgevano lavori domestici. Secondo quanto riferito, i lavoratori domestici devono essere disponibili 24 ore su 24 e ricevono poco più del salario minimo. Sono stati segnalati anche lavoratori con contratti a breve termine che lavorano fino a 300 ore al mese, e alcuni senza alcun contratto.

In **Germania**, sono stati segnalati orari di lavoro prolungati che hanno interferito con la vita privata dei lavoratori, compresa la possibilità di prendersi cura dei figli o di partecipare a corsi di lingua. Questa esperienza è comune a diversi Paesi.

Ci sono stati casi di lavoratori maltrattati verbalmente e fisicamente quando hanno cercato di rivendicare i propri diritti in **Romania**; spesso queste situazioni riguardano lavoratori senza contratto. Ci sono state segnalazioni di straordinari eccessivi nel settore dell'ospitalità, soprattutto nei bar e negli alberghi, che i lavoratori non possono contestare. Molti ispettori del lavoro non parlano la stessa lingua dei lavoratori, quindi non sono in grado di identificare le problematiche. Ciò evidenzia la necessità di mettere in atto meccanismi di segnalazione adeguati.



Fotografia: Ashwini Chaudhary (Monty) su Unsplash

Standard etici: Codici di condotta

Un codice di condotta consente alla tua azienda di dimostrare l'impegno a sostenere gli standard etici e a prevenire gli abusi sul lavoro all'interno delle sedi operative e della filiera di produzione. In particolare, i codici di condotta dovrebbero essere **vincolanti, tener conto della dimensione di genere e affrontare il problema della discriminazione**.

I profughi sono maggiormente a rischio nelle filiere di produzione in cui non esiste un codice di condotta, perché mancano di standard fondamentali per garantire il rispetto dei diritti umani.

Tra i gruppi a maggior rischio di discriminazione vi sono le donne, i lavoratori profughi, i lavoratori privi di documenti, le minoranze razziali, le persone di religioni minori, nazionalità, culture, generi od orientamenti sessuali minoritari e le persone con disabilità o esigenze specifiche in termini di accessibilità.

Per essere efficaci, i codici di condotta devono essere adeguatamente compresi e monitorati da chi è responsabile della loro implementazione.

Raccomandazioni

Condividi il codice di condotta con tutti i fornitori e i subappaltatori

I team devono condividere il codice di condotta con tutti i fornitori e i subappaltatori, comunicando chiaramente che il codice deve essere rispettato ed è contrattualmente vincolante. Dovrebbero inoltre verificare che tutti i subappaltatori attuino buone pratiche e mantengano standard elevati, anche nelle aree di due diligence approfondita presentate in questa guida.

Fornisci dei corsi di formazione sul codice di condotta della tua azienda

I team dovrebbero discutere gli standard etici del codice di condotta con il personale interno, i fornitori e i subappaltatori per verificare che siano compresi e attuati correttamente. Ciò potrebbe avvenire attraverso una formazione specifica su finalità, contenuti, requisiti e monitoraggio del codice.

Collabora costantemente con i fornitori per verificare il rispetto degli standard

Dovresti inserire l'obbligo di rispettare gli standard stabiliti nel codice di condotta nei contratti con i fornitori esistenti. Gli standard dovrebbero anche far parte del processo di preselezione dei nuovi fornitori. I team dovrebbero poi collaborare costantemente con i fornitori e i subappaltatori per verificare il rispetto degli standard. Questo impegno deve andare oltre gli audit a tantum²² o i controlli a campione. I team dovrebbero collaborare con i fornitori per aiutarli a soddisfare tutti i requisiti.

Contrasta la discriminazione e assicura un trattamento equo

I team devono svolgere tutte le attività di due diligence in modo non discriminatorio in tutte le fasi del rapporto di lavoro: **dall'assunzione fino alla conclusione del contratto, per tutta la durata del rapporto di lavoro.**

Devi garantire una rappresentanza e una partecipazione equa e paritaria sul posto di lavoro a tutti i lavoratori, compresi i lavoratori profughi, quelli appartenenti a minoranze, le persone vulnerabili e i gruppi storicamente sottorappresentati. L'azienda deve adottare misure specifiche per garantire la sicurezza e il benessere di questi gruppi e il loro accesso agli stessi diritti e tutele degli altri lavoratori (vedere le sezioni: [Genere e inclusione](#), [Meccanismi di reclamo e accesso ai rimedi](#) e [Lavorare con le ONG e le reti di supporto esterne](#)).

L'azienda deve disporre di procedure per garantire che i contratti possano essere risolti solo in base alle condizioni previste dal contratto stesso e nel rispetto del principio di non discriminazione.

22 Anti-Slavery International, 'The inadequacies of social auditing: why we need worker-led solutions', visitato il 7 marzo 2023, disponibile all'indirizzo: <https://www.antislavery.org/social-auditing-inadequate-why-we-need-worker-led-solutions/>.

Lavorare con le ONG e le reti di supporto esterne

Le organizzazioni non governative (ONG) e le associazioni locali forniscono una serie di servizi, dall'informazione al sostegno alla salute mentale. Hanno competenze in un'ampia gamma di settori, tra cui il diritto del lavoro, le richieste di asilo, l'assistenza sociale, i diritti alle prestazioni, l'alloggio, il sostegno psicologico, l'assistenza sanitaria, l'assistenza all'infanzia, la traduzione e la formazione. Sono disponibili anche i servizi pubblici per fornire consulenza e supporto ai profughi.

Queste organizzazioni possono fornire informazioni rilevanti sul contesto locale in cui la tua azienda opera e sulla filiera di produzione. Tali informazioni dovrebbero essere alla base delle attività di due diligence approfondita della tua azienda e consentirti di assistere meglio i lavoratori profughi. Se necessario, puoi anche consigliare ai lavoratori di rivolgersi a queste organizzazioni per ottenere un ulteriore supporto.

Raccomandazioni

Collabora con ONG locali specializzate e parti interessate

La tua azienda dovrebbe collaborare e consultarsi con le parti interessate in loco impegnate nella protezione dei diritti dei profughi. I team devono consultarsi con le organizzazioni competenti per comprendere i rischi che riguardano i gruppi vulnerabili, quali ad esempio i lavoratori privi di documenti, inclusi gli ostacoli alla libertà di associazione e come prevenire e mitigare tali rischi.

Le organizzazioni specializzate variano da Paese a Paese. Dovresti collaborare con organizzazioni non governative locali o regionali esperte in diritti dei lavoratori profughi, diritti umani e lavoro forzato. Dovresti verificare che abbiano esperienza nel fornire servizi in modo non discriminatorio ai lavoratori interessati e che adottino un approccio incentrato sulla persona, tenendo conto di eventuali traumi.

Sviluppa un piano d'azione con queste parti interessate

La tua azienda dovrebbe elaborare un piano d'azione con il supporto di queste organizzazioni per prevenire gli abusi, ascoltare le rimozioni e fornire rimedi e sostegno adeguati ai lavoratori che hanno subito abusi sul lavoro. Il piano d'azione deve essere non discriminatorio e rispondere alle esigenze di genere, tenendo in particolare considerazione gli impatti potenziali ed effettivi sui gruppi a maggior rischio di emarginazione, come le donne, le minoranze razziali e le persone LGBTQI+.

Deve altresì delineare i processi chiave da seguire per garantire un lavoro dignitoso ai profughi. Il piano dovrebbe concentrarsi sulla prevenzione del rischio di sfruttamento e specificare come rispondere efficacemente a qualsiasi reclamo sollevato o potenziale di sfruttamento identificato.

Costruisci un database di servizi di supporto a cui indirizzare i lavoratori profughi secondo necessità

Le persone sfollate a causa di un conflitto hanno spesso subito traumi. I team dovrebbero collaborare con le organizzazioni locali per fornire supporto psicologico. Dovresti disporre di specialisti per identificare i casi di violenza e molestie di genere e fornire un supporto adeguato.

Conclusione

I profughi sono a maggior rischio di sfruttamento e lavoro forzato per molti motivi, tra cui le difficoltà economiche e la discriminazione, le pratiche di reclutamento ingannevoli e coercitive, le barriere linguistiche, le reti sociali deboli e la scarsa conoscenza del diritto del lavoro nei Paesi di destinazione.

Tutte le imprese – dai marchi che si rivolgono direttamente ai consumatori ai fornitori b2b – hanno la responsabilità di rispettare i diritti umani di tutti coloro che lavorano nelle loro sedi operative e nelle loro filiere di produzione. La portata delle attività di due diligence della tua azienda dipenderà dalle sue dimensioni e dal relativo contesto operativo. Tuttavia, c'è sempre qualcosa che un'azienda può fare per evitare e mitigare il rischio di sfruttamento nelle proprie sedi operative e nella filiera di produzione.

Se non altro, dovresti condividere questa guida con i tuoi team e i fornitori, oltre a stabilire a chi è in capo la responsabilità della due diligence per ciascuna area di rischio. Ti incoraggiamo a collaborare con ONG, associazioni ed esperti locali nei Paesi in cui tu e i tuoi fornitori lavorate, per identificare le aree di rischio specifiche e il modo migliore per proteggere i lavoratori dallo sfruttamento.

Ti invitiamo a fare riferimento a questa guida per condurre una due diligence approfondita in tutti i contesti in cui potrebbe esserci un numero elevato di profughi, pur rimanendo consapevoli che l'approccio della tua azienda al rispetto dei diritti umani dei lavoratori differirà da quello di altri e sarà unico per le sedi operative e la filiera di produzione della tua azienda.



Allegato I: Regole di occupazione in ogni Paese oggetto di studio

La tabella seguente presenta le leggi e i diritti di base in materia di occupazione che devono essere rispettati in ogni Paese.

	Polonia	Romania	Italia	Bulgaria	Moldavia	Germania
Salario minimo²³	3.010 PLN al mese (630 euro/ 548 sterline), da aumentare a 3.490 PLN dal 1° gennaio 2023 e a 3.600 PLN dal 1° luglio 2023.	515,30 euro al mese, 6.184 euro all'anno	Non esiste un minimo legale. Tuttavia, i dipendenti hanno diritto a ricevere una retribuzione commisurata alla qualità e alla quantità del loro lavoro. Deve inoltre essere sufficiente a garantire uno stile di vita dignitoso. Questo diritto può essere fatto valere in tribunale. Spesso il tribunale prende in considerazione il salario minimo stabilito dal contratto collettivo nazionale del settore di riferimento, anche se tale contratto non riguarda il dipendente.	BGN 3,92 all'ora (2 euro), BGN 650 al mese (332,50 euro)	4.000 MDL al mese (circa 200 euro)	12 euro all'ora (dal 1° ottobre 2022)
Orario massimo di lavoro settimanale	8 ore al giorno e 40 ore alla settimana Non più di 150 ore di straordinario per anno solare (che devono essere pagate al 150% o al 200% dello stipendio base per le ore notturne, le domeniche e i giorni festivi).	48 ore settimanali	13 ore al giorno e 40 ore alla settimana	48 ore settimanali	40 ore settimanali, non più di 10 ore al giorno. Per alcune categorie di dipendenti sono previsti orari di lavoro ridotti, a seconda dell'età, dello stato di salute, delle condizioni di lavoro e di altre circostanze, ai sensi delle leggi in vigore e del contratto di lavoro individuale. Ad esempio, l'orario di lavoro settimanale ridotto è di 35 ore per coloro che lavorano in condizioni che il governo riconosce come insalubri. Gli straordinari (su richiesta del datore di lavoro) sono limitati a 120 ore all'anno.	In genere si tratta di 8 ore al giorno e 48 ore alla settimana, ma in casi eccezionali sono consentite 10 ore di lavoro al giorno e 60 ore alla settimana.
Diritto alle ferie annuali	20 giorni di ferie annuali più i giorni festivi. I dipendenti possono prendere quattro di questi giorni di ferie senza previa autorizzazione, dandone comunicazione il giorno stesso. Un dipendente non può rinunciare al suo diritto alle ferie annuali	20 giorni	4 settimane all'anno (anche se i contratti collettivi possono essere più generosi)	20 giorni	Generalmente 28 giorni, di cui 14 consecutivi.	20 giorni retribuiti per una settimana lavorativa di 5 giorni I datori di lavoro non sono tenuti a concedere permessi retribuiti ai dipendenti durante i primi 6 mesi di lavoro.

	Polonia	Romania	Italia	Bulgaria	Moldavia	Germania
Diritto al congedo per malattia	33 giorni all'anno pagati all'80% dello stipendio medio Dopo 33 giorni, il congedo per malattia a lungo termine è disponibile per un massimo di 182 giorni all'anno, retribuiti all'80% dello stipendio medio (ma pagati dall'Ufficio di previdenza sociale dello Stato). I lavoratori devono ottenere un certificato medico per usufruire del congedo per malattia.	I datori di lavoro sono tenuti a pagare i primi 5 giorni di congedo. Il resto del congedo è coperto dal sistema sanitario statale. L'indennità di malattia è pari al 75% del reddito mensile medio dei 6 mesi precedenti (Ordinanza d'urgenza n. 158/2005).	3 giorni di permesso retribuito, dopodiché il dipendente ha diritto a ricevere l'indennità di malattia della previdenza sociale per un massimo di 180 giorni all'anno.	3 giorni al 70% dello stipendio, dopodiché il lavoratore ha diritto a un'indennità sociale pari all'80-90% dello stipendio per altri 18 mesi (a condizione che abbia lavorato per più di 6 mesi).	5 giorni di congedo retribuito, al termine dei quali il dipendente ha diritto al pagamento della previdenza sociale.	Se il lavoratore ha lavorato nelle quattro settimane precedenti la malattia, avrà diritto a un'indennità di malattia pari al 100% dello stipendio per un massimo di 6 settimane. I lavoratori devono ottenere un certificato medico per usufruire del congedo per malattia.
Diritto al congedo per assistenza	Chi lavora da più di 6 mesi può usufruire di un congedo per la cura dei figli fino a 36 mesi (fino al compimento del sesto anno di età del bambino). Un assegno parentale di 400 PLN (93 euro) al mese viene pagato dal governo per i primi 24 mesi, se il reddito familiare è inferiore a una certa soglia. I genitori hanno inoltre diritto a un "assegno di assistenza" statale pari all'80% del reddito medio per 14-60 giorni se restano a casa per assistere un figlio malato o disabile.	A seguito di una direttiva dell'UE, è attualmente in corso l'iter parlamentare del disegno di legge 378/2022, che introdurrebbe un congedo per assistenza retribuito dal datore di lavoro (5 giorni lavorativi all'anno).	Cura dei bambini (quando il bambino ha un certificato di malattia redatto dal medico): Congedo illimitato e non retribuito fino al compimento del terzo anno di età del bambino (o dei sei anni in caso di figlio adottato) e successivamente 5 giorni all'anno fino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino (o dei dodici anni in caso di figlio adottato). Assistenza a un adulto disabile o affetto da una malattia cronica: fino a 2 anni di congedo non retribuito che può essere fruito nel corso della vita lavorativa. Questi assistenti hanno inoltre diritto a una prestazione di sicurezza sociale pari al 100% della retribuzione normale (fino a un massimo stabilito dalla legge). Assistenza a un coniuge o a un parente stretto con una grave disabilità: 3 giorni di permesso retribuito al mese	Cura dei bambini: 60 giorni di ferie retribuite all'anno Cura degli adulti: 10 giorni di ferie retribuite all'anno	N/D	Breve termine: fino a 10 giorni di congedo non retribuito Lungo termine: fino a 6 mesi di congedo totale o parziale Il congedo per assistenza può essere fruito una sola volta per la stessa persona bisognosa di assistenza.
Diritto al congedo di maternità	20 settimane di congedo di maternità (con un minimo obbligatorio di 14 settimane per la madre), seguite da un massimo di 32 settimane di congedo parentale (che può essere suddiviso tra entrambi i genitori). Nel caso in cui le dipendenti usufruiscano solo del congedo di maternità e non del congedo parentale, la retribuzione per il periodo di maternità è pari al 100%. Nel caso in cui le lavoratrici usufruiscano sia del congedo di maternità sia del congedo parentale, hanno diritto all'80% per l'intero periodo del congedo di maternità e del congedo parentale, oppure al 100% per l'intero periodo del congedo di maternità e le prime 6 settimane del congedo parentale e al 60% successivamente. La madre può scegliere il regime di retribuzione che preferisce.	126 giorni di congedo all'85% del reddito medio (pagato dal Fondo nazionale di previdenza sociale) I dipendenti sono idonei solo se hanno versato il contributo minimo per l'assicurazione sanitaria per almeno 1 mese nei 12 mesi precedenti.	5 mesi di congedo retribuito all'80% dello stipendio e 2 ore retribuite al giorno per allattare il bambino nel primo anno di vita. Il congedo retribuito con un'aliquota inferiore del 30% può essere richiesto da entrambi i genitori per 6 mesi fino al compimento del terzo anno di età del bambino, ad eccezione dei dipendenti pubblici che possono ricevere il 100% della retribuzione.	410 giorni pagati al 90% dello stipendio dal Fondo nazionale di assicurazione sanitaria. Le persone devono aver lavorato per almeno 12 mesi prima di poter godere del congedo di maternità.	70 giorni prima della data presunta del parto e 56 giorni dopo il parto. Una volta terminato il congedo di maternità, il genitore o un parente che lo assiste ha diritto a un congedo per la cura dei figli parzialmente retribuito fino al compimento del terzo anno di età del bambino.	Una madre ha diritto al congedo di maternità durante le 6 settimane precedenti il parto e le 8 settimane successive. Questo periodo sale a 12 settimane dopo la nascita, se il bambino o i bambini sono prematuri, plurimi o hanno una disabilità. La madre può scegliere di non usufruire del congedo prima del parto. Tuttavia, il congedo dopo il parto è obbligatorio.

	Polonia	Romania	Italia	Bulgaria	Moldavia	Germania
Periodo minimo di preavviso in caso di risoluzione del contratto	3 giorni per assunzioni di durata inferiore a 2 settimane in prova 1 settimana per un'assunzione di almeno 2 settimane in prova 2 settimane se il dipendente è impiegato da meno di 6 mesi 1 mese se il dipendente è impiegato da almeno 6 mesi 3 mesi se il dipendente è impiegato da almeno 3 anni **I periodi di preavviso possono essere prorogati solo a beneficio del dipendente.	20 giorni lavorativi per il datore di lavoro o 15 giorni di calendario per il dipendente.	Da 15 giorni a 6 mesi, a seconda dell'anzianità di servizio, della posizione e dell'anzianità. Spesso stabiliti da contratti collettivi	30 giorni	30 giorni nella maggior parte dei casi, 2 mesi in caso di licenziamento o 14 giorni in caso di dimissioni.	I dipendenti devono dare un preavviso di almeno 4 settimane prima del 15o giorno del mese o dell'ultimo giorno del mese successivo. Il preavviso che i datori di lavoro devono dare dipende dalla durata del rapporto di lavoro: • Dopo 2 anni: 1 mese di preavviso; • Dopo 5 anni: 2 mesi di preavviso; • Dopo 8 anni: 3 mesi di preavviso; • Dopo 10 anni: 4 mesi di preavviso; • Dopo 12 anni: 5 mesi di preavviso; • Dopo 15 anni: 6 mesi di preavviso; • Dopo 20 anni: 7 mesi di preavviso. Il preavviso di licenziamento può scadere solo l'ultimo giorno del mese (o, per le persone in periodo di prova, il 15 del mese). Se prima della fine del mese viene dato un preavviso insufficiente, il rapporto di lavoro terminerà alla fine del mese successivo.
Tutela contro i licenziamenti ingiusti (cioè, il datore di lavoro può rescindere il contratto per qualsiasi motivo o il motivo deve essere giusto?)	Il licenziamento può avvenire solo per motivi validi o giustificabili, come la cattiva condotta del dipendente o esubero.	Il licenziamento può avvenire solo per cattiva condotta, incapacità fisica o mentale, inadeguatezza professionale, arresto del dipendente o esubero. Le persone hanno determinati diritti al momento della cessazione del rapporto di lavoro, come ad esempio quello di essere informate sui posti vacanti e di avere un processo equo.	Il licenziamento può avvenire solo per giusta causa, come l'esubero, la malattia di lunga durata e il comportamento del dipendente. I dipendenti devono aver completato il periodo di prova per beneficiare della tutela contro il licenziamento ingiustificato.	Il licenziamento può avvenire solo per giustificati motivi, compreso l'esubero.	Il licenziamento può avvenire solo per giusta causa, incluso esubero e provvedimenti disciplinari.	La legge sui licenziamenti ingiusti stabilisce i motivi validi per il licenziamento. Si tratta di motivi legati al comportamento del dipendente (ad esempio, rifiuto persistente di lavorare o commenti offensivi) o motivi legati alla persona (ad esempio, frequenti periodi di malattia di breve durata o di lunga durata, scarso rendimento o dipendenza). Questo vale per le aziende con più di 10 dipendenti.
Diritto all'indennità di licenziamento	In caso di licenziamento collettivo (cioè quando un minimo di 10-30 dipendenti, a seconda delle dimensioni del datore di lavoro, viene licenziato nell'arco di 30 giorni), i dipendenti hanno diritto a 1-3 mesi di indennità di licenziamento. L'indennità di licenziamento ha un tetto massimo pari a 15 volte il salario minimo mensile.	Non esiste un'indennità di licenziamento prevista per legge, tuttavia un dipendente può avere diritto all'indennità di licenziamento in base al contratto di lavoro individuale o al contratto collettivo di lavoro applicabile.	Nessuna indennità di licenziamento. Tuttavia, è necessario seguire una rigorosa procedura di licenziamento.	1 mese di stipendio	Se i dipendenti hanno lavorato per il datore di lavoro per più di un anno, hanno diritto a una settimana di stipendio per ogni anno di lavoro, con un minimo di almeno una mensilità.	Non esiste un'indennità di licenziamento obbligatoria, ma l'indennità di licenziamento può essere concordata con il comitato aziendale. I datori di lavoro e i dipendenti contribuiscono al fondo di disoccupazione della previdenza sociale dei lavoratori. I benefit del dipendente dipendono dal suo guadagno nell'ultimo mese di lavoro.

	Polonia	Romania	Italia	Bulgaria	Moldavia	Germania
Diritto alla pensione (cioè, il Paese impone ai datori di lavoro i versamenti pensionistici obbligatori in favore dei dipendenti?)	19,25% del reddito, pagato in parti uguali dal datore di lavoro e dal dipendente su base mensile. Esistono anche piani pensionistici privati volontari ai quali i datori di lavoro devono contribuire con l'1,5-4% del reddito e i dipendenti con il 2-5%.	La Romania ha un sistema pensionistico complesso, che prevede contributi obbligatori a fondi pensione sia statali sia privati. I dipendenti sono i principali contribuenti di questi piani pensionistici. Tuttavia, anche i datori di lavoro contribuiscono al fondo pensionistico statale per il 4-8% se le condizioni di lavoro nella loro azienda sono precarie o rischiose.	Contributo obbligatorio pari al 33% dello stipendio lordo, di cui il 9% a carico del dipendente.	Il 5% del contributo previdenziale deve essere destinato alla pensione.		La pensione tedesca non viene versata automaticamente ai dipendenti. Per l'approvazione, il dipendente deve fare domanda e fornire la documentazione necessaria. Sia i dipendenti sia i datori di lavoro contribuiscono alla pensione statale attraverso un contributo previdenziale dedotto automaticamente dallo stipendio del dipendente e corrisposto in ugual misura dal datore di lavoro. I lavoratori autonomi non hanno diritto né sono tenuti a contribuire alla pensione statale.
Requisiti di salute e sicurezza sul luogo di lavoro (ad esempio, esiste una legislazione che impone al datore di lavoro di mantenere determinati standard di salute e sicurezza sul luogo di lavoro?)		Sì, esiste una legislazione che stabilisce i diritti agli standard di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.	I datori di lavoro hanno l'obbligo di valutare i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro e di eliminarli o ridurli al minimo.	I datori di lavoro hanno diversi obblighi in materia di salute e sicurezza, tra cui l'adozione di regole, i controlli sanitari, l'erogazione di corsi di formazione, la fornitura di attrezzature di sicurezza e la consultazione dei dipendenti.	I datori di lavoro hanno la responsabilità di garantire la salute e la sicurezza dei propri dipendenti.	Legge sulla salute e la sicurezza sul lavoro (Arbeitsschutzgesetz) I datori di lavoro hanno l'obbligo generale di adottare le necessarie misure di sicurezza sul lavoro. Devono verificare l'efficacia delle misure e, se necessario, adattarle alle mutate circostanze.
Whistleblowing (cioè, il Paese consente ai dipendenti di rivelare a un ente governativo o semi governativo le irregolarità commesse dal proprio datore di lavoro senza timore di ritorsioni?)	Non esiste una legislazione generale che si occupi di whistleblowing, ma esistono alcune tutele relative alla denuncia delle irregolarità nel settore finanziario.	Nel dicembre 2022 è entrata in vigore una legge che contiene tutele generali per chi denuncia irregolarità, ad esempio l'anonimato. Ciò rispecchia la Direttiva UE sul whistleblowing, che protegge gli informatori e impone alle società regolamentate l'obbligo di istituire canali interni per la segnalazione.	Esistono una serie di tutele per chi denuncia delle irregolarità.	Attualmente non esistono leggi sul whistleblowing.	Le tutele per chi denuncia delle irregolarità sono minime.	La legislazione tedesca in materia di whistleblowing è ancora debole rispetto alla Direttiva UE. Le normative nazionali sulla protezione di chi denuncia delle irregolarità sono in vigore solo per il settore dei servizi finanziari e per la protezione dei segreti aziendali.

	Polonia	Romania	Italia	Bulgaria	Moldavia	Germania
Altro	Se un datore di lavoro vuole modificare i termini e le condizioni di lavoro in modo da peggiorare la retribuzione o le condizioni di lavoro, deve fornire un preavviso (lo stesso che per la risoluzione del contratto) e giustificare tali modifiche con una valida motivazione aziendale. Condizioni minime migliori di quelle sopra indicate possono essere incluse in un contratto collettivo che riguarda il datore di lavoro o il settore.	Ostacoli amministrativi e legislativi: la Romania ha un quadro di qualifiche complicato e inaccessibile, basato interamente sull'istruzione formale. Per ottenere un lavoro che richiede un determinato livello di istruzione, le persone devono fornire documenti che dimostrino che hanno raggiunto il livello di studio richiesto. Senza i documenti necessari, i rifugiati devono spesso ottenere nuovamente i titoli nel Paese ospitante, il che richiede molto tempo e non ha altro scopo se non quello amministrativo. Ai dipendenti viene richiesto di saper parlare e leggere il Rumeno, anche se il lavoro di per sé non lo richiede, perché le formalità obbligatorie come i briefing sulla sicurezza antincendio e sulla sicurezza sul posto di lavoro sono condotti in rumeno. Questi ostacoli legislativi potrebbero essere superati se nella stesura delle leggi si tenesse conto di tutti i soggetti interessati da tali disposizioni. Ad esempio, la legislazione potrebbe consentire la traduzione dei documenti relativi alla sicurezza pertinenti nella lingua del lavoratore. La legislazione rumena non consente ai medici non appartenenti all'UE, alla Svizzera o allo Spazio economico europeo di esercitare la professione (anche se hanno completato gli studi di medicina in Romania), a meno che non sposino un cittadino rumeno oppure ottengano la residenza permanente.	Se un dipendente viene licenziato per qualsiasi motivo, ha diritto all'indennità di licenziamento (il suo stipendio annuale diviso per 13,5).		I dipendenti che hanno lavorato per un datore di lavoro per più di un anno hanno diritto a un'indennità di licenziamento pari a una settimana di stipendio per ogni anno di lavoro.	

Allegato II: Glossario

Richiedente asilo: persona che ha presentato una richiesta di asilo in un Paese diverso dal proprio per motivi di persecuzione.

Paese di origine: il Paese in cui il lavoratore migrante è nato o risiede abitualmente prima di emigrare.

Schiavitù per debito: quando una persona è costretta a lavorare per pagare un debito.

Paese di destinazione: il Paese in cui un migrante lavora e risiede, temporaneamente o permanentemente, e che non è il suo Paese d'origine.

Profugo: persona costretta a fuggire o a lasciare la propria casa per conflitti, violenze, violazioni dei diritti umani o disastri (naturali o provocati dall'uomo).

Due Diligence approfondita per i diritti umani: in particolare nelle aree ad alto rischio, comprese quelle interessate da conflitti, le aziende dovrebbero svolgere attività di due diligence per i diritti umani più approfondite, non solo per quanto riguarda l'impatto reale o potenziale delle aziende sui tali diritti, ma anche relativamente al loro impatto reale o potenziale sul conflitto. Tale versione più rigorosa della due diligence è proporzionata al rischio, più complessa e strutturata in base al contesto.

Due Diligence per i diritti umani: nell'ambito della due diligence, le aziende devono identificare, valutare, prevenire, mitigare e rendere conto degli eventuali impatti negativi, potenziali o effettivi, sui diritti umani nelle loro sedi operative e filiere di produzione. È fondamentale che questo processo di due diligence si concentri sui rischi per le persone, non per l'azienda.

Profugo interno: persona costretta a fuggire o a lasciare la propria casa a causa di conflitti, violenze, violazioni dei diritti umani o disastri, naturali o provocati dall'uomo, che non ha attraversato un confine internazionale.

Lavoratore migrante: persona che migra in un'altra parte del proprio Paese o attraversa i confini internazionali per lavoro. Questo movimento può essere stagionale, circolare, temporaneo o permanente.

Schiavitù moderna: quando un individuo viene sfruttato da altri, per guadagno personale o commerciale. La persona perde la propria libertà a mezzo di inganno, costrizione o imposizione. Ciò include, tra l'altro, la tratta di esseri umani e il lavoro forzato, inclusa la servitù per debito.

Spese di reclutamento: spese o costi pagati dalle persone in cerca di lavoro durante il processo di reclutamento per ottenere un impiego. Ai lavoratori non deve mai essere addebitato alcuna spesa o costo correlato per l'assunzione.

Rifugiato: una persona a cui è stato concesso asilo, per motivi di persecuzione, ai sensi della Convenzione delle Nazioni Unite sui rifugiati del 1951.

Paese di transito: un Paese attraverso il quale un migrante viaggia, che non è il suo Paese di origine o di partenza, per raggiungere la sua destinazione.

Lavoratore senza documenti: una persona che lavora in un Paese di cui non ha la cittadinanza, senza avere il visto necessario.

Filiera di produzione: una filiera di produzione è costituita da tutte le attività interconnesse necessarie per fornire beni e servizi, dall'estrazione delle materie prime fino alla vendita ai consumatori. La filiera di produzione di un'azienda comprende tutte le entità con cui questa ha un rapporto commerciale diretto o indiretto e che (a) forniscono prodotti o servizi che sono parte dei prodotti o servizi dell'azienda stessa o (b) ricevono prodotti o servizi dall'azienda.²⁴

Allegato III: Organizzazioni consultate durante la preparazione di questa guida

ADPARE, Romania

Animus Association, Bulgaria

Arbeit und Leben, Germania

ASOS

Ban Ying, Germania

Centro risorse per le imprese e i diritti umani

eLiberare, Romania

Faire Integration, Germania

Homo Faber, Polonia

KOK, Germania

La Strada International

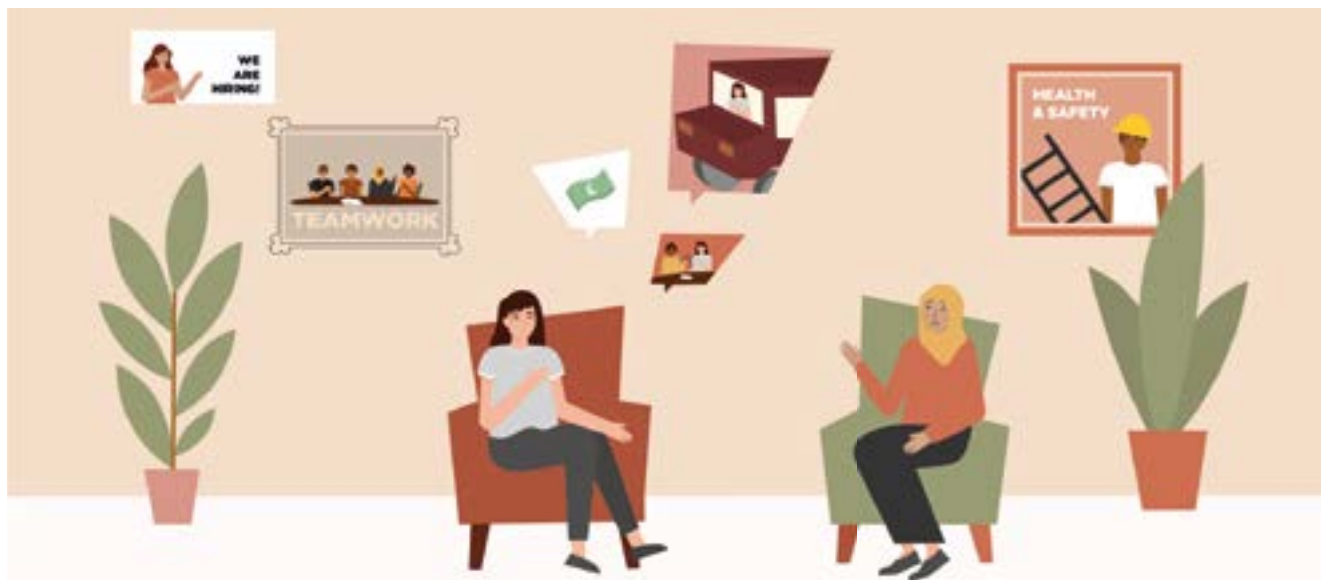
Agenzia nazionale del lavoro, Moldavia

On the Road, Italia

Istituto polacco per i diritti umani e le imprese

Tatiana Fomina, La Strada Moldova





Anti-Slavery International
Thomas Clarkson House
The Stableyard
Broomgrove Road
London SW9 9TL
United Kingdom

+44 (0)20 7501 8920
info@antislavery.org
antislavery.org

UK Registered Charity 1049160
 Company limited by guarantee 3079904
 Registered in England and Wales



La Strada International
Postbus 15865
1001NJ
Amsterdam
The Netherlands

+31 20 688 14 14
info@lastradainternational.org
lastradainternational.org