Finanziato dal Fondo per la Sicurezza Interna - Polizia dell'Unione europea

COMBATTERE LA TRATTA DI ESSERI UMANI

Toolkit per il settore economico

Agosto 2019

Autori

Silvia Berbec
Presidentessa dell'associazione Pro Refugiu, avvocato presso l'Ordine di Bucarest, Romania

Miriana Ilcheva
Analista senior, programma legislativo, Center for the Study of Democracy, Bulgaria

Dimitra Malandraki
Ricercatrice associata, Centre for European Constitutional Law, Grecia

Flaminia Delle Cese
Legal and Policy Officer, Coalizione Italiana Libertà e Diritti Civili

Gennaro Santoro
Consulente legale, Coalizione Italiana Libertà e Diritti Civili

Luiza Lupascu
Esperta anti-tratta, Verein für Internationale Jugendarbeit, Landesverein Württemberg e.V, Germania

Naomi Anna Venzke
Esperta anti-tratta, Verein für Internationale Jugendarbeit, Landesverein Württemberg e.V, Germania

Questa pubblicazione è stata redatta con il sostegno economico del Fondo per la Sicurezza Interna – Polizia dell'Unione europea. I contenuti presentati sono di esclusiva responsabilità degli autori e non devono considerarsi in alcun modo espressione delle posizioni della Commissione europea.

CILD Coalizione Italiana Libertà e Diritti civili

Indice

Introduzione 07

Strumento 1

Guida di riferimento - Ripercussioni della tratta di esseri umani sui settori economici e proposte per coinvolgere le imprese nella lotta al fenomeno

Le ripercussioni della tratta di esseri umani sui settori economici 09

Proposte per coinvolgere le imprese nella lotta alla tratta di esseri umani 13

Strumento 2

Manuale per la formazione dei dipendenti sulla tratta di esseri umani, il lavoro forzato e lo sfruttamento lavorativo

Introduzione 17

Brainstorming 18

Motivi per cui le imprese e i dipendenti devono prendere sul serio questi temi 18

Definizione di tratta di esseri umani, lavoro forzato e sfruttamento lavorativo 20

Fattori di rischio 22

Elenco degli indicatori 25

Lavoro in gruppi su un caso reale 27

Punti di contatto dentro e fuori dall'azienda 28

Creazione di una cultura aziendale responsabile 29

Conclusione 31

Valutazione 32

Raccomandazioni generali per svolgere la formazione 33

Strumento 3

Codice di condotta per le aziende e per i dipendenti

Ambito di applicazione 35

Policy per l'azienda e il personale 37

Indagini e controlli effettuati dall'azienda 39

Rispetto delle norme da parte di clienti, appaltatori e fornitori 40

Strumento 4

Le procedure di *due diligence* per le imprese

Ambito di applicazione e obiettivo 41

Il quadro normativo internazionale 43

Cos'è la *due diligence*? 46

Le procedure di *due diligence* 48

Le conseguenze del coinvolgimento nella catena della tratta di esseri umani 52

Conclusione 53

Strumento 5

Modello di presentazione per la formazione dei dipendenti

Che cos'è la tratta di esseri umani? Perché è importante affrontare questo problema? 54

Quali sono le forme più comuni di tratta di esseri umani? 54

Potenziale complicità negli abusi connessi alla tratta di esseri umani 54

Che cosa possono fare le imprese per affrontare il problema della tratta di esseri umani? 55

Perché formare i dipendenti dell'azienda? 55

Fattori scatenanti della tratta di esseri umani 56

Quali azioni possono intraprendere le imprese per contribuire a porre fine alla tratta di esseri umani? 56

Chi sono le vittime? Chi è a rischio? 56

In che modo i dipendenti di un'azienda possono identificare le vittime di tratta? 57

Cosa può fare il dipendente se sospetta di un caso di tratta di esseri umani? 63

Introduzione

Il presente toolkit è stato sviluppato nell'ambito del progetto internazionale sul fenomeno della tratta di esseri umani *Anti-trafficking stakeholders and economic sectors networking, cooperation to combat the business of human trafficking chain* (NET-COMBAT-THB CHAIN), avviato con il sostegno finanziario del Fondo per la Sicurezza Interna - Polizia dell'Unione europea. Il progetto è coordinato dall'associazione Pro Refugiu (Romania), in collaborazione con la Coalizione Italiana Libertà e Diritti Civili (Italia), il Center for the Study of Democracy (Bulgaria), il Centre for European Constitutional Law (Grecia) e la Verein für Internationale Jugendarbeit e.V. Landesverein (Germania).

Il toolkit fornisce informazioni utili per sostenere i rappresentanti dei settori economici nella lotta alla tratta di esseri umani, in collaborazione con altri *stakeholder*. Spesso i trafficanti utilizzano i servizi offerti dai settori economici per raggiungere i loro obiettivi: si avvalgono di servizi di trasporto con prezzi contenuti, di siti web di reclutamento online, dell'industria alberghiera e turistica, effettuano pagamenti tramite enti finanziari privati e commettono altre azioni illecite. Le imprese nazionali e internazionali e i loro dipendenti devono essere consapevoli degli effetti negativi della tratta di esseri umani e impegnarsi per garantire che i loro prodotti e i servizi non risultino dallo sfruttamento delle vittime.

È necessario che i settori economici rivedano le proprie *policy* al fine di mitigare i rischi a lungo termine, contribuendo in modo significativo allo sradicamento della tratta di esseri umani.

I settori economici possono svolgere un ruolo importante nella lotta alla tratta di esseri umani, tuttavia negli ultimi anni essi non hanno prestato sufficiente attenzione al tema. Questa situazione deve cambiare se si vuole porre fine a un fenomeno che rappresenta una violazione dei diritti umani con conseguenze a lungo termine per le vittime.

Strumento 1

Guida di riferimento

Ripercussioni della tratta di esseri umani sui settori economici e proposte per coinvolgere le imprese nella lotta al fenomeno

La tratta di esseri umani è un reato grave e una manifesta violazione dei diritti umani delle vittime e dell'ordine pubblico. Le misure per prevenire e contrastare questo fenomeno sono al centro di numerose norme a livello internazionale ed europeo, tra cui il Protocollo per prevenire, reprimere e punire la tratta di persone, in particolare donne e bambini, che integra la Convenzione delle Nazioni Unite contro la criminalità organizzata transnazionale (il cosiddetto protocollo di Palermo), la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla lotta contro la tratta degli esseri umani e la Direttiva 2011/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 aprile 2011 concernente la prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime, che sostituisce la decisione quadro del Consiglio 2002/629/GAI. Per quanto riguarda la tratta internazionale di esseri umani, gli Stati vengono generalmente suddivisi in Paesi d'origine, da cui le vittime provengono; Paesi di transito, attraverso cui le vittime sono condotte; e Paesi di destinazione, dove avviene lo sfruttamento. Tuttavia molte volte queste categorie finiscono per sovrapporsi, e la posizione di molti Stati sulle rotte dei trafficanti è variabile.

Se è vero che esistono norme per perseguire penalmente le varie forme di sfruttamento e regolamentare il supporto e la protezione delle vittime, nonché la responsabilità penale delle imprese coinvolte nel reato di tratta, le ripercussioni del fenomeno sui settori economici e le modalità per coinvolgerli nel suo contrasto hanno contorni più vaghi, nonostante, tra gli altri, gli interventi dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sul lavoro forzato e le varie collaborazioni per porvi fine (si veda, ad esempio, il Protocollo del 2014 che integra la Convenzione sul lavoro forzato). Di conseguenza, gli operatori economici potrebbero restare ai margini delle iniziative per la lotta alla tratta di esseri umani, demandando questo compito alle autorità incaricate dell'applicazione della

legge, al potere giudiziario o ad altri enti di controllo. Inoltre le imprese che conducono affari nel rispetto della normativa potrebbero erroneamente presumere che sia sufficiente svolgere il proprio lavoro entro i confini della legge per non rischiare alcun coinvolgimento nella catena della domanda e dell'offerta della tratta. Tuttavia, la complessità del quadro economico attuale non fa che moltiplicare i legami indiretti fra attività economiche geograficamente lontanissime l'una dall'altra, e persino le realtà aziendali più solide possono ritrovarsi complici delle reti dello sfruttamento tramite i subappalti o l'esternalizzazione.

Questa guida di riferimento analizza le potenziali conseguenze della tratta di esseri umani sui settori economici e i mezzi e le modalità per coinvolgere la comunità economica nella lotta a questo fenomeno criminale. La presente guida si basa sul rapporto "*La tratta di esseri umani e i settori economici e commerciali potenzialmente coinvolti nella domanda e nell'offerta di prodotti e servizi derivanti dallo sfruttamento delle vittime*"[1] e, partendo dai dati più importanti inclusi in questa pubblicazione, mira a fornire alle imprese raccomandazioni di *policy* e riferimenti utili su come evitare un coinvolgimento diretto o indiretto nelle attività criminali collegate alla tratta.

Le ripercussioni della tratta di esseri umani sui settori economici

I fattori economici e istituzionali e i settori più vulnerabili

Le contingenze economiche difficili sono spesso un fattore determinante perché la popolazione di uno stato cada vittima dello sfruttamento lavorativo e le sue imprese finiscano implicate nella catena della tratta di esseri umani.

Per quanto riguarda i Paesi d'origine, la disoccupazione dilagante, l'instabilità sociale e il desiderio di migliorare la propria situazione emigrando in paesi più ricchi sono i motivi principali che spingono le vittime a credere alle promesse e alle false offerte di lavoro di trafficanti e intermediari, salvo poi finire schiave dell'industria del sesso o intrappolate in ambienti dominati dal lavoro nero, in cui il contatto con le autorità è più difficile.

[1] Berbec, S., Stoisavlevici, L., Ilcheva, M., Mousmouti, M., Malandraki, D., Delle Cese, F., Santoro, G., Lupascu, L., Venzke, N. (2019), *La tratta di esseri umani e i settori economici e commerciali potenzialmente coinvolti nella domanda e nell'offerta di prodotti e servizi derivanti dallo sfruttamento delle vittime.*

Questo avviene spesso nell'agricoltura e nell'edilizia, settori in cui le condizioni di vita e di lavoro sono precarie o pericolose, i lavoratori non conoscono o non possono difendere i propri diritti, e le minacce e gli abusi sono all'ordine del giorno. Gli altri settori vulnerabili sono quello alberghiero, gli impieghi alla pari, i trasporti e vari servizi. Anche gli studi condotti sui Paesi di destinazione confermano quest'analisi, rivelando che lo sfruttamento è una pratica frequente in ambiti come la ristorazione, l'edilizia, l'agricoltura, le pulizie, la logistica e la gestione domestica. Le operazioni speciali congiunte dell'Europol individuano diversi settori a rischio per lo sfruttamento lavorativo: agricoltura, edilizia, industria alimentare, servizi, settore tessile, assistenza domestica, trasporti, autolavaggi, smaltimento dei rifiuti, piccole attività commerciali, ristorazione, agenzie di collocamento, porti e centri per massaggi. Le stesse fonti segnalano inoltre che la maggior parte dei casi di sospetto sfruttamento lavorativo si verifica nell'ambito del reclutamento transnazionale, sia tramite il distacco dei lavoratori che tramite le agenzie di collocamento.[2] Secondo gli esperti, ciò che accomuna questi settori è che non richiedono grandi competenze linguistiche e lavorative, permettono di precludere ai dipendenti il contatto con le strutture di sostegno e di impedire sostanzialmente l'accesso delle autorità ai luoghi di lavoro.

Nei Paesi di destinazione cambia il complesso di fattori economici che spingono le imprese verso lo sfruttamento lavorativo. Risulta, ad esempio, che alcune aziende agricole trovino conveniente servirsi di manodopera sfruttata perché questo consente loro di tagliare i costi e immettere sul mercato prodotti a prezzi molto competitivi. Inoltre, gli addetti al settore riportano che i trafficanti cercano attivamente imprese agricole sull'orlo del fallimento per offrire lavoro nero a basso costo.

Al di là dell'agricoltura, la pressione economica spinge alcuni subappaltatori a trattenere il salario dei propri dipendenti o a eludere i contributi previdenziali, mentre un controllo più puntuale da parte degli appaltatori principali sarebbe troppo oneroso in termini di tempo e denaro.

Anche le gare d'appalto pubbliche sono sotto accusa per il loro contributo indiretto allo sfruttamento, poiché spesso adottano il prezzo più basso come unico criterio.

[2] Il distacco dei lavoratori si ha quando un datore di lavoro pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto (in questo caso all'estero) per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

In alcuni paesi, come la Grecia, sono state attuate misure per regolamentare la situazione dei lavoratori stagionali, stabilendo quote massime per questo tipo di impiego e/o offrendo permessi temporanei ai lavoratori, ma queste misure potrebbero rivelarsi insufficienti per far fronte alla crescente domanda di lavoro. Altri provvedimenti specifici, adottati in Italia, includono l'organizzazione del trasporto gratuito dei braccianti verso il posto di lavoro, progetti pilota per l'uso temporaneo delle proprietà statali per l'accoglienza dei lavoratori stagionali, punti informativi per la fornitura di servizi domestici e corsi di lingua e formazione. Tuttavia, gli effetti di tali misure sono ancora oggetto di studio.

Il ruolo delle agenzie di collocamento

Dagli studi condotti nei Paesi di origine e destinazione si evince che le agenzie di collocamento possono facilitare il trasferimento all'estero dei lavoratori che verranno poi sfruttati. In effetti, il ruolo di queste agenzie nel trasporto delle vittime o nella fornitura di documenti falsi può essere decisivo. Sono stati fatti molti passi avanti per stabilire procedure di certificazione e registri pubblici per questi enti, ma finora non sono bastati a bloccarne le attività illegali. Le agenzie di collocamento fungono da intermediarie tra i disoccupati e l'organizzazione o azienda che offre il lavoro (spesso in condizioni di sfruttamento), soprattutto negli impieghi stagionali, in cui datori di lavoro e dipendenti potrebbero non parlare la stessa lingua. I lavoratori stranieri sono quelli che si affidano più spesso alle agenzie di collocamento, perché non conoscono il quadro giuridico del Paese di destinazione e non hanno competenze linguistiche. L'obbligo di pagare una commissione per i "servizi" offerti, che può coprire le spese per il viaggio e il visto ma anche costi aggiuntivi, come gli interessi elevati, è un fattore di ulteriore vulnerabilità per le vittime. Una forma particolare di intermediazione illecita è il fenomeno italiano del caporalato, che costringe le vittime a vivere e lavorare in condizioni disumane.

In alcuni stati esistono esempi positivi in cui le agenzie di collocamento sono un mezzo efficace per entrare in contatto con le imprese e informarle sul rischio di finire nelle reti dello sfruttamento, ma sono comunque troppo pochi.

I subappalti e il distacco dei lavoratori

La natura transnazionale delle attività economiche odierne, che spesso richiede subappaltatori e varie forme di distacco dei lavoratori, può trasformare un'impresa onesta in un ingranaggio del sistema della tratta.

Si ritiene che la presenza di subappaltatori contribuisca in larga misura a "nascondere le tracce" dello sfruttamento e impedire alle autorità di scovarne le reti. Le catene dei subappalti, che possono includere un numero illimitato di passaggi, occultano le responsabilità e spesso gli organismi investigativi riescono a identificarne solo l'ultimo anello, un'entità facilmente sostituibile, talvolta una società fantasma.

Un altro modo per eludere gli obblighi di legge sul lavoro e sulla previdenza è il distacco dei lavoratori. Lo status di lavoratore dipendente può essere anche mascherato da un falso contratto di lavoro autonomo o dalla successiva stipulazione di diversi contratti di lavoro e servizi, al fine di negare i diritti dei lavoratori e di evadere i contributi previdenziali.

L'impatto di Internet e delle tecnologie mobili

Tra gli elementi che favoriscono le attività della tratta ci sono anche i progressi tecnologici e l'accesso a Internet. I trafficanti usano annunci online, offerte di lavoro e siti che promuovono vari tipi di servizi, compresi quelli sessuali. Internet e le applicazioni mobili semplificano notevolmente il processo di reclutamento, perché consentono ai trafficanti di individuare più facilmente le potenziali vittime, indipendentemente dal luogo in cui si trovano, e di comunicare fra loro e con le vittime stesse a prezzi più bassi. Inoltre, lo spazio digitale permette di elaborare messaggi su misura per manipolare i soggetti più vulnerabili che non hanno alcuna esperienza di vita o lavoro in un altro Paese. Su Internet è possibile mascherare le offerte di privati come offerte di aziende, e combinare offerte totalmente false con offerte autentiche dietro cui si celano i traffici illeciti. Di conseguenza, i fornitori di servizi digitali possono rendersi colpevoli di favoreggiamento della tratta, ma vi è scarsa chiarezza su chi dovrebbe controllare il contenuto degli annunci.

Proposte per coinvolgere le imprese nella lotta alla tratta di esseri umani

Un'informazione più completa per le aziende e i cittadini

Professionisti e studiosi concordano sul fatto che potenziare e diversificare l'informazione rivolta ai cittadini e alle imprese sia il modo migliore per coinvolgerli nella lotta alla tratta di esseri umani e sensibilizzarli sulle sue possibili ripercussioni economiche.

I siti web delle istituzioni, le comunicazioni specifiche sul reclutamento o le campagne di durata limitata possono rivelarsi insufficienti per ottenere un impegno serio sulla questione. Sarebbe opportuno informare i cittadini sulle procedure di impiego corrette, i contratti, i loro diritti e doveri, e spingere le imprese ad applicare la tolleranza zero verso le pratiche illegali.

Le aziende, in particolare, dovrebbero avere a disposizione linee guida concrete sul monitoraggio e la prevenzione di lacune e scappatoie legali, sia nelle attività nelle proprie strutture che nelle rispettive filiere. Quanto ai subappaltatori, si raccomanda l'introduzione di obblighi contrattuali e controlli per accertare il rispetto degli standard lavorativi minimi.

I consulenti EURES[3], gli esperti dell'impiego e gli uffici del lavoro e della previdenza, sia nei vari paesi che nelle relative sedi diplomatiche e consolari all'estero, si sono dimostrati punti di riferimento utili per informare i cittadini dei loro diritti e doveri quando lavorano fuori dal proprio paese d'origine e per offrire servizi di consulenza e mediazione. Le camere di commercio e le associazioni dei datori di lavoro dovrebbero dare il loro apporto a questo sforzo informativo, fornendo ai cittadini e ai lavoratori stranieri gli strumenti per riconoscere i rapporti di lavoro regolari e difendersi dallo sfruttamento.

Programmi di formazione e sensibilizzazione per gli attori economici

Oltre a un'informazione più efficace, sono fortemente consigliabili anche programmi di formazione e sensibilizzazione che permettano ai rappresentanti delle imprese di

[3] *EURopean Employment Services* - Servizi europei per l'impiego.

conoscere nello specifico il reato di tratta di esseri umani e identificare ogni coinvolgimento in corso o potenziale. Sebbene le catene della domanda e dell'offerta siano difficili da tracciare, una maggiore consapevolezza del problema aiuterebbe le aziende a collaborare con gli attori istituzionali e non, denunciando i casi di tratta e contribuendo alle indagini in merito.

La formazione dovrebbe essere rivolta a dirigenti, personale a contatto diretto con i clienti, comitati dei lavoratori, dipendenti degli uffici legali e di compliance e responsabili delle risorse umane. I corsi possono essere tenuti da esperti in materia e/o da rappresentanti sindacali, che spieghino come riconoscere i segnali della tratta di esseri umani in vari contesti e illustrino casi concreti ed esempi della giurisprudenza rilevante. Ai fini della sensibilizzazione, sarebbe utile presentare anche esempi virtuosi di imprese che hanno implementato strutture interne sostenibili contro lo sfruttamento senza ridurre i profitti, per far passare il messaggio che, a lungo termine, la prevenzione e il contrasto alla tratta di esseri umani e il successo economico non si escludono a vicenda. I seminari così composti dovrebbero essere inseriti nei programmi di formazione già in atto, come i corsi di formazione professionale e quelli dedicati ai dirigenti, per essere approfonditi e integrati nella dimensione aziendale. I settori più a rischio, come l'edilizia e l'agricoltura, potrebbero essere oggetto di programmi sviluppati appositamente.

La diligenza nelle catene di approvvigionamento

Gli operatori economici devono agire con diligenza professionale per garantire che i propri prodotti non derivino dallo sfruttamento dei lavoratori o, se così fosse, per informare le autorità competenti e offrire la propria collaborazione. Si raccomandano controlli regolari all'interno delle catene di approvvigionamento per individuare eventuali casi, effettivi o presunti, di tratta a fini di sfruttamento lavorativo. L'applicazione della diligenza alle filiere dovrebbe entrare a far parte, tra le altre cose, della responsabilità sociale d'impresa e delle regole etiche del commercio.

Per un impegno più efficiente nella lotta allo sfruttamento, le imprese potrebbero adottare sistemi globali di gestione contro la tratta di esseri umani basati sui seguenti elementi:

- ***Compliance*:** conoscenza e rispetto della legislazione nazionale e internazionale sulla tratta di esseri umani;

- **Approccio olistico:** conoscenza e analisi di tutti gli elementi che rientrano nel complesso fenomeno della tratta; rischi di sfruttamento all'interno delle catene di fornitura aziendali; potenziale uso di prodotti, strutture e servizi da parte dei trafficanti;
- **Linee guida chiare per il reclutamento:** principi chiari per l'assunzione del personale, sia essa diretta o tramite terzi;
- **Formazione del personale che lavora nel settore economico:** sessioni di formazione organizzate in collaborazione con le agenzie governative che hanno le competenze necessarie per contrastare il fenomeno.

Si raccomanda, inoltre, la certificazione dei prodotti che soddisfano standard lavorativi equi, con una supervisione costante e indipendente dei processi di produzione. Queste e altre iniziative di natura etica possono incentivare le imprese a rispettare le leggi vigenti, garantendo al tempo stesso un ritorno pubblicitario.

Partnership solide per la lotta allo sfruttamento

Oltre ai fattori descritti, gli esperti evidenziano la necessità di buoni rapporti di collaborazione tra gli stakeholders anti-tratta e altri partner, come i media e le imprese, soprattutto nei settori più esposti al fenomeno, vale a dire turismo, edilizia e agricoltura. Da queste partnership può partire lo sviluppo di linee guida da seguire nei casi di sfruttamento lavorativo, con misure specifiche per ogni settore economico. Lo Stato deve impegnarsi concretamente per incoraggiare simili dinamiche.

Il fine ultimo di queste collaborazioni dovrebbe essere la creazione di un'infrastruttura nazionale centralizzata contro la tratta di esseri umani, che riunisca tutti i provvedimenti temporanei o basati su singoli progetti e semplifichi la cooperazione tra gli stakeholders e le imprese in ogni paese.

Il ruolo di Internet e dei social network

Come già menzionato, Internet e le tecnologie mobili hanno un ruolo importante nel fenomeno dello sfruttamento, ma sono altrettanto importanti per contrastarlo. La rete può rivelarsi un mezzo utile per proteggere dal reclutamento online dei trafficanti, e per questo le autorità anti-tratta dovrebbero essere in contatto costante con i fornitori di servizi digitali, gli amministratori dei social media, ecc.

Si possono sfruttare le piattaforme di comunicazione online per diffondere informazioni sulle offerte di lavoro legali e segnalare quelle false. A questo proposito, gli strumenti informativi online delle istituzioni e dei sindacati dovrebbero dare un contributo significativo.

I siti di annunci di lavoro devono essere incentivati a fornire maggiori dettagli sugli impieghi che propongono, e includere link agli ispettorati del lavoro e ad altri servizi di assistenza. La protezione dei dati personali sui social media deve inoltre essere potenziata.

Il rafforzamento dell'autoregolamentazione delle imprese e la cooperazione con le autorità competenti

Le imprese, attraverso codici etici, dovrebbero stipulare accordi per garantire che non assumeranno vittime di tratta e non lavoreranno con fornitori sospettati di servirsi delle vittime. Tali accordi dovrebbero prevedere anche l'obbligo di contattare le autorità competenti in caso di sospetto sfruttamento lavorativo. Dovrebbe continuare la stretta cooperazione tra le forze dell'ordine, gli ispettorati del lavoro e, nel caso dei lavoratori distaccati, le autorità fiscali. Si potrebbero inoltre elaborare linee guida per le imprese a rischio.

La cooperazione internazionale e il reinserimento delle vittime nel mercato del lavoro

È importante che i rappresentanti dei vari Stati condividano le proprie esperienze ed elaborino strategie per il reinserimento delle vittime, che includano procedure di assunzione più semplici e supporto per la loro integrazione nel mercato del lavoro. In questo modo, le imprese potrebbero contribuire al processo di reinserimento lavorativo delle vittime e favorire, attraverso le loro associazioni e individualmente, il miglioramento delle loro competenze e il loro impiego da parte di strutture imprenditoriali legittime.

Strumento 2

Manuale per la formazione dei dipendenti sulla tratta di esseri umani, il lavoro forzato e lo sfruttamento lavorativo

La lotta alla tratta di esseri umani, al lavoro forzato e allo sfruttamento lavorativo parte dalla sensibilizzazione dell'opinione pubblica. Questo manuale di formazione è rivolto ai dirigenti e ai capireparto che vogliono promuovere una maggiore consapevolezza nella propria azienda, e serve anche come base per formare i dipendenti che non conoscono la materia.

Il manuale è composto da diversi moduli legati fra di loro. La formazione inizia con una sessione di *brainstorming*, i cui contenuti possono essere ripresi nelle sessioni successive. A seguire sono presentati vari argomenti per incoraggiare i partecipanti a prendere sul serio le tematiche affrontate. Nella parte successiva si dà una definizione di tratta di esseri umani, lavoro forzato e sfruttamento lavorativo, per poi contestualizzare questi fenomeni nelle rispettive aree di rischio. Vengono quindi illustrati gli indicatori concreti per riconoscere le vittime, una precondizione essenziale per rispondere adeguatamente al problema; le conoscenze acquisite possono poi essere applicate nel caso esemplificativo del modulo successivo. Si procede proponendo le possibili modalità in cui le aziende possono affrontare il fenomeno della tratta. La parte finale contiene alcune raccomandazioni per la valutazione e lo svolgimento della formazione.

Introduzione

Il formatore inizia tenendo un discorso di benvenuto, in cui illustra brevemente la struttura e il programma della sessione. Al termine, ogni partecipante si presenta agli altri. Sarebbe opportuno anche un intervento di benvenuto da parte del presidente o amministratore dell'azienda, per impostare il tono della formazione e trasmettere il messaggio che la dirigenza prende sul serio l'argomento: questo sarà utile per motivare ulteriormente i dipendenti.

1. Brainstorming

Obiettivo

L'obiettivo della sessione di *brainstorming* è di ottenere una panoramica iniziale delle conoscenze dei partecipanti in materia di tratta di esseri umani, lavoro forzato e sfruttamento lavorativo, che aiuterà il formatore a valutare la situazione di partenza. Le domande proposte serviranno anche ad avere una prima impressione sul coinvolgimento dei partecipanti e la loro disponibilità al dibattito. Inoltre, questa è la fase in cui è possibile sondare se esistono punti di vista diversi sugli argomenti trattati.

Descrizione e metodi

Il formatore presenta l'argomento del *brainstorming* attraverso domande preparate. Ogni partecipante condivide le proprie idee e opinioni. Si possono usare le seguenti domande:

- Cos'è secondo voi la tratta di esseri umani? Cos'è lo sfruttamento lavorativo?
- Qual è la differenza fra la tratta di persone e una situazione di sfruttamento lavorativo?
- Secondo voi, come fa una persona a finire in una situazione simile?
- Quali sono i gruppi più colpiti?
- Cosa fareste se notaste una situazione del genere nella vostra azienda o fra i vostri fornitori o subappaltatori?

2. Motivi per cui le imprese e i dipendenti devono prendere sul serio questi temi

Obiettivo

Gli argomenti presentati di seguito servono a spiegare ai partecipanti perché la formazione e la consapevolezza sono così importanti, soprattutto per le aziende e i loro fornitori, e perché sono utili allo sviluppo e all'implementazione delle politiche e della mission dell'azienda. Un altro obiettivo è quello di combattere la tendenza diffusa a "far finta di non vedere".

Descrizione

Il profitto a lungo termine

Alcune aziende ottengono dei vantaggi competitivi servendosi di mezzi illegali come la tratta di esseri umani e lo sfruttamento lavorativo. Questo altera la concorrenza e provoca un danno alle imprese che operano nella legalità.

Tuttavia, anche all'interno di aziende in regola accade che loro fornitori, partner commerciali o subappaltatori non agiscano nel rispetto della legge, contribuendo a distorcere la concorrenza e a creare svantaggi per coloro che lavorano correttamente.

Tuttavia, un numero crescente di attori economici si è reso conto che i casi di tratta di esseri umani e sfruttamento lavorativo rappresentano un ostacolo per il profitto a lungo termine. Si tratta di imprese che sviluppano strutture e strumenti interni per affrontare adeguatamente e persino prevenire casi del genere; in questo ambito è inoltre importante coinvolgere i subappaltatori e controllarli in anticipo. Sempre più investitori, anziché limitarsi a chiedere l'aumento degli utili, pretendono anche la sostenibilità sociale, culturale ed ecologica.

I vantaggi competitivi

Le imprese che offrono condizioni eque ai dipendenti non sono solo più attraenti come datori di lavoro, ma possono anche distinguersi dai loro concorrenti sul mercato, e di conseguenza ottenere un vantaggio competitivo nella vendita dei loro prodotti o servizi. Questo porta a un aumento della competitività, e quindi del profitto a lungo termine. Sempre più spesso i consumatori richiedono che siano rispettati gli standard lavorativi, per i quali sono disposti a pagare di più. Le imprese che si adeguano rapidamente riusciranno a guadagnarsi la fiducia dei clienti e fidelizzarli.

L'immagine e la percezione pubblica

La percezione pubblica è un elemento importante della cultura aziendale. Essere associati sui media a casi di sfruttamento lavorativo o tratta di esseri umani, anche se solo a livello di subappalti, può avere un enorme impatto negativo sull'immagine di un'impresa, che poi è difficile riabilitare. Il tema della tratta di esseri umani sta acquisendo un'importanza crescente nell'Unione Europea, quindi la copertura mediatica è decisamente maggiore. In questo contesto il problema non consiste tanto nelle cattive

condizioni di lavoro, ma nei gravi reclami relativi a fenomeni di tratta di esseri umani e sfruttamento del lavoro. Pertanto, questo tema dovrebbe ricevere la necessaria attenzione.

Le conseguenze legali

Essere coinvolti in episodi di tratta di esseri umani, lavoro forzato o sfruttamento lavorativo può avere conseguenze a livello legale. Da un lato ci sono le sanzioni penali e amministrative, dall'altro il rischio di cause civili. Tutto questo può essere evitato con un'adeguata gestione dei rischi.

La responsabilità etica

Le imprese hanno una responsabilità nei confronti della società. Con l'aumentare della collaborazione tra imprese, ad esempio attraverso il ricorso ai subappalti, cresce anche il rischio di tratta di esseri umani e sfruttamento lavorativo nella catena dei subappaltatori. Se un'impresa non esegue un controllo attento sugli standard lavorativi dei propri subappaltatori, essa contribuisce indirettamente a questo stato di cose ignorando le proprie responsabilità.

Metodo

I punti elencati possono essere presentati dal formatore o sviluppati insieme ai partecipanti, se contribuiscono attivamente al dibattito. Il metodo può essere adattato in modo flessibile.

Se possibile, gli argomenti possono essere collegati alla mission dell'azienda, stabilendo una connessione con i valori e la visione dell'azienda.

3. Definizione di tratta di esseri umani, lavoro forzato e sfruttamento lavorativo

Obiettivo

L'obiettivo di questo modulo è fornire una definizione di tratta di esseri umani e correggere le percezioni erronee del fenomeno. Le informazioni trasmesse dovrebbero portare tutti i partecipanti allo stesso livello di conoscenza. La presentazione della normativa internazionale ed europea serve a sottolineare l'importanza crescente della

questione in Europa e in tutto il mondo, spingendo gli attori coinvolti a dare la giusta priorità al tema.

Descrizione

In questo modulo sarà introdotto il tema della tratta di esseri umani. Oltre alla definizione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, sarà descritta la normativa europea in materia, seguita dalle leggi nazionali.

- Definizione di lavoro forzato fornita dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro: prestazione lavorativa non volontaria fornita sotto minaccia di punizione
- Definizione di tratta di esseri umani inclusa nella normativa europea:
    - ➔ Spostamento
    - ➔ Coercizione
    - ➔ Scopo di sfruttamento

La tratta di esseri umani è un fenomeno che colpisce quasi tutti gli stati e si basa su tre elementi: uno spostamento, come il reclutamento, un mezzo coercitivo e lo scopo dello sfruttamento. Quest'ultimo può assumere diverse forme. Lo sfruttamento lavorativo è quello più diffuso nel contesto economico. Secondo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro, si definisce lavoro forzato ogni lavoro o servizio estorto a una persona sotto minaccia di una punizione o per il quale detta persona non si sia offerta spontaneamente. Oltre alle condizioni lavorative critiche, che privano i dipendenti della dignità, è invalso l'uso della forza o dell'inganno. Non è così netta la differenza tra le violazioni delle norme che proteggono i lavoratori, come il mancato pagamento del salario minimo o l'assenza di sicurezza sul posto di lavoro, e la tratta di esseri umani.

L'articolo 2 della Direttiva 2011/36/UE dell'Unione europea adotta una definizione di tratta di esseri umani internazionalmente accettata, che individua tre elementi costitutivi. Il primo è lo spostamento, ad esempio attraverso il reclutamento o il trasferimento. Il secondo è la coercizione, con l'uso della forza o l'abuso di una posizione di vulnerabilità. Una persona può trovarsi in questa posizione se vive in una situazione economica difficile che rende impossibile scegliere un'altra opzione. La vulnerabilità può sorgere anche se la vittima non conosce la lingua o dipende in altro modo dall'autore del reato che approfitta di tale dipendenza. Se la vittima è un minore, il reato di tratta si

configura anche senza l'uso dei mezzi coercitivi. Il terzo elemento è lo scopo di sfruttamento, nel nostro caso il lavoro forzato.

A questo punto si può passare ad analizzare la legislazione nazionale. Il formatore può descrivere le misure penali, amministrative e civili in vigore. È importante evidenziare anche le conseguenze legali. Può essere utile un confronto con il quadro giuridico anti-tratta europeo.

Metodo

Si può fare riferimento alle risposte ottenute dai partecipanti durante il *brainstorming*, rilevando somiglianze e differenze.

Un supporto audiovisivo, come un breve film o un reportage, può essere un'efficace introduzione ai temi della tratta di persone, del lavoro forzato e dello sfruttamento lavorativo. Il video scelto dovrebbe contestualizzare il problema nel paese dei partecipanti e descrivere la situazione delle persone colpite. A seguire si può tenere un primo dibattito, con domande riferite al film o reportage. Il Centro servizi tedesco per lo sfruttamento del lavoro, il lavoro forzato e la tratta di esseri umani dispone di un cortometraggio disponibile anche in inglese. Il centro può essere contattato tramite il sito web: http://www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de.

4. Fattori di rischio

Obiettivo

Questa sessione della formazione mira a sensibilizzare sui fattori che suggeriscono che vi sia un caso di sfruttamento e a spingere i partecipanti ad assumersi la responsabilità di esaminare il caso più a fondo. Se si riscontrano questi fattori, è necessario adottare alcune misure per ridurre il rischio di tratta di esseri umani e di sfruttamento della manodopera. È possibile rintracciare le persone potenzialmente coinvolte per offrire loro aiuto. Un approccio proattivo può ridurre il rischio di tratta e sfruttamento già alla radice.

Descrizione

Vengono presentati i fattori di rischio. La presenza di uno di questi fattori non implica necessariamente che ci sia un caso di tratta o di sfruttamento lavorativo, tuttavia ne segnala il pericolo:

- Situazione economica difficile;
- Status di straniero;
- Lavoro illegale;
- Scarsa trasparenza nei rapporti di lavoro;
- Catene dei subappalti non limpide;
- Distacco o trasferimento dei lavoratori;
- Mancanza di auto-identificazione delle vittime;
- Prezzi inverosimilmente bassi e consegne troppo rapide;
- Settori a rischio economico.

La vulnerabilità alla tratta di persone e allo sfruttamento lavorativo spesso deriva da una situazione economica difficile. Molte vittime vengono dalla disoccupazione: dover provvedere alla famiglia aumenta l'urgenza di trovare un lavoro in breve tempo.

Un gran numero di vittime è rappresentato dagli stranieri. La mancanza di opportunità nei paesi di provenienza spinge le persone ad accettare offerte di lavoro poco chiare all'estero, che poi si rivelano l'anticamera dello sfruttamento. È piuttosto comune l'uso di intermediari che chiedono commissioni altissime. Nel paese di destinazione, la scarsa conoscenza della lingua, delle leggi, degli usi e costumi non fa che accrescere la vulnerabilità della vittima. Questa situazione è spesso aggravata dalla mancanza di contatti sociali, che potrebbero essere fonte di consiglio o sostegno.

Inoltre, il mercato del lavoro nero è strettamente connesso alle condizioni di lavoro precarie. I diritti dei lavoratori sono spesso compromessi a causa della mancanza di controllo pubblico. In alcuni casi, questa situazione si rivela così grave da creare una situazione di tratta di esseri umani o di sfruttamento lavorativo.
Anche la mancanza di trasparenza nei rapporti di lavoro rappresenta un rischio potenziale. Questo avviene, ad esempio, quando le mansioni e la retribuzione di un dipendente non sono messe per iscritto. Senza un contratto regolare scritto in una lingua

comprensibile dal lavoratore, aumenta l'insicurezza legale delle vittime e, di conseguenza, il pericolo di abusi.

Alcuni modelli di impresa sono esposti a un rischio maggiore, pur non rappresentando vere e proprie forme di sfruttamento. La presenza di catene di subappalti o contratti di prestazione di servizi non trasparenti permette di nascondere più facilmente le responsabilità e impedisce il controllo degli standard lavorativi. Se un subappaltatore ha a sua volta la possibilità di affidare una certa mansione a terzi, l'appaltatore principale può perdere di vista la fine della catena di produzione. Inoltre, la tratta di esseri umani e lo sfruttamento lavorativo possono avvenire al di fuori del controllo pubblico in caso di trasferimento o distacco dei lavoratori. In effetti, ci sono molti ostacoli che impediscono alle autorità di scoprire i casi di tratta: il controllo dei certificati, la comunicazione fra un organismo e l'altro e le ispezioni dei luoghi di lavoro all'estero pongono delle difficoltà, per questo è meno probabile che avvengano.

Un altro fattore di rischio è dovuto al fatto che, nella maggior parte dei casi, le vittime non si identificano come tali. La dipendenza dal posto di lavoro e dal relativo reddito - anche se esiguo - o l'influenza esercitata dallo sfruttatore impediscono a queste persone di riconoscere o accettare di essere sfruttate, mantenendole nella situazione di abuso: non cercano aiuto e, se viene loro offerto, non lo accettano subito.

Inoltre, un prezzo inverosimilmente basso può costituire un rischio. I costi sono tagliati a spese dei lavoratori e dei loro diritti. Tempi di consegna troppo brevi associati a un prezzo basso possono tradursi in troppe ore di lavoro straordinario svolte da vittime di tratta.

Ogni attività economica può essere colpita dai fenomeni in questione, ma è possibile individuare dei settori che sono maggiormente esposti a questo rischio. Si tratta di rapporti di lavoro in cui il personale con scarse competenze e qualifiche linguistiche può essere facilmente sostituito. I settori economici a rischio cambiano da un paese all'altro, tuttavia sono stati individuati alcuni ambiti più esposti, quali i trasporti e la logistica, i servizi di pulizia, l'edilizia, il ramo alberghiero, la ristorazione, il turismo, i servizi domestici, l'agricoltura, l'industria alimentare e quella tessile.

5. Elenco degli indicatori

Obiettivo

La definizione di tratta di esseri umani e sfruttamento lavorativo è complessa: questo elenco di indicatori serve a rendere la terminologia più concreta e tangibile. Inoltre, aiuta i dipendenti a identificare situazioni del genere nella loro vita quotidiana e a reagire opportunamente.

Descrizione

Nel presente modulo sono presentati gli indicatori della tratta di esseri umani e dello sfruttamento lavorativo. Spesso la presenza di un solo indicatore non è sufficiente, poiché la tratta e lo sfruttamento sono caratterizzati da una combinazione di vari indicatori. Di conseguenza, è necessario riscontrare almeno due o tre indicatori prima di concludere che si è davanti a uno di questi fenomeni, mentre è difficile che siano presenti tutti gli indicatori. Quando si osservano questi indicatori è necessario prendere dei provvedimenti, come si illustra nei paragrafi seguenti.

- Inganno o abuso della vulnerabilità durante il reclutamento;
- Debiti inverosimilmente alti;
- Isolamento o limitazione della libertà di movimento;
- Controllo, ad esempio per mezzo della confisca dei documenti di identità;
- Violenza, intimidazione e/o minacce;
- Trattenute sulla retribuzione;
- Troppi straordinari;
- Condizioni di sicurezza assenti sul luogo di lavoro;
- Condizioni di vita disumane.

Il primo indicatore è l'inganno o l'abuso della vulnerabilità durante il processo di reclutamento. In molti casi, i trafficanti mentono alle vittime sulla retribuzione e le condizioni lavorative: se la persona fosse stata a conoscenza delle reali condizioni, non avrebbe firmato il contratto di lavoro. Le difficoltà economiche possono contribuire a rendere la vittima vulnerabile, ad esempio impedendole di lasciare la situazione di sfruttamento, in quanto non può permettersi il viaggio di ritorno a casa.

A seguire si segnala l'indebitamento per i costi sproporzionati dell'intermediazione, del viaggio o per altre spese. Le modalità di restituzione del denaro non sono sempre chiare, quindi è facile approfittarne. In più, i debiti possono aumentare per via del costo eccessivo dell'alloggio o di altre commissioni imposte dal datore di lavoro.

Anche l'isolamento e la limitazione della libertà di movimento possono rientrare fra gli indicatori. Questo avviene, ad esempio, quando si impedisce al dipendente di lasciare il posto in cui lavora o vive, o di tornare a casa. Il fatto che un lavoratore non possa scegliere autonomamente il luogo in cui vive costituisce una limitazione inammissibile della sua libertà personale. Inoltre l'alloggio è spesso legato all'impiego, e lasciarlo porterebbe al licenziamento. I tentativi del datore di lavoro di impedire i contatti sociali con vicini o colleghi possono rappresentare un comportamento troppo invadente che può celare un caso tratta e sfruttamento lavorativo.

Il controllo esercitato dal datore di lavoro può essere un segnale di tratta di esseri umani e sfruttamento lavorativo. Tra gli esempi si segnala l'uso vietato o sorvegliato del telefono o di Internet. Anche l'impossibilità di accedere al denaro contante, la possibilità di fare acquisti solo nei negozi del datore di lavoro e pratiche simili causano una dipendenza dal datore di lavoro e creano una situazione di controllo. A ciò si aggiunge spesso la confisca permanente dei documenti di identità, un indicatore importante in questo contesto.

Un ulteriore indicatore è l'uso della violenza nel caso in cui le vittime mostrano resistenza allo sfruttamento. Tuttavia, nella maggior parte dei casi, la coercizione non arriva agli abusi fisici, ma assume forme più sottili come l'intimidazione e le minacce. Queste ultime possono essere rivolte alle vittime stesse o alle loro famiglie, ad esempio facendo credere alle vittime che può accadere qualcosa alla loro famiglia se non obbediscono agli ordini. Molte volte, le vittime sono inoltre istruite su cosa rispondere in caso di ispezioni.

I seguenti indicatori sono quelli che caratterizzano un rapporto di lavoro basato sullo sfruttamento. Si inizia dalle trattenute sulla retribuzione, ad esempio quando al lavoratore viene corrisposto molto meno del salario minimo o il denaro arriva a una terza persona che non lo consegna al destinatario. La mancata osservanza dei requisiti sul salario minimo può essere nascosta redigendo due contratti: una versione ufficiale e un'altra, illegale, con le condizioni reali. La seconda categoria di indicatori comprende

gli straordinari eccessivi, insieme alla negazione dei giorni di riposo o delle pause. Il terzo punto è l'assenza delle condizioni di sicurezza sul luogo di lavoro, che mette a repentaglio la sicurezza o la salute del dipendente; alcuni esempi sono il mancato uso di indumenti protettivi o le lesioni dovute a incidenti sul lavoro. Fa parte di questo gruppo anche il rifiuto di fornire assistenza medica in caso di infortuni.

Un ultimo indicatore sono le condizioni disumane in cui vivono i lavoratori: stanze sovraffollate, condizioni igieniche precarie, mancanza di elettricità, riscaldamento e acqua corrente.

6. Lavoro in gruppi su un caso reale

Obiettivo

La presentazione di casi concreti è fondamentale, perché avvicina i partecipanti all'argomento, dimostrando che potenzialmente tutti possono essere coinvolti nello sfruttamento lavorativo.

Descrizione

Si consiglia di scegliere dei casi che abbiano portato a una condanna. Presentare casi reali serve a dare una visione d'insieme sui procedimenti penali. Si possono scegliere uno o due casi da discutere con il gruppo, in funzione del numero di partecipanti e della durata della sessione. È utile selezionare esempi che provengano dallo stesso settore economico dell'impresa per cui si tiene la formazione, o da un ambito simile: in questo modo, si possono dare riferimenti quali Ong o centri di consulenza a cui rivolgersi per affrontare le questioni legate a tratta di esseri umani, lavoro forzato e sfruttamento lavorativo.

Metodo

I partecipanti ricevono una copia cartacea del/i caso/i. In un primo momento, leggono i fatti esposti e li discutono a coppie o in gruppi più grandi, a seconda del numero totale di persone. Per una corretta valutazione del caso, si può stampare e distribuire l'elenco di indicatori presentati al punto 5, che possono essere usati come riferimento per una corretta valutazione del caso. Si possono inoltre porre alcune domande, quali:

- Secondo lei, il caso presentato rientra nella definizione di tratta di esseri umani o sfruttamento lavorativo?
- Hai già vissuto personalmente o notato una situazione simile, per esempio nell'azienda di un fornitore o di un subappaltatore?

A seguire, i casi e le domande sono elaborati e discussi con l'intero gruppo.

7. Punti di contatto dentro e fuori dall'azienda

Descrizione

Come reagire se si osservano indicatori di tratta o sfruttamento? La domanda è delicata, perché spesso prevale la paura delle conseguenze. Per questo, si possono proporre le opzioni seguenti.

Contattare un centro di consulenza

Stabilire dei contatti, soprattutto con i centri di consulenza, è una parte importante della formazione: serve a dare ai partecipanti la possibilità di chiedere aiuto in forma anonima o condividere con le vittime i contatti di questi enti di riferimento alla fine della sessione. Il formatore dovrebbe fornire un elenco dei centri presenti in ambito locale o nazionale, che può ottenere anche da un'organizzazione che ne abbia pubblicato uno online.

Comitato aziendale

Il comitato aziendale, se l'azienda ne ha uno, può essere un utile riferimento. Il suo compito è di rappresentare i diritti dei lavoratori e sostenerli nelle questioni inerenti alle leggi sul lavoro. Se i problemi superano le competenze del comitato, questo può indirizzare la persona interessata all'ente competente. Se l'impresa è dotata di un comitato aziendale, il formatore dovrebbe presentarlo e fornire i relativi contatti. In questo caso, anche i membri del comitato aziendale dovrebbero ricevere formazione sulla tratta di esseri umani.

Sistema di segnalazione anonima

Un'altra opzione è un sistema aziendale interno per le segnalazioni, che può essere un indirizzo e-mail, un numero Whatsapp o un modulo di contatto. In questo caso,

l'identità del segnalante deve essere nascosta, e i messaggi possono essere gestiti dal comitato aziendale o da un responsabile di fiducia. La garanzia dell'anonimato riduce gli ostacoli per i dipendenti. Inoltre, se le vittime non vogliono parlare con un membro dell'azienda, possono ricevere maggiori informazioni sugli altri contatti a cui denunciare il caso di sfruttamento.

8. Creazione di una cultura aziendale responsabile

Obiettivo

Questa parte della formazione è riservata alle azioni di contrasto alla tratta di esseri umani e allo sfruttamento lavorativo. Non esistono soluzioni preconfezionate da proporre, ma si può spiegare come dare il via a un processo di miglioramento delle condizioni lavorative, sia all'interno dell'azienda che con i partner commerciali.

Descrizione

Questo modulo contiene le proposte per la creazione di una cultura aziendale che riduca e contrasti la tratta di esseri umani e lo sfruttamento lavorativo. Sono presentate diverse aree e alla fine viene proposto un modello di comportamento responsabile nei confronti dei partner commerciali.

Questi i passi da seguire per creare una cultura aziendale sensibile al tema della tratta:

- sensibilizzazione sulle buone pratiche lavorative;
- rispetto per i collaboratori esterni;
- informazione sui diritti dei lavoratori;
- formazione sulla lotta alla discriminazione;
- selezione responsabile e cooperazione con i partner commerciali quali i subappaltatori.

Il punto di partenza per una creazione di una cultura aziendale è la conoscenza delle buone pratiche lavorative all'interno dell'azienda: il personale deve essere considerato e trattato come la risorsa più preziosa, solo così lo sfruttamento non sarà più considerato la norma ma una condizione inaccettabile, che va cambiata. Bisogna creare un ambiente di lavoro in cui i dipendenti, compresi quelli dei subappaltatori, i lavoratori trasferiti e

distaccati, si rispettino e sostengano a vicenda. Per farlo, è necessario anche instaurare un dialogo aperto con i capireparto o i dirigenti.

L'informazione sui diritti dei lavoratori è un aspetto importante, specie se associata alla possibilità che questi diritti vengano fatti rispettare e sostenuti. I lavoratori informati sono più resistenti alle situazioni di tratta e di sfruttamento.

Una buona formazione anti-discriminazione combatte il problema alla radice. Infatti, le persone discriminate e marginalizzate sono quelle più esposte a pratiche lavorative disumane. Inoltre, è consigliabile una formazione incentrata sulle differenze culturali e le competenze interculturali.

La creazione di buone condizioni lavorative è importante sia all'interno dell'azienda che presso i partner commerciali, avvalendosi in questo caso della loro collaborazione. Il dialogo e il sostegno sono le colonne portanti di questo processo. Sin dall'inizio del rapporto commerciale, devono essere formulate aspettative chiare riguardo agli standard lavorativi, che andranno poi verificate mediante i sistemi più idonei. Quando si parla di fornitori e subappaltatori, è importante ricordare che il prezzo non deve essere il fattore decisivo. Non bisogna sottovalutare l'influenza dei partner commerciali. È inoltre possibile rinegoziare i termini degli accordi in corso con i partner commerciali per far sì che includano clausole sulla prevenzione della tratta di esseri umani e dello sfruttamento lavorativo. Prima di scegliere un partner commerciale, è fondamentale raccogliere informazioni affidabili sulle condizioni di lavoro che offre, come stipendi, alloggio, sicurezza sul lavoro e trasporto da e verso il posto di lavoro. Solo così si scongiura il rischio di essere associati ai reati commessi da un fornitore o subappaltatore. Dal punto di vista della responsabilità etica, la mancata consapevolezza di questi reati non solleva un'impresa dalle proprie responsabilità. Al contrario, non raccogliere le informazioni necessarie è la prima forma di illecito. Inoltre, l'appaltatore principale può decidere di pagare gli stipendi direttamente ai dipendenti, per prevenire eventuali abusi nella catena dei subappalti.

Metodi

La presentazione dei punti citati deve essere adattata alle circostanze specifiche dell'azienda.

È possibile discutere questa parte coinvolgendo i partecipanti e facendo riferimento al/i caso/i presentato/i come esempio. In primo luogo, si può chiedere loro di descrivere le strutture esistenti nell'azienda per prevenire situazioni simili, e in cosa possono essere migliorate. In seguito, si possono raccogliere le proposte per nuove strutture e nuovi approcci.

9. Conclusione

Obiettivo

La conclusione della sessione di formazione serve per far sì che i partecipanti ricordino i contenuti più importanti più a lungo. Si descrivono nuovamente le percezioni errate. È possibile anche stipulare accordi concreti su un comportamento anti-tratta responsabile.

Descrizione

Alla fine della formazione, si distribuirà un riepilogo dei punti fondamentali. Si consiglia di confrontarne il contenuto con le opinioni e le idee espresse dai partecipanti all'inizio della sessione (punto 1), chiedendo loro di mettere in risalto le informazioni nuove. È bene incoraggiarli a fare passi concreti per reagire o rispondere agli eventuali indicatori di tratta o sfruttamento lavorativo.

Metodo

Questo modulo può essere un momento di feedback, in cui i partecipanti condividono ciò che ritengono importante e manifestano eventuali dubbi irrisolti.

Esiste anche la possibilità di firmare un codice di condotta o una procedura operativa standard, che stabilisca l'obbligo di prevenire la tratta di esseri umani e lo sfruttamento lavorativo, non trascurare i fattori e gli indicatori di rischio e prendere i dovuti provvedimenti in presenza di illeciti.

10. Valutazione

Obiettivo

Lo scopo della valutazione è mettere in luce sia i successi che le criticità. È uno strumento utile per trasmettere all'amministratore dell'azienda il valore della formazione. Il *feedback* dei dipendenti può evidenziare il cambiamento avvenuto nei loro atteggiamenti; non solo, la valutazione li stimola anche a riflettere sulla nuova consapevolezza acquisita e a ricordare più a lungo quanto hanno appreso. Infine, è un'occasione per individuare i metodi più efficaci per raggiungere gli obiettivi del programma: le eventuali critiche possono essere sfruttate per programmare meglio le sessioni future.

Descrizione

Alla fine della sessione è consigliabile effettuare una valutazione distribuendo una scheda di *feedback*. Entro i sei mesi successivi, si può valutare più volte il modo in cui la formazione ha influenzato la propria percezione e quali punti sono stati implementati.

Metodi

Di seguito si presenta una scheda di valutazione esemplificativa.

Su una scala da 1 a 6 (1: per niente d'accordo, 6: totalmente d'accordo)

- La mia percezione della tratta di esseri umani, del lavoro forzato e dello sfruttamento lavorativo è cambiata;
- Grazie alla formazione, ho capito che è mia responsabilità non ignorare la presenza della tratta e dello sfruttamento nel mio ambiente di lavoro;
- Conosco i fattori di rischio della tratta di esseri umani e dello sfruttamento lavorativo, e cercherò di sostenere le vittime ad esempio fornendo loro i contatti utili;
- So riconoscere gli indicatori della tratta e dello sfruttamento;
- Il caso analizzato mi ha aiutato a capire meglio l'argomento;
- Ho raccolto delle idee su come sensibilizzare la mia azienda sull'importanza di contrastare la tratta di esseri umani e lo sfruttamento lavorativo;

- Ho apprezzato l'atmosfera e lo stile di insegnamento della sessione;
- Ho ancora dei dubbi su questi punti;
- Ho bisogno di altro supporto sugli argomenti presentati;
- Nell'ambito della tratta di esseri umani e dello sfruttamento lavorativo, proporrei una formazione sui seguenti temi;
- Altri commenti.

11. Raccomandazioni generali per svolgere la formazione

Per finire, vengono presentate alcune raccomandazioni generali sulla preparazione e lo svolgimento delle sessioni di formazione su tratta di esseri umani, lavoro forzato e sfruttamento lavorativo nelle imprese.

Si consiglia di dedicare alla formazione un'intera giornata, perché l'argomento può rivelarsi molto complesso. Se necessario, è possibile anche svolgerla in tempi più brevi. Gli esperti propongono di integrarla nei programmi di formazione aziendale già esistenti, che potrebbero riguardare:

- gestione del rischio e compliance;
- anticorruzione;
- prevenzione del riciclaggio di denaro;
- ricorso legale ai subappaltatori;
- sicurezza sul luogo di lavoro;
- gestione della catena di fornitura;
- sostenibilità/principi sociali ed economici della sostenibilità;
- responsabilità sociale d'impresa.

Per quanto riguarda l'incaricato della formazione, ci sono varie opzioni, tra cui:

- l'amministratore;

- un caporeparto;
- un dipendente delle risorse umane o del reparto di compliance;
- un esperto esterno, ad esempio proveniente da un centro di consulenza per le vittime di tratta.

Nel corso della formazione va ripetutamente sottolineato che essa non si concentra esclusivamente su condizioni di lavoro precarie, ma su casi gravi di tratta di esseri umani e sfruttamento della manodopera. Non si tratta di menzionare piccole ingiustizie come un numero eccessivo di ore di lavoro o salari troppo bassi, ma di un livello di sfruttamento molto più elevato. È la combinazione di diversi fattori di sfruttamento che porta a concludere che sussistono le condizioni tipiche della tratta di esseri umani. A causa del grande impatto negativo sul benessere delle vittime e della società in generale, è necessaria una risposta etica da parte delle imprese nei confronti della tratta di esseri umani e dello sfruttamento del lavoro.

Strumento 3

Codice di condotta per le aziende e per i dipendenti

1. Ambito di applicazione

La tratta di esseri umani è un reato grave e una palese violazione dei diritti umani, che può essere classificata come una moderna forma di schiavitù. Si verifica in tutto il mondo e coinvolge quasi tutti i Paesi, che possono essere d'origine, di transito e/o di destinazione.

È difficile fare una stima della portata globale della tratta di esseri umani, in quanto le vittime non sono facilmente identificabili. Spesso, inoltre, i dati relativi alla tratta si basano su definizioni diverse del fenomeno e sono quindi raramente comparabili.

La tratta di esseri umani è spesso connessa ad altre forme di criminalità organizzata e, secondo quanto riportano le Nazioni Unite, è la seconda fonte di profitti illeciti per la criminalità organizzata dopo il traffico di droga.

La tratta di esseri umani è un'attività altamente redditizia e i suoi proventi sono in gran parte reintrodotti nell'economia e nel sistema finanziario mondiale. Si fonda sullo sfruttamento di lavoratori vulnerabili, donne, bambini e uomini e costituisce una grave violazione dei diritti umani che tutti gli attori del mondo del lavoro dovrebbero prevenire e combattere unendo le forze. La tratta di esseri umani (trafficking) si differenzia dal traffico di esseri umani (smuggling): essa è basata sullo sfruttamento e non richiede necessariamente spostamenti transfrontalieri.

Sia i datori di lavoro che i dipendenti hanno la responsabilità di garantire un ambiente di lavoro libero dalla tratta di esseri umani e dal lavoro forzato. Tutti i settori economici e le aziende devono impegnarsi per evitare, prevenire e monitorare i fenomeni della tratta e del lavoro forzato in ogni aspetto delle loro attività, anche segnalando violazioni sospette o effettive.

Questo Codice di condotta si basa sui principi sanciti dalla normativa internazionale, europea e nazionale in materia di tratta di esseri umani.

Lo scopo del presente Codice è quello di:

- garantire che le aziende dispongano di strumenti e procedure adeguate a prevenire e gestire i casi di tratta di esseri umani;
- proteggere le aziende dai fenomeni di tratta di esseri umani;
- sensibilizzare tutti i dipendenti, agenti, subappaltatori, fornitori, venditori, partner e altri soggetti attraverso i quali le aziende conducono affari sulle azioni da intraprendere in caso di tratta di esseri umani o di lavoro forzato.

Il presente Codice di condotta si applica a tutto il personale impiegato o incaricato di fornire servizi a un'azienda, compresi i dipendenti, i funzionari, i lavoratori a tempo determinato, i lavoratori tramite agenzia, i collaboratori occasionali e gli appaltatori indipendenti.

L'azienda dovrebbe richiedere ai propri clienti, fornitori e appaltatori di firmare il presente Codice, o includere una clausola relativa alla sua applicazione tra i termini e le condizioni di qualsiasi accordo commerciale.

Ogni dipendente è responsabile della lettura, della comprensione e del rispetto del presente Codice.

I dirigenti dell'azienda hanno la responsabilità di assicurare che i dipendenti che sono direttamente o indirettamente subordinati a loro rispettino il presente Codice di condotta e completino ogni certificazione o formazione loro richiesta.

L'azienda dovrebbe nominare un ufficio o una figura professionale all'interno delle proprie strutture che rappresenti il punto di contatto (focal point) e sia responsabile della formazione, del controllo del rispetto delle norme e delle indagini relative alla tratta di esseri umani. Tutti i dubbi e le domande concernenti il presente Codice di condotta devono essere rivolti al dipartimento legale dell'azienda o all'ufficio/individuo incaricato di monitorare l'applicazione del Codice.

Le segnalazioni di violazioni o sospette violazioni di tratta devono essere mantenute riservate per quanto possibile laddove il denunciante desideri mantenere l'anonimato.

L'azienda non deve tollerare ritorsioni nei confronti di un dipendente che in buona fede abbia segnalato un problema o collaborato a un'indagine, anche nell'ipotesi in cui non vengano trovate delle prove a sostegno della segnalazione.

Qualsiasi violazione del presente Codice, nel rispetto della normativa vigente, può essere motivo di azione disciplinare, incluso il licenziamento. La violazione della normativa applicabile può anche determinare l'esercizio dell'azione penale nei confronti dei responsabili.

2. Policy per l'azienda e il personale

A tutto il personale dell'azienda deve essere garantita la formazione inerente al presente Codice. La formazione sarà fornita al personale con ogni mezzo idoneo e avrà lo scopo di sensibilizzare sulla tratta di esseri umani e sulle sue molteplici manifestazioni, nonché di informare i dipendenti degli obblighi cui, ai sensi del Codice, sono tenuti a conformarsi.

La formazione iniziale riguarderà sia la tratta a scopo di sfruttamento lavorativo che quella a scopo di sfruttamento sessuale. Inoltre, sarà fornita una formazione ulteriore per implementare le capacità dell'impresa di progettare, attuare, monitorare e valutare azioni efficaci per contrastare la tratta di esseri umani.

L'azienda deve proibire ogni forma di tratta di persone e tutti i soggetti con i quali essa conduce affari non devono impegnarsi in alcuna pratica che integri tale condotta criminale, come ad esempio:

- contribuire a qualsiasi forma di tratta di persone;
- utilizzare lavoro forzato;
- distruggere, nascondere, confiscare, o negare in qualsiasi modo l'accesso di una persona ai propri documenti di identità o di immigrazione, come passaporti o patenti di guida, indipendentemente dall'autorità che li ha rilasciati;
- utilizzare pratiche ingannevoli o fraudolente durante l'assunzione di lavoratori, come la mancata condivisione, in un formato e in una lingua accessibili al potenziale candidato, di informazioni di base, o la presentazione di false dichiarazioni durante l'assunzione dei candidati in merito ai termini e alle

condizioni fondamentali, compresi i salari e le prestazioni accessorie, il luogo di lavoro, le condizioni di vita, gli alloggi e i costi associati (se forniti dall'azienda), qualsiasi costo significativo a carico del candidato e, se del caso, la natura pericolosa del lavoro;

- utilizzare reclutatori che non rispettano la legislazione sul lavoro del Paese in cui avviene la selezione del personale;
- richiedere delle commissioni ai candidati ai fini dell'assunzione;
- non provvedere al viaggio di ritorno o non pagarne il relativo costo al termine del rapporto di lavoro, se questo è richiesto dalla normativa applicabile o dal contratto;
- non fornire o non mettere a disposizione del lavoratore una sistemazione che soddisfi gli standard di sicurezza e di alloggio del Paese ospitante, se questo è richiesto dalla normativa applicabile o dal contratto;
- non fornire in forma scritta un contratto di lavoro, un accordo di assunzione o qualsiasi altro documento necessario, se questo è richiesto dalla normativa applicabile o dal contratto.

I dipendenti possono fare affidamento sui seguenti indicatori per identificare le potenziali vittime di tratta.

Condizioni fisiche e comportamentali della vittima:

- la vittima manifesta ansia, paura o atteggiamento sottomesso;
- la vittima si rivolge ad un'altra persona che parli per lui o per lei;
- la vittima presenta segni di abusi fisici e/o sessuali, costrizione fisica, confinamento o tortura;
- la vittima sembra essere stata ferita o privata di cibo, acqua, sonno, cure mediche o beni di prima necessità;
- la vittima possiede pochi o nessun oggetto personale.

Comportamento sociale:

- la vittima potrebbe non avere la libertà di contattare familiari o amici;
- la vittima non ha libertà di movimento.

Condizioni di lavoro e status giuridico:

- la vittima lavora per un numero eccessivo di ore;
- il salario della vittima viene trattenuto da qualcun altro o la vittima è tenuta a versare una somma di denaro ad altre persone;
- la vittima viene minacciata di essere deportata;
- la vittima è priva di documenti di identità e/o di viaggio;
- la vittima viene costretta a compiere atti che normalmente non acconsentirebbe a compiere.

I dipendenti sono tenuti a segnalare all'ufficio o alla persona incaricata tutti i casi sospetti di tratta di esseri umani od offerta di sesso a pagamento che coinvolgono il personale dell'azienda.

Si consiglia ai dipendenti di evitare di avere confronti diretti con i sospetti trafficanti. Se un dipendente sospetta che vi sia un caso di tratta di esseri umani, lavoro forzato o sfruttamento lavorativo, deve segnalarlo immediatamente all'ufficio o alla persona incaricata all'interno dell'azienda.

I dipendenti sono inoltre tenuti ad attenersi al protocollo aziendale, ad esempio inviando una segnalazione ai responsabili amministrativi e della sicurezza.

I dipendenti sono incoraggiati a segnalare i casi di tratta al numero disponibile per le situazioni di emergenza nazionale - minacce di violenza, aggressioni fisiche, emergenze mediche, ecc. - o all'autorità di polizia competente. Quando possibile, i dipendenti devono anche informare l'Agenzia nazionale anti-tratta.

3. Indagini e controlli effettuati dall'azienda

L'azienda deve effettuare indagini e controlli per verificare che l'attività commerciale venga condotta in conformità con il presente Codice. Tutti i dipendenti dell'azienda e i soggetti terzi per mezzo dei quali l'azienda conduce affari dovranno cooperare pienamente e tempestivamente con i revisori e gli investigatori interni ed esterni, e dovranno rispondere in modo completo e veritiero alle loro domande, nonché alle loro richieste di informazioni e documenti.

La mancanza di una piena collaborazione da parte di un dipendente o qualsiasi azione finalizzata ad ostacolare un'indagine o un controllo - incluso, ad esempio, nascondere o distruggere informazioni o documenti, fornire false risposte o informazioni false, cancellare e-mail o altri documenti - possono essere motivo di azione disciplinare, incluso il licenziamento, in base alla normativa vigente.

4. Rispetto delle norme da parte di clienti, appaltatori e fornitori

I clienti, gli appaltatori e i fornitori devono adottare tutte le misure necessarie a garantire che, all'interno della loro catena di approvvigionamento o nell'ambito della loro attività, non si verifichino episodi di tratta di esseri umani o di altre moderne forme di schiavitù. Clienti, appaltatori e fornitori sono tenuti ad aderire al presente Codice e a rispettare la legislazione nazionale e locale in materia.

Clienti, appaltatori e fornitori devono essere in grado di certificare che i materiali utilizzati nei loro prodotti siano conformi alla normativa in materia di tratta di esseri umani e schiavitù. L'azienda può in qualsiasi momento richiedere a un fornitore o a un appaltatore di presentare un rapporto che illustri le misure adottate per contrastare tali fenomeni all'interno della loro attività o della catena di approvvigionamento.

Clienti, appaltatori e fornitori hanno il dovere di segnalare immediatamente all'azienda qualsiasi violazione del presente Codice.

Se un cliente, un appaltatore o un fornitore viola il presente Codice, l'azienda si riserva il diritto di richiedere di presentare un piano d'azione correttivo. Tale piano deve definire le misure che il cliente, il fornitore o l'appaltatore adotterà al fine di porre rimedio alla violazione. Nel caso in cui il piano d'azione correttivo non rimedi alla violazione, e a seconda della gravità della violazione, l'impresa si riserva il diritto di risolvere qualsiasi rapporto contrattuale esistente.

Con la firma di un documento apposito, il fornitore o appaltatore dell'azienda si impegna a rispettare i termini e le condizioni del presente Codice.

Strumento 4

Le procedure di *due diligence* per le imprese

1. Ambito di applicazione e obiettivo

In un'economia sempre più globalizzata, la produzione di beni e servizi ha conosciuto una frammentazione crescente, favorendo il prosperare di pratiche associate alla tratta di esseri umani. In un simile contesto, quasi tutte le imprese con una catena di fornitura multinazionale corrono il rischio di essere coinvolte nella catena della tratta[4], un rischio da cui molte si credono immuni o che non sentono alcun bisogno di contrastare con i propri modelli operativi[5].

Le aziende che commettono abusi legati alla tratta di esseri umani, oltre a infliggere danni seri e permanenti alle vittime, si espongono a gravi rischi[6]. In effetti, il rischio di avere casi di lavoro forzato o di tratta nella propria catena di fornitura è sempre più alto. Il reclutamento del personale è l'ambito più colpito, soprattutto nei contesti in cui lo sfruttamento lavorativo è un fenomeno diffuso nella catena di fornitura e si assumono migranti o altre categorie di lavoratori vulnerabili per ricoprire ruoli a bassa specializzazione[7]. L'uso di agenzie di collocamento e le catene di subappalti sono fattori che aumentano il rischio di coinvolgimento nella tratta di esseri umani, a causa della

---

[4] Una ricerca condotta dall'Ashridge Centre for Business and Sustainability e dall'Ethical Trading Initiative (che ha coinvolto commercianti al dettaglio e fornitori nei settori di abbigliamento, alimentari, grandi magazzini, casa e giardino, bevande, prodotti agricoli freschi, salute e cura della persona) ha rivelato che il 71% delle aziende ritiene probabile la presenza di forme di schiavitù moderne nella propria catena di fornitura. V. Deloitte, Addressing human trafficking risks in supply chain, disponibile su: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/risk/us-risk-conflict-minerals-pov.pdf.

[5] Deloitte, *Addressing human trafficking risks in supply chain*, disponibile su: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/risk/us-risk-conflict-minerals-pov.pdf.

[6] Dipartimento del lavoro degli Stati Uniti, *Elenco dei beni prodotti da lavoro minorile o lavoro forzato 2018*, p. 35, disponibile su: https://www.dol.gov/sites/default/files/documents/ilab/ListofGoods.pdf.

[7] Institute for Human Rights and Business, *Corporate Liability for Forced Labour and Human Trafficking*, ottobre 2016, p. 6, disponibile su: https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/corporate-liability-for-forced-labour-and-human-trafficking.

scarsa trasparenza sulle condizioni lavorative e del ricorso al lavoro illegale o non dichiarato delle vittime di tratta nella catena di fornitura[8]. Inoltre, le imprese possono essere implicate nella tratta se i trafficanti ne utilizzano le strutture, i prodotti o i servizi per le loro attività illecite (ad esempio in ambiti come il trasporto, il turismo e il settore alberghiero).

La potenziale diffusione della tratta di esseri umani nelle catene di fornitura è fonte di crescente preoccupazione per le autorità di regolamentazione, le Ong, gli investitori e altri stakeholder in numerosi settori, specie quelli che prevedono catene di approvvigionamento complesse e multinazionali. Per combattere il fenomeno su scala globale, è indispensabile che le aziende siano consapevoli del loro effettivo o potenziale coinvolgimento e si impegnino attivamente per prevenirlo e contrastarlo. Tutte le imprese, indipendentemente dalla loro dimensione e dal luogo in cui operano, devono rispettare i diritti umani riconosciuti a livello internazionale, compresi quelli che riguardano il divieto di tratta.[9]

Molti paesi stanno implementando un insieme di norme per far sì che i provvedimenti del settore privato in tema di diritti umani e lotta alla tratta di esseri umani, da semplice sforzo volontario, diventino un obbligo di legge[10]. I nuovi requisiti impongono alle organizzazioni di elaborare procedure di dovuta diligenza (*due diligence*), stabilire e applicare efficacemente apposite policy e sviluppare sistemi di misurazione valutativi per affrontare il problema della tratta, andando oltre le classiche "caselle da spuntare" per mitigare l'esame attento di stakeholder e Ong[11].

Le imprese possono essere considerate direttamente responsabili per le violazioni delle misure di prevenzione della tratta e/o hanno l'obbligo giuridico di segnalare gli

---

[8] Centro danese contro la tratta di esseri umani, Consiglio nazionale danese per i servizi sociali, Managing the risk of hidden forced labour, disponibile su: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/guidelines_risk_management_en.pdf .

[9] Institute for Human Rights and Business, *Corporate Liability for Forced Labour and Human Trafficking*, ottobre 2016, disponibile su: https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/corporate-liability-for-forced-labour-and-human-trafficking.

[10] Questo avviene, ad esempio, negli Stati Uniti d'America, nel Regno Unito, in Francia e in Olanda.

[11] Deloitte, *Addressing human trafficking risks in supply chain*, disponibile su: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/risk/us-risk-conflict-minerals-pov.pdf.

eventuali rischi di tratta nella propria catena di fornitura. Mentre alcune giurisdizioni prescrivono l'adozione di sistemi specifici per monitorare il processo di reclutamento e garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori, altre prevedono diversi requisiti di trasparenza che riguardano principalmente gli adempimenti informativi.

Le disposizioni di legge sulla tratta di esseri umani variano da un regime giuridico all'altro. In alcuni casi la normativa vale soltanto per le persone fisiche, in altri il diritto interno vieta alle imprese di partecipare ad azioni di tratta dirette (o loro equivalenti). Alcune giurisdizioni impongono di rendere note le azioni intraprese per contrastare la tratta di esseri umani. È importante sottolineare che molte leggi sull'argomento hanno efficacia extraterritoriale e interessano le aziende attive a livello internazionale, con conseguenze di vasta portata sulle loro catene di fornitura e relazioni commerciali.[12]

Tuttavia, i provvedimenti legislativi volti a sensibilizzare le imprese e accertarne la responsabilità in caso di violazioni legate alla tratta di esseri umani sono frammentarie ed estremamente disomogenei nelle varie parti del mondo. Nel complesso, le iniziative del settore privato per combattere gli illeciti in quest'ambito restano principalmente su base volontaria[13]. Tuttavia il rispetto dei diritti umani è uno standard di condotta globale a cui tutte le aziende devono uniformarsi: per questo, è fondamentale che si impegnino ad attuare procedure di due diligence per garantire la loro adesione ai principi etici più alti e la loro estraneità al fenomeno della tratta.

2. Il quadro normativo internazionale

Sebbene solo alcune giurisdizioni prevedano leggi contro la tratta di esseri umani rivolte alle imprese, queste ultime in generale sono obbligate a svolgere le attività economiche nel rispetto degli strumenti normativi internazionali e regionali applicabili. Esistono diversi protocolli, trattati e convenzioni internazionali che compongono un quadro generale per la lotta alla tratta di esseri umani su scala mondiale. Trattandosi di un reato

[12] Institute for Human Rights and Business, *Corporate Liability for Forced Labour and Human Trafficking*, ottobre 2016, p. 6, disponibile su: https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/corporate-liability-for-forced-labour-and-human-trafficking.

[13] Dipartimento del lavoro degli Stati Uniti, *Elenco dei beni prodotti da lavoro minorile o lavoro forzato 2018*, p. 35, disponibile su: https://www.dol.gov/sites/default/files/documents/ilab/ListofGoods.pdf.

dalle molteplici sfaccettature, di solito ogni azione di tratta viola molte norme, dal lavoro forzato alla corruzione, passando per detenzione illegale e immigrazione. Di conseguenza, vari e molteplici sono gli strumenti legali che si possono usare per impedire alle aziende di commettere questo genere di abusi.

Lo strumento più completo in materia è il Protocollo addizionale della Convenzione delle Nazioni Unite contro la criminalità organizzata transnazionale per prevenire, reprimere e punire la tratta di persone, in particolare donne e bambini (spesso citato con il nome di Protocollo di Palermo), entrato in vigore nel 2003[14]. Il Protocollo contiene una definizione concordata e vincolante della tratta di persone e ha posto le basi per un'azione internazionale di contrasto al fenomeno. Pur non facendo esplicito riferimento alla responsabilità delle aziende per la loro complicità, diretta o indiretta, nelle catene di fornitura, questo strumento criminalizza tutte le attività che promuovono o supportano la tratta di esseri umani in qualunque forma. Prevede, ad esempio, l'obbligo di sensibilizzare sulla questione e perseguire chiunque si renda complice di questi reati.

I Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani sono linee guida globali per aiutare gli stati e le imprese a prevenire, contrastare e porre rimedio alle violazioni dei diritti umani commesse nelle loro operazioni interne[15]. Adottati nel 2011, questi Principi sono stati promossi dal Consiglio dei diritti umani dell'ONU e da allora sono stati integrati in una serie di strumenti normativi internazionali sulla responsabilità delle imprese in tale ambito. Il loro fine è di incoraggiare le aziende a comportarsi con la cosiddetta *due diligence* per tutelare i diritti umani e ridurre gli eventuali impatti negativi delle attività in cui sono coinvolte.

I Principi Guida delle Nazioni Unite sono stati ripresi nelle linee guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) destinate alle imprese multinazionali: una serie di raccomandazioni rivolte dai governi alle imprese di questo tipo che operano da e verso i paesi aderenti. Si tratta di principi e standard non

[14] Protocollo addizionale della Convenzione delle Nazioni Unite contro la criminalità organizzata transnazionale per prevenire, reprimere e punire la tratta di persone, in particolare donne e bambini, adottato e aperto alla firma, ratifica e accettazione dall'Assemblea generale con la risoluzione 55/25 del 15 novembre 2000, disponibile su: https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/ProtocolTraffickingInPersons.aspx.

[15] Ufficio dell'Alto commissario delle Nazioni Unite per i diritti umani, *Guiding Principles on Business and Human Rights*, disponibile su: https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf.

vincolanti per una condotta aziendale responsabile in un contesto globale, in conformità alle leggi in vigore e alle norme riconosciute a livello internazionale[16].

Un tentativo più recente di adottare uno strumento legale vincolante per regolare le attività delle aziende, nel quadro giuridico internazionale sui diritti umani, è la "Zero Draft" (bozza zero) pubblicata a luglio 2018 dal gruppo di lavoro intergovernativo aperto sulle società transnazionali e altre imprese commerciali del Consiglio dei diritti umani delle Nazioni Unite[17]. Questo documento fa riferimento alle procedure di *due diligence* affermando che gli stati devono garantire, tramite le proprie leggi interne, che tutte le persone coinvolte in imprese di carattere transnazionale si impegnino a rispettare gli obblighi di *due diligence* nelle proprie attività commerciali, ricorrendo a procedure nazionali efficaci per far rispettare questo requisito.

In ambito europeo, la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla lotta contro la tratta di esseri umani[18] prende le mosse dal Protocollo di Palermo e ne rafforza le garanzie: richiede alle parti coinvolte di assicurare che le persone giuridiche, ivi comprese le aziende, siano ritenute responsabili dei reati commessi per loro conto da una qualsiasi persona fisica. La Convenzione stabilisce inoltre che le persone giuridiche debbano rispondere penalmente per i reati di tratta commessi per loro conto da una persona che eserciti un potere di direzione al loro interno. Risulta chiaro l'intento di sancire la responsabilità delle imprese per gli abusi collegati alla tratta di esseri umani.

---

[16] Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico, *Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali*, disponibile su: http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf. Vedasi anche: Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico, *Guida dell'OCSE sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile*, disponibile su: http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf.

[17] Consiglio dei diritti umani delle Nazioni Unite, *Legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises, Zero draft 16.7.2018*, disponibile su: https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/DraftLBI.pdf.

[18] Consiglio d'Europa, *Convenzione del Consiglio d'Europa sulla lotta contro la tratta di esseri umani*, Serie dei Trattati del Consiglio d'Europa n. 197, disponibile su: https://rm.coe.int/168008371d.

Per finire, l'Unione europea ha adottato anche dei provvedimenti generali in materia di responsabilità sociale d'impresa[19]. Il diritto europeo prevede che le grandi aziende debbano rendere note alcune informazioni sul proprio modus operandi e sulla gestione delle questioni sociali e ambientali. Questo requisito aiuta investitori, consumatori, politici e altri stakeholder a valutare le prestazioni delle imprese in ambito non finanziario, e incoraggia le stesse a sviluppare una visione più responsabile del business. In particolare, la Direttiva 2014/95/UE stabilisce che le aziende di grandi dimensioni debbano pubblicare dichiarazioni sulle policy applicate, tra le altre cose, in tema di responsabilità sociale, trattamento dei dipendenti e rispetto dei diritti umani.[20]

3. Cos'è la *due diligence*?

Le imprese possono dare un contributo positivo al progresso economico, ambientale e sociale, ma le loro attività commerciali possono dare luogo a impatti negativi in materia di governo societario, occupazione, diritti umani, ambiente, corruzione e consumatori. La cosiddetta dovuta diligenza o *due diligence* serve proprio a prevenire e contrastare gli effetti negativi che le imprese causano o ai quali contribuiscono, permettendo loro di gestirli in modo proattivo[21].

La *due diligence* è "la procedura che le imprese dovrebbero attuare per individuare, prevenire, mitigare e rendere conto di come affrontano gli impatti negativi, effettivi e

[19] Vedasi ad es. Commissione europea, *Comunicazione della Commissione europea al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Strategia rinnovata dell'UE per il periodo 2011-14 in materia di responsabilità sociale delle imprese*, COM(2011) 681, disponibile su: http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com(2011)0681_/com_com(2011)0681_en.pdf.

[20] Direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2014, recante modifica della direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni, disponibile su: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=EN.

[21] Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico, Guida dell'OCSE sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile, p. 15, disponibile su: http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf.

potenziali, nelle rispettive attività, nella catena di fornitura e nelle altre relazioni commerciali"[22].

I quattro punti essenziali di una corretta *due diligence* aziendale sui diritti umani sono i seguenti:

1. individuare e valutare gli impatti negativi sui diritti umani, effettivi o potenziali, che l'impresa può causare o nei quali può essere coinvolta, oppure che sono direttamente collegati alle sue attività, ai suoi prodotti o servizi tramite un rapporto commerciale. I potenziali rischi devono essere identificati e valutati per contesto geografico, settore e rapporti commerciali analizzando tutte le attività dell'azienda (sia nella sede centrale che nelle succursali) e la sua catena di fornitura;
2. confrontare i risultati sugli impatti prodotti dai vari processi aziendali e, in base alla gravità del coinvolgimento, prendere i dovuti provvedimenti;
3. monitorare l'attuazione delle misure e dei processi per contrastare gli impatti negativi sui diritti umani, accertandosi della loro efficacia;
4. comunicare all'esterno le informazioni sulle policy e i provvedimenti adottati per dimostrare alle parti interessate, specie quelle che possono aver subito un impatto, che si sta intervenendo in modo adeguato[23].

La finalità principale della *due diligence* sui diritti umani è di evitare gli impatti negativi sulle persone: in principio, i rischi commerciali non sono considerati. Si tratta di procedure che dovrebbero essere applicate e adattate costantemente, man mano che si evolvono le attività economiche dell'azienda e l'ambiente in cui opera. Perché siano efficaci, è necessario che l'impresa si impegni a mantenere una condotta responsabile nelle sue policy e nei sistemi di gestione.

[22] Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico, Guida dell'OCSE sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile, p. 15, disponibile su: http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf.

[23] Ufficio dell'Alto commissario delle Nazioni Unite per i diritti umani, *Corporate human rights due diligence – identifying and leveraging emerging practice*, disponibile su: https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/CorporateHRDueDiligence.aspx.

Le procedure di *due diligence* dovrebbero portare all'individuazione di misure concrete volte non solo a prevenire le violazioni dei diritti umani, ma anche a incoraggiare la solidarietà e la cooperazione con le comunità interessate. In questo senso, dovrebbero prevedere un forte coinvolgimento degli stakeholder, soprattutto di quelli direttamente coinvolti: difensori dei diritti umani, sindacati e organizzazioni di base.

Le imprese dovrebbero inoltre adottare processi per favorire la condivisione di questi principi con la loro catena di fornitura, redigendo specifiche contrattuali e linee guida per promuovere la responsabilità sociale e, in particolare, l'impegno a selezionare la manodopera in base alle leggi nazionali e internazionali sul lavoro, la giustizia e il riconoscimento universale dei diritti umani sul luogo di lavoro.

4. Le procedure di *due diligence*

Pur tenendo conto che le procedure di *due diligence* dovrebbero essere commisurate ai rischi e adeguate al contesto e alle circostanze specifiche di un'impresa, è possibile stabilire alcune regole generali per elaborarle e metterle in atto.

Nello specifico, questi processi e le misure che li supportano dovrebbero[24]:

1. *Integrare la condotta responsabile d'impresa nelle politiche imprenditoriali e nei sistemi di gestione.*

Ciò significa elaborare, adottare e diffondere politiche aziendali sulla condotta responsabile (abbreviata come RBC, da Responsible Business Conduct), che esprimano l'impegno dell'impresa ad aderire ai principi e alle norme sulla lotta alla tratta di esseri umani. Tali politiche dovrebbero essere applicate non solo alle attività dell'impresa, ma anche alla sua catena di fornitura e ai rapporti commerciali, e possono essere a sé stanti o inserite in provvedimenti più ampi sui diritti umani o l'etica imprenditoriale.

Per integrare la RBC nelle politiche e nei sistemi di gestione, sarà necessario:

[24] Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico, Guida dell'OCSE sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile, p. 21, disponibile su: http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf.

- affidare al consiglio di amministrazione e agli esperti legali il compito di individuare e analizzare i requisiti di varie giurisdizioni sulla tratta di esseri umani;
- raccogliere contributi da collaboratori che svolgono funzioni diverse, per valutare in modo completo l'esposizione al rischio di tratta di esseri umani nelle attività dell'impresa;
- includere le politiche aziendali in materia di RBC nell'ambito degli organi di vigilanza dell'impresa e identificare i vertici aziendali e i reparti preposti all'attuazione delle iniziative per il contrasto alla tratta all'interno delle unità operative e/o della catena di fornitura;
- offrire ai lavoratori una formazione adeguata per aiutarli a comprendere e rispettare le politiche relative alla tratta e mettere a disposizione risorse adeguate, commisurate all'ampiezza del dovere di diligenza;
- mettere a punto incentivi per i lavoratori e le unità operative che siano compatibili con le politiche imprenditoriali per la RBC;
- sviluppare, rielaborare o adattare le procedure di segnalazione a disposizione dei lavoratori per portare alla luce questioni o inviare reclami legati alla tratta (ad es. pratiche lavorative, corruzione, governo societario).

L'impresa dovrebbe inoltre incoraggiare la lotta alla tratta di esseri umani nella propria catena di fornitura stabilendo aspettative chiare in merito. Fissare requisiti ben precisi obbliga i fornitori ad adeguarsi alla politica aziendale, comunicare delle informazioni, presentare la documentazione necessaria e concedere all'impresa diritti di controllo. Per integrare questo genere di requisiti nei programmi aziendali per la prevenzione della tratta di persone, è necessario:

- formulare politiche che assicurino una trasparenza più ampia e profonda nella catena di fornitura e nei rapporti coi fornitori;
- introdurre meccanismi adeguati, come codici di condotta per i fornitori, monitoraggio e relazioni periodiche;
- stabilire tra gli obblighi contrattuali il diritto dell'azienda di svolgere controlli sui propri fornitori e/o porre fine al contratto in caso di non conformità.

2. *Individuare e valutare gli impatti negativi, effettivi e potenziali, associati alle attività, alle catene di fornitura e ai rapporti commerciali.*

L'impresa dovrebbe impegnarsi ad acquisire una maggiore consapevolezza degli impatti negativi prodotti dal suo coinvolgimento, diretto o indiretto, nella catena della tratta di esseri umani. A tale scopo, i reparti preposti dovrebbero raccogliere i dati necessari per valutare e gestire il rischio di non conformità con gli strumenti legislativi di contrasto alla tratta.

I passi per raggiungere quest'obiettivo sono:

- condurre un ampio esercizio esplorativo di analisi (scoping) per individuare, tra le varie operazioni, relazioni e catene di fornitura dell'impresa, le aree in cui è più probabile che siano presenti rischi legati alla tratta di esseri umani. Gli elementi pertinenti comprendono, tra l'altro, informazioni settoriali, geografiche, di prodotto e sui fattori di rischio per l'impresa. L'esercizio di analisi dovrebbe permettere di stabilire un ordine di priorità iniziale delle aree di rischio, da sottoporre a un'ulteriore valutazione;
- valutare in modo approfondito il coinvolgimento effettivo o potenziale dell'impresa negli impatti negativi, per stabilire se quest'ultima: abbia causato (o potrebbe causare) l'impatto negativo; abbia contribuito (o potrebbe contribuire) all'impatto negativo; o l'eventualità che l'impatto negativo sia (o potrebbe essere) collegato direttamente alle sue attività, prodotti o servizi in virtù di un rapporto commerciale;
- stabilire un ordine di priorità dei rischi e degli impatti, al fine di agire in base alla gravità e alla probabilità emerse dalla valutazione precedente.

3. *Porre fine, prevenire o mitigare gli impatti negativi*

A questo punto, l'impresa dovrebbe sospendere o cessare le attività che causano o possono contribuire agli impatti negativi legati alla tratta di esseri umani. Allo stesso tempo, dovrebbe mettere a punto e attuare piani specifici per prevenire e mitigare questi potenziali impatti negativi.

Le risposte appropriate ai rischi che riguardano i rapporti commerciali possono comprendere: la prosecuzione del rapporto a condizione che ci sia uno sforzo per mitigare il rischio; la sospensione temporanea del rapporto, proseguendo al tempo

stesso con la mitigazione del rischio in modo continuativo; l'interruzione del rapporto commerciale. Una decisione di interruzione dovrà tenere conto dei potenziali impatti negativi, sociali ed economici.

4. *Monitorare l'implementazione e i risultati*

L'impresa dovrebbe monitorare e valutare costantemente l'attuazione e l'efficacia delle sue attività di *due diligence*. Inoltre, dovrebbe utilizzare quanto appreso durante il monitoraggio per migliorare queste pratiche in futuro.

5. *Comunicare come l'impresa affronta gli impatti*

L'impresa dovrebbe comunicare all'esterno le informazioni sulle sue policy e procedure di *due diligence*, nonché sui risultati delle attività condotte per individuare e affrontare gli impatti negativi, effettivi o potenziali. È necessario scegliere forme di comunicazione adeguate, che considerino la riservatezza commerciale e/o le questioni legate alla concorrenza o alla sicurezza.

Le suddette informazioni devono essere pubblicate in un modo facilmente accessibile e appropriato, ad esempio sul sito web dell'azienda, presso le sue strutture e nelle lingue locali. Poiché si tratta di dati particolarmente importanti per i titolari dei diritti che hanno subito o potrebbero subire un impatto, l'impresa deve essere pronta a comunicare con loro in modo tempestivo e culturalmente sensibile.

6. *Fornire misure rimediali, laddove opportuno*

Quando l'impresa rileva di aver causato impatti negativi o di avervi contribuito, dovrebbe assumersene la responsabilità fornendo misure rimediali o collaborando alle stesse. In particolare, dovrebbe collaborare con i meccanismi di rimedio legittimi, giudiziali e non, attraverso cui le parti interessate e i titolari dei diritti possono presentare dei reclami.

5. Le conseguenze del coinvolgimento nella catena della tratta di esseri umani

Sebbene molte imprese considerino gravosi gli adempimenti di carattere sociale, queste azioni sono fondamentali per lo sviluppo delle capacità interne, la reputazione e il successo di ogni attività economica.

Il coinvolgimento in reati collegati alla tratta di esseri umani genera molte conseguenze negative, tra cui interruzioni nella catena di fornitura (con relativo calo della produttività e ritardi imprevisti), sanzioni pecuniarie, problemi legali e di compliance, danni alla reputazione e al marchio, riduzione della domanda da parte dei consumatori e scarso impegno dei dipendenti.

I rischi per la reputazione, sia per problemi interni all'azienda che nella catena di fornitura, sono al massimo storico[25]. La reputazione di un'impresa presso i suoi consumatori e investitori può essere danneggiata in caso di partecipazione, diretta o indiretta, in episodi che riguardano violazioni dei diritti umani, ivi compresi il reato di tratta[26]. Da un lato, le scelte dei consumatori sono influenzate da questo genere di responsabilità, e possono quindi portare a un calo delle vendite e del fatturato per le aziende associate ai reati descritti[27]. Dall'altro, gli investitori sono sempre più attenti all'impatto della tratta di esseri umani e, più in generale, dei rischi per i diritti umani, e stanno gradualmente integrando questi aspetti nei loro processi decisionali e di gestione [28]. Per questo, le imprese che adottano procedure di *due diligence* e di reportistica per

---

[25] Iniziativa mondiale delle Nazioni Unite per la lotta al traffico di esseri umani, *Human Trafficking and Business: good practice to prevent and combat human trafficking*, disponibile su: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_142722.pdf. Vedasi anche Institute for Human Rights and Business, *Corporate Liability for Forced Labour and Human Trafficking*, ottobre 2016, p. 5, disponibile su: https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/corporate-liability-for-forced-labour-and-human-trafficking.

[26] Forbes, Christopher P. Skroupa, *The Large Impact Of Human Rights Infractions: 'Corporate Risks Are At An All-Time High'*, 7 marzo 2018, disponibile su: https://www.forbes.com/sites/christopherskroupa/2018/03/07/the-large-impact-of-human-rights-infractions-corporate-risks-are-at-an-all-time-high/#67d2c2f81aea.

[27] Iniziativa mondiale delle Nazioni Unite per la lotta al traffico di esseri umani, *Human Trafficking and Business: good practice to prevent and combat human trafficking*, disponibile su: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_142722.pdf.

[28] Institute for Human Rights and Business, *Corporate Liability for Forced Labour and Human Trafficking*, ottobre 2016, p. 9, disponibile su: https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/corporate-liability-for-forced-labour-and-human-trafficking.

aumentare la trasparenza e la quantità di informazioni disponibili sul tema dei diritti consentono agli investitori una migliore valutazione dei potenziali rischi commerciali connessi.

In linea generale, un approccio positivo verso la difesa dei diritti umani può incrementare la resilienza delle catene di fornitura, contribuire a garantire la conformità alle norme e ai regolamenti in vigore, e in definitiva aumentare il valore di un marchio e migliorarne la reputazione nei confronti di clienti, soci, dipendenti e comunità locali.

Conclusione

Purtroppo nessun settore economico è immune dal coinvolgimento nella tratta di esseri umani nella propria catena di fornitura. È verosimile che molte imprese favoriscano inconsapevolmente questo fenomeno collaborando con organizzazioni criminali che si nascondono dietro aziende le cui filiali si avvalgono del lavoro di vittime di tratta.

La tratta di persone e la schiavitù moderna sono questioni difficili da affrontare, ma devono rientrare fra le priorità delle aziende. Con gli strumenti analitici in loro possesso, alimentati dai dati e ottimizzati dalla tecnologia, queste ultime devono cercare di pretendere una condotta etica e trasparente dai loro fornitori, riducendo al tempo stesso i rischi finanziari e reputazionali[29].

A livello globale, crescono le aspettative nei confronti delle imprese per un'assunzione di responsabilità sulle questioni associate ai diritti umani nelle catene di fornitura. Per questo è fondamentale che le imprese sfruttino i mezzi a loro disposizione, partecipino a iniziative congiunte e si battano in favore di leggi e provvedimenti efficaci per porre fine al loro coinvolgimento nelle pratiche legate alla tratta[30].

---

[29] Forbes, Christopher P. Skroupa, *The Large Impact Of Human Rights Infractions: 'Corporate Risks Are At An All-Time High'*, 7 marzo 2018, disponibile su: https://www.forbes.com/sites/christopherskroupa/2018/03/07/the-large-impact-of-human-rights-infractions-corporate-risks-are-at-an-all-time-high/#67d2c2f81aea.

[30] Institute for Human Rights and Business, Corporate Liability for Forced Labour and Human Trafficking, ottobre 2016, p. 54, disponibile su: https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/corporate-liability-for-forced-labour-and-human-trafficking.

Strumento 5

Modello di presentazione per la formazione dei dipendenti

Il modello può essere usato nella forma di uno *slide deck* che contenga le seguenti informazioni:

Che cos'è la tratta di esseri umani? Perché è importante affrontare questo problema?

La tratta di esseri umani è una forma di schiavitù moderna che può assumere diverse forme. Dalle vittime costrette a prostituirsi agli individui forzati a lavorare sotto minaccia di deportazione o di violenza fisica, milioni di uomini, donne e bambini sono sfruttati a livello internazionale dai trafficanti e privati del loro diritto fondamentale alla libertà.

La tratta di esseri umani (*trafficking*) è diversa dal traffico di esseri umani (*smuggling*):

- Traffico: facilitazione dell'ingresso illegale di una persona in uno Stato di cui essa non è residente o cittadina a scopo di lucro o altro vantaggio materiale;
- Tratta: comporta una qualche forma di coercizione fisica o psicologica finalizzata allo sfruttamento della vittima.

Quali sono le forme più comuni di tratta di esseri umani?

- Tratta a scopo di sfruttamento sessuale: le vittime sono manipolate o costrette a compiere atti sessuali per il profitto commerciale altrui. La tratta a scopo di sfruttamento sessuale non equivale alla prostituzione;
- Tratta a scopo di sfruttamento lavorativo: le vittime sono costrette a lavorare percependo un compenso esiguo se non nullo. Spesso sono coinvolte nella coltivazione o nella produzione di beni di uso quotidiano.

Potenziale complicità negli abusi connessi alla tratta di esseri umani

Le imprese possono essere complici del reato di tratta - anche indirettamente - principalmente in tre modi:

- Utilizzo di prodotti, strutture o servizi di un'impresa nella catena della tratta: i trafficanti possono servirsi di compagnie aeree e di navigazione per trasportare le

vittime, oppure utilizzare strutture turistiche e alberghiere come luogo in cui costringere le vittime a offrire servizi sessuali a pagamento;

- Sfruttamento delle vittime della tratta di esseri umani nella filiera di un'azienda: i fornitori o subappaltatori di una determinata azienda possono servirsi del lavoro forzato delle vittime;
- Utilizzo di personale ingaggiato da terze parti (quali agenzie di collocamento nazionali e internazionali) sui quali le aziende potrebbero avere supervisione e controllo limitati.

Che cosa possono fare le imprese per affrontare il problema della tratta di esseri umani?

Perché formare i dipendenti dell'azienda?

Le esigenze di formazione dei dipendenti variano a seconda del loro ruolo e dell'azienda in cui lavorano. Sicuramente i dipendenti devono ricevere formazione sulla tratta a fini di sfruttamento sessuale e sfruttamento lavorativo, nonché sui rischi e i danni derivanti da queste attività illegali. Può accadere infatti con una certa frequenza che i dipendenti di una determinata azienda entrino in contatto con potenziali vittime di tratta.

A causa della complessità delle catene di approvvigionamento e del gran numero di fornitori e subappaltatori, le aziende possono incorrere in una serie di rischi di tipo finanziario, legale e reputazionale. L'attenzione al tema della tratta, così come la conoscenza delle modalità attraverso cui i trafficanti utilizzano i prodotti e i servizi delle

aziende, possono aiutare le imprese e i loro dipendenti a svolgere un ruolo attivo nello sradicamento del fenomeno.

Fattori scatenanti della tratta di esseri umani

- Crescenti disuguaglianze tra i Paesi e tra le varie regioni di un Paese;
- Disoccupazione e mancanza di opportunità in alcune regioni;
- Informazioni insufficienti a disposizione dei migranti sui rischi in possono incorrere se decidono di entrare irregolarmente in altri Paesi;
- Domanda di manodopera a basso costo e di prestazioni sessuali;
- Vulnerabilità dei lavoratori migranti il cui status giuridico è incerto.

Quali azioni possono intraprendere le imprese per contribuire a porre fine alla tratta di esseri umani?

- Conoscere e comprendere gli indicatori del fenomeno;
- Elaborare un piano d'azione per rispondere alle segnalazioni di tratta nei rispettivi settori di attività;
- Partnership con istituzioni e organizzazioni anti-tratta che possano fornire assistenza e offrire supporto legale alle vittime;
- Organizzare sessioni di formazione per i dipendenti dell'azienda affinché questi possano comprendere e identificare gli indicatori della tratta di esseri umani.

Chi sono le vittime? Chi è a rischio?

Le vittime di tratta possono essere di qualsiasi età, origine etnica o razziale, genere o nazionalità. Possono essere uomini o donne, giovani o anziani, cittadini o stranieri, regolarmente o irregolarmente presenti sul territorio nazionale.

I soggetti vulnerabili, tra cui i giovani senzatetto, le vittime di violenza domestica, di violenza sessuale, di guerra o di discriminazione sociale sono spesso presi di mira dai trafficanti.

I trafficanti prendono di mira gli individui senza o con una limitata rete di sicurezza sociale. Cercano persone vulnerabili che, ad esempio, sono entrate illegalmente nel territorio un Paese e hanno poca familiarità con la lingua locale. Ulteriori potenziali vittime di tratta sono le persone vulnerabili a causa delle difficoltà economiche, dell'instabilità politica del Paese di origine o di disastri naturali.

In che modo i dipendenti di un'azienda possono identificare le vittime di tratta?

Indicatori generali delle potenziali vittime di tratta di esseri umani

Condizioni fisiche e comportamentali della vittima:

- La persona manifesta ansia, paura o atteggiamento sottomesso;
- La vittima si rivolge a un'altra persona che parli per lui/lei;
- La vittima presenta segni di abusi fisici e/o sessuali, costrizione fisica, confinamento o tortura;
- La vittima sembra aver subito violenza o essere stata privata di cibo, acqua, sonno o cure mediche;
- La vittima possiede pochi o nessun oggetto personale.

Comportamento sociale:

- La vittima non è libera di contattare familiari e amici;
- La vittima non ha libertà di movimento.

Condizioni di lavoro e status giuridico:

- La vittima lavora per un numero eccessivo di ore;
- Il salario della vittima viene totalmente o parzialmente trattenuto da qualcun altro o la vittima è tenuta a versare un certo somma di denaro ad altre persone;
- La vittima viene minacciata di essere deportata;
- La vittima non è in possesso dei propri documenti d'identità e/o di viaggio;
- La vittima è stata costretta a compiere atti sessuali.

Segnali caratteristici della tratta di esseri umani in determinati settori economici

Settore alberghiero

- I lavoratori del settore alberghiero sono spesso nella posizione migliore per carpire i segnali caratteristici della tratta di esseri umani, soprattutto perché le mansioni che svolgono permettono loro di accedere alle varie aree delle strutture alberghiere;
- Il dipendente potrebbe anche avere contatti diretti o indiretti sia con i trafficanti che con le vittime;
- La vittima mostra segni di paura, ansia, tensione, sottomissione e/o nervosismo;
- La vittima mostra segni di violenza fisica, contenzione e/o confinamento;
- La vittima sembra aver subito minacce verbali, abusi emotivi e/o trattamenti umilianti;
- La vittima mostra segni di malnutrizione, scarsa igiene, stanchezza, privazione del sonno, malattie non curate,lesioni e/o comportamenti insoliti;

- La vittima non ha libertà di movimento o viene costantemente monitorata;
- La vittima evita il contatto visivo e le interazioni con altre persone;
- La vittima non è in possesso di denaro né di documenti di identità;
- La vittima sembra essere "fidanzata" o accompagnata da uomini più anziani di lei;
- Gruppi di uomini o donne hanno tatuaggi identici in posti simili. Questo può rappresentare il "marchio" apposto da un trafficante;
- Prove di pornografia o quantità eccessive di alcool o droghe illegali nelle camere d'albergo;
- Soggiorno prolungato con pochi o nessun oggetto personale.

Ogni indicatore da solo può non significare necessariamente che una persona sia vittima di tratta. La situazione deve essere analizzata nel suo insieme, spesso tenendo conto di diversi indicatori.

Compagnie aeree

I fondamentali collegamenti di trasporto forniti dalle compagnie aeree offrono vantaggi sociali ed economici. Tuttavia i servizi di queste compagnie possono anche essere utilizzati dai trafficanti per trasportare le vittime. I dipendenti che lavorano negli aeroporti, compresi i responsabili addetti al check-in, ai gate e ai controlli sicurezza, nonché il personale di bordo, possono essere un'importante fonte di intelligence per le autorità laddove siano in grado di identificare i segnali della tratta di esseri umani.

Comportamenti specifici per identificare le vittime della tratta di esseri umani sugli aerei e negli aeroporti:

Nessun controllo sui documenti di viaggio e di identità

- I documenti di viaggio sono tenuti e controllati dal sospetto trafficante - ma non necessariamente per comodità o per motivi di sicurezza;
- La vittima non risponde alle domande delle autorità aeroportuali relative ai suoi documenti e si rivolge al sospetto trafficante o chiede il permesso per parlare.

Nessuna libertà di movimento o di interazione sociale

- La vittima mostra segni di violenza fisica;
- La vittima è silenziosa, intimidita e chiusa;
- La vittima è sotto il controllo del sospetto trafficante;
- La vittima non si muove liberamente, né interagisce con gli altri, potrebbe anche essere accompagnata da e verso la toilette dal sospetto trafficante;
- La vittima viene interrotta dal sospetto trafficante quando risponde alle domande che le vengono rivolte dal personale aeroportuale.

Conoscenza della destinazione finale

- La vittima non è in grado di indicare in maniera chiara come raggiungerà la destinazione finale, oppure le informazioni sui mezzi di trasporto o l'itinerario di viaggio sembrano illogiche;
- La vittima è confusa sui dettagli relativi ai momenti successivi al suo arrivo in aeroporto;
- La vittima potrebbe non sapere chi incontrerà all'aeroporto di destinazione;
- La vittima non è a conoscenza del nome, del numero di telefono o dell'indirizzo della destinazione finale.

Ulteriori campanelli d'allarme

- Marchi o tatuaggi, specialmente quelli che raffigurano proprietà o denaro;
- Contusioni con vari stadi di guarigione e con sfumature nere, viola, blu, gialle;
- Ustioni da sigaretta o da corda, cicatrici, tagli o altri sintomi di abusi fisici;
- La vittima appare indifesa, imbarazzata, nervosa;
- Malnutrizione;
- Incapacità o paura di avere un contatto visivo;
- Improvviso cambio di abbigliamento, proprietà o comportamenti.

Ogni indicatore da solo può non significare necessariamente che una persona sia vittima di tratta. La situazione deve essere analizzata nel suo insieme, spesso tenendo conto di diversi indicatori.

Altri settori di attività

Le vittime di lavoro forzato sono spesso impiegate nei seguenti settori:

- Agricoltura;
- Industria alimentare;
- Servizi;
- Edilizia;
- Settore manifatturiero.

Esistono diversi indicatori dei fenomeni di tratta di esseri umani e lavoro forzato. Non tutti gli indicatori, tuttavia, sono applicabili a ogni contesto, e alcuni di essi potrebbero non essere immediatamente evidenti.

Non c'è un numero determinato di segnali in base ai quali si può stabilire che una persone è vittima di tratta o lavoro forzato. Un indicatore o una combinazione di essi potrebbe suggerire che una persona è una potenziale vittima, ma ogni caso deve essere analizzato su base individuale.

Se durante il contatto con una persona vulnerabile e sfruttata si ritiene che sussistano gli indicatori suddetti, è necessario fornire assistenza alla persona vulnerabile e cercare aiuto.

Indicatori applicabili a settori come quello manifatturiero, dell'edilizia e dell'agricoltura

Limitazioni della libertà

Le vittime potrebbero:

- Non essere in possesso dei loro passaporti o di altri documenti di viaggio o d'identità, in quanto tali documenti sono trattenuti da qualcun altro;
- Non essere in grado di lasciare il proprio ambiente di lavoro;
- Presentare segnali di possibile controllo dei loro spostamenti;
- Non essere in grado di muoversi liberamente;
- Essere minacciate di essere consegnate alle autorità;
- Essere soggette a misure di sicurezza e controlli che le costringono a rimanere nei luoghi di lavoro;
- Dipendere in tutto e per tutto dal loro datore di lavoro (occupazione, movimenti e alloggio);
- Viaggiare solo con altri lavoratori;
- Essere controllate attraverso la religione o "stregoneria";
- Avere contatti limitati con le loro famiglie o con altre persone;
- Non essere in grado di comunicare liberamente con gli altri;
- Essere costrette a fare acquisti in un posto che non avrebbero scelto;
- Non avere accesso alle cure mediche;
- Essere sottoposte a violenze o minacce di violenza contro di loro o contro i propri familiari e i propri cari;
- Trovarsi o frequentare luoghi che potrebbero essere sede di sfruttamento;
- Avere documenti d'identità falsi;

Comportamento

Le vittime potrebbero:

- Non avere familiarità con la lingua locale;
- Comportarsi come se fossero stati istruiti da qualcun altro;
- Consentire ad altri di parlare al loro posto;

- Essere diffidenti nei confronti delle autorità;
- Avere paura di rivelare il proprio status giuridico;
- Avere un'interazione sociale limitata o inesistente sia nei luoghi di lavoro sia nei rispettivi alloggi;
- Credere di dover lavorare contro la loro volontà;
- Non lasciare mai il posto di lavoro senza il loro datore di lavoro;
- Mostrare paura o ansia;
- Sentire di non poter andare via;
- Essere costrette a commettere reati per procurarsi del cibo o del denaro per acquistare il cibo;
- Avere bisogno di rovistare tra i rifiuti alla ricerca di cibo;
- Essere costretti a commettere reati se non c'è lavoro disponibile;
- Sentire di aver agito sulla base di false promesse.

Condizioni lavorative

Le vittime potrebbero:

- Lavorare per un numero di ore eccessivo per lunghi periodi di tempo;
- Non avere giorni di riposo;
- Non avere un contratto di lavoro;
- Non essere in grado di negoziare le condizioni di lavoro;
- Non essere in grado di scegliere quando e dove lavorare ;
- Essere costretti a lavorare in determinate condizioni;
- Non essere equipaggiate in maniera adeguata per il lavoro che svolgono;
- Non avere interazioni con i colleghi;
- Essere sfornite della formazione basilare e delle licenze professionali;
- Credere di essere obbligate a lavorare senza retribuzione in cambio di servizi o dell'alloggio.

Alloggio

Le vittime potrebbero:

- Non conoscere l'indirizzo di casa o del luogo di lavoro;
- Non essere in grado di fornire il loro indirizzo ad amici o parenti;
- Vivere in alloggi scadenti o di qualità inferiore alla media;

- Non avere la possibilità di scegliere dove e con chi vivere;
- Vivere in gruppi nello stesso luogo in cui lavorano e non lasciare mai questi luoghi o lasciarli raramente;
- Vivere in luoghi inadatti e in condizioni degradanti, come edifici agricoli o industriali.

Condizioni economiche

Le vittime potrebbero:

- Non essere retribuite o ricevere un compenso esiguo;
- Non poter disporre del denaro guadagnato;
- Essere sanzionate con punizioni o multe;
- Avere la sensazione di essere vincolate dai debiti che hanno con il proprio datore di lavoro;
- Essere costrette a pagare per mezzo di prestazioni lavorative i "servizi" di trasporto forniti dai cosiddetti facilitatori;
- Essere informate della possibilità di poter pagare i debiti contratti per il trasporto e per l'alloggio una volta trovato un lavoro;
- Essere costrette a pagare per servizi che non vogliono o di cui non hanno bisogno;
- Essere costrette ad aprire conti bancari;
- Essere costrette a firmare documenti per ricevere prestazioni sociali, contratti di credito o prestiti;
- Essere titolari di documenti bancari o carte di credito che sono in possesso di qualcun altro;
- Vedere versare i propri salari su conti utilizzati da altre persone.

Aspetto

Le vittime potrebbero:

- Riportare lesioni che sembrano essere frutto di un'aggressione;
- Riportare lesioni o danni tipici di determinati tipi di lavoro;
- Riportare lesioni che sembrano essere frutto dell'utilizzo di misure di controllo;
- Riportare lesioni che sembrano risalenti nel tempo, non curate o che non sono in grado di spiegare;
- Indossare gli stessi vestiti ogni giorno.

Cosa può fare il dipendente se sospetta di un caso di tratta di esseri umani?

- Non tentare mai di affrontare direttamente un sospetto trafficante;
- Se il dipendente sospetta che vi sia un caso di tratta di esseri umani, di lavoro forzato o di sfruttamento lavorativo, deve segnalarlo immediatamente;
- Seguire il protocollo aziendale, ad esempio segnalando il caso ai responsabili amministrativi e/o della sicurezza;
- Segnalare i casi di tratta al numero nazionale in caso di situazioni di emergenza - minacce di violenza, aggressioni fisiche, emergenze mediche, ecc. - o all'autorità di polizia competente;
- Contattare l'Agenzia nazionale anti-tratta.

CILD Coalizione Italiana Libertà e Diritti civili

Finanziato dal Fondo per la Sicurezza Interna - Polizia dell'Unione europea

Asociatia PRO REFUGIU.org

CSD Center for the Study of Democracy

Centre for European Constitutional Law

CILD Italian Coalition for Civil Liberties and Rights

vij Diakonie

CILD - COALIZIONE ITALIANA LIBERTÀ E DIRITTI CIVILI

Via Monti di Pietralata, 16 – 00157 ROMA - cild.eu - info@cild.eu