



Ethical  
Trading  
Initiative



Guida per l'impiego e  
l'integrazione delle  
persone sfollate  
dall'Ucraina

# Reclutamento di lavoratori sfollati dall'Ucraina

In risposta all'invasione russa e al conflitto in Ucraina, milioni di persone hanno trovato rifugio in paesi limitrofi. Questo documento provvede una guida su come sostenere l'impiego dei rifugiati e degli sfollati, con un lavoro sicuro, dignitoso, ed giusto, con l'integrazione di considerazioni di genere. Il documento delinea inoltre le misure per ridurre il rischio di abusi sui lavoratori che potrebbero trovarsi in una situazione vulnerabile, compresi i rischi di tratta per rifugiati e di sfruttamento lavorativ.

Si tratta di una situazione complessa e in continua evoluzione, e questa guida sarà aggiornata ove necessario e non dovrebbe essere letta come un elenco esaustivo di azioni.

## CONSENTITO

1. Assicuratevi di condurre una due diligence su tutti i reclutatori di manodopera o datori di lavoro terzi che utilizzate e che questi siano autorizzati e registrati, anche nelle strutture subappaltate, se applicabile
2. Considerare l'utilizzo di database e risorse debitamente riconosciute durante il processo di reclutamento, come le piattaforme ufficiali supportate dal governo e le agenzie di collocamento pubbliche, come il [database delle risorse](#).
3. Assicurarsi che tutti gli onorari e i costi correlati al processo di assunzione siano coperti dal datore di lavoro e non dal dipendente, come indicato nel "[Principio paga del datore di lavoro](#)".
4. Adottare pratiche di reclutamento non discriminatorie nei confronti degli ucraini e dei cittadini di paesi terzi in fuga dall'Ucraina. Puntare ad assumere gli sfollati in base alle loro conoscenze, abilità e livello fisico.

## NON CONSENTITO

5. Assumere lavoratori senza un'autorizzazione adeguata o valida.
6. Utilizzare fornitori terzi, ad esempio agenzie di reclutamento, che non hanno norme etiche elevate, come indicato nelle risorse del riquadro sottostante.

I dati suggeriscono che i rischi maggiori per i lavoratori si hanno quando a gestire il reclutamento e/o l'impiego sono fornitori di manodopera terzi. Le imprese dovrebbero concentrarsi sui rischi legati ai fornitori terzi di lavoro. Le risorse a sostegno di questa attività includono:

- [Stronger Together](#) ("Più forti insieme") [Recruiter Compliance Principles](#) ("Principi di conformità dei reclutatori") e [Good Practice Implementation Checklist](#) ("Lista di controllo per l'implementazione di buone pratiche")
- [Guida per i datori di lavoro a sostegno degli sfollati dall'Ucraina, pubblicata da IOM e ICC](#)

# Inizio del rapporto di lavoro e conoscenze linguistiche

## CONSENTITO

7. Assicurarsi che tutti i lavoratori ricevano un contratto scritto in una lingua a loro comprensibile prima di essere assunti.
8. Sostenere i lavoratori nell'ottenimento della documentazione, in particolare per coloro che non sono supportati dalla Direttiva sulla protezione temporanea dell'UE, con il supporto indicato nella banca dati delle risorse.
9. Comprendere le esigenze linguistiche dei lavoratori e assicurarsi che siano in grado di comprendere i loro termini e condizioni di lavoro e di comunicare eventuali problemi o reclami.
10. Assicurarsi che tutti i lavoratori comprendano i loro diritti e le loro responsabilità sul luogo di lavoro.
11. Fornire tutta la formazione e le informazioni sulla salute e la sicurezza e sui diritti dei lavoratori in una lingua comprensibile al lavoratore, anche attraverso la segnalazione delle risorse fornite nel database delle risorse.

## CONSENTITO

12. Assicurarsi che tutti i dirigenti, i supervisor e i responsabili di linea sul luogo di lavoro coinvolti nell'assunzione e nella supervisione dei lavoratori sappiano come reagire immediatamente quando vengono avvisati di potenziali indicatori che un individuo o un gruppo di lavoratori sul sito possa essere soggetto a sfruttamento o a un trattamento ingiusto.
13. Fornire informazioni chiare su come i lavoratori possono comunicare con la direzione e sollevare lamentele all'interno e all'esterno, ad esempio attraverso una linea per le denunce e con l'anonimato. Occorre prestare particolare attenzione a garantire che le lavoratrici siano in grado di presentare reclami su questioni relative alla violenza di sesso.



*Refugees from Ukraine arrive in Krakow, Poland*

# Documentazione e pagamento della retribuzione

## CONSENTITO

14. Raccogliere un elenco completo di TUTTI i dipendenti, specificandone il nome, il numero del documento di identificazione, la data di nascita e la data di assunzione, garantendo nel contempo la protezione dei dati personali, compreso il rilascio di moduli di consenso che i dipendenti dovranno firmare. Il "sesso" dovrebbe essere incluso come categoria di raccolta dei dati dei dipendenti.
15. Esaminare e conservare le copie dei documenti di identificazione per TUTTI i lavoratori. Se i lavoratori richiedono l'archiviazione sicura della documentazione con autorizzazione scritta, conservare i documenti in un archivio individuale e chiudibile a chiave a cui il lavoratore può avere accesso immediato.
16. Mantenere un elenco disaggregato per sesso di tutti i giovani lavoratori (fino a 18). Tutti i giovani lavoratori devono essere trattati allo stesso modo. Impegnarsi a rispettare i principi di protezione dei dati e non condividere ulteriormente senza l'espreso consenso dei lavoratori.
17. Garantire che tutti i lavoratori ricevano almeno il salario minimo nazionale, il premio per gli straordinari, il giorno di riposo settimanale, l'indennità di rischio e siano pagati in modo uguale e non inferiore agli altri lavoratori per lo stesso lavoro/qualifica.

## CONSENTITO

18. Garantire a tutti i lavoratori l'accesso alla propria retribuzione, idealmente tramite un conto bancario individuale. Nei casi in cui il lavoratore non ha un conto in banca, si consideri di sostenerlo con l'apertura di un conto. Assicurarsi che le spese bancarie non riducano la loro retribuzione.
19. Garantire che a tutti i lavoratori sia concesso un trattamento equo e non subiscano discriminazioni per nessun motivo, in particolare sulla base del sesso, della razza, della religione, dell'età, dell'orientamento sessuale, della disabilità o di altre caratteristiche.
20. Documentare tutte le azioni intraprese, compresi i pagamenti e le ricevute dei salari.

## NON CONSENTITO

21. Conservare i documenti di identificazione originali dei lavoratori, salvo espressa e scritta autorizzazione da parte dei lavoratori, nel qual caso devono essere conservati in un deposito individuale chiudibile a chiave a cui i lavoratori possano avere accesso immediato.
22. Produrre eventuali registrazioni falsificate.
23. Limitare l'accesso a documenti o registrazioni ragionevolmente richiesti, o condividere senza l'espreso consenso dei lavoratori.

# Sistemazione e trasporto

## CONSENTITO

24. Garantire condizioni di vita dignitose ai lavoratori e alle loro famiglie, compresi i bambini ospitati in complessi residenziali, con un contratto di alloggio in una lingua comprensibile al lavoratore.
25. Fornire dettagli sui servizi di supporto ai lavoratori – (ad esempio per alloggi, istruzione, assistenza sanitaria, servizi di assistenza all'infanzia, supporto psicologico, supporto finanziario/conti bancari forniti in questo [catalogo di organizzazioni locali](#)).
26. Garantire che i registri siano conservati nel caso in cui i lavoratori siano ospitati dai proprietari che lavorano per il fornitore di manodopera.
27. Monitorare la fornitura di trasporto per i lavoratori per garantire che non vi siano opportunità di sfruttamento.



EU / Wojtek Radwanski

**More than 5 million people have left Ukraine for neighbouring countries since the start of the conflict**

# Sostenere l'integrazione e il benessere dei lavoratori

## CONSENTITO

28. Impegnarsi con i lavoratori durante l'assunzione e ripetutamente durante tutta la durata del rapporto di lavoro dei lavoratori, per comprendere meglio le loro esperienze durante l'assunzione e durante l'occupazione ed essere pronti a fornire supporto se si dovesse identificare uno sfruttamento. Quando si interagisce con le lavoratrici, cerca di mettere a disposizione esperti in grado di identificare casi di violenza e molestie.
29. Sostenere l'integrazione dei dipendenti sfollati a causa del conflitto in Ucraina nel luogo di lavoro e nella comunità locale qui delineata, anche attraverso l'impegno con sindacati o ONG. Siate consapevoli dei loro bisogni psicosociali e del supporto di cui potrebbero aver bisogno per affrontare il trauma dovuto al conflitto e allo sfollamento.
30. Collaborare con organizzazioni di supporto, sindacati, ONG, organizzazioni femminili e enti di beneficenza che possono fornire supporto ai lavoratori che hanno subito sfruttamento e contribuire a sviluppare un "piano d'azione" per apportare rimedio se lo sfruttamento è stato identificato.

## NON CONSENTITO

31. Espellere gli eventuali rifugiati dalla fabbrica (e nel caso in cui vengono identificati lavoratori migranti privi di documenti, quindi assistere e sostenere il lavoratore nell'ottenere documenti legali).
32. Discriminare qualsiasi lavoratore, in particolare sulla base del sesso, della razza, della religione, dell'età, dell'orientamento sessuale, della disabilità o di altre caratteristiche.
33. Minacciare i lavoratori o le loro famiglie o ostacolare l'andamento della bonifica.

# Oltre la tua azienda

## CONSENTITO

34. Impegnarsi con qualsiasi fabbrica, azienda agricola o fornitore di servizi in subappalto per garantire che stiano attuando buone pratiche di assunzione e condizioni di lavoro, inclusa la condivisione di questo documento di orientamento con loro.



EU/ECHO/Oleksandr Ratushniak  
**Mayorsk, Ukraine**

Nel complesso, raccomandiamo ai nostri partner commerciali di collaborare o unirsi a iniziative sostenute dall'industria, dalla società civile o dal governo, nonché organizzazioni come l'OIM (35) che forniscono supporto immediato ai lavoratori sfollati dell'Ucraina. Possono anche prestare supporto con problemi linguistici, lamenti, rimedi e fornire informazioni sul contesto di sfollamento, sulla diversità e sulla comunicazione interculturale

Considereremo la fabbrica, l'azienda agricola o il fornitore di servizi come non impegnati a seguire il piano d'azione se una qualsiasi delle azioni NON CONSENTITE venisse adottata. Siamo desiderosi di lavorare in modo collaborativo per supportare tutti coloro nella nostra catena di approvvigionamento a rispondere efficacemente ai rischi emergenti sfollati, quindi apprezzeremmo qualsiasi aggiornamento sul vostro contesto operativo in relazione al conflitto per aiutare a monitorare da vicino la situazione.

*ETI would like to thank the members of the working group and, in particular, Anti-Slavery International for their expertise in developing these guidelines. This document was finalised with additional input from AIM-Progress, the International Organisation for Migration, and the ITUC.*



Ethical  
Trading  
Initiative

# For human rights, for better business

ETI is a leading alliance of trade unions, NGOs and businesses, working together with key stakeholders to promote practical solutions to end the abuse of human rights at work.

Our vision is a world of work that protects human rights, ensures dignity for all, provides opportunity and is free of exploitation and abuse.

Ethical Trading Initiative  
KP LHB04, Lincoln House,  
1-3 Brixton Road  
London SW9 6DE  
United Kingdom

+44 (0)20 7841 4350  
[eti@eti.org.uk](mailto:eti@eti.org.uk)  
[@ethicaltrade](https://www.ethicaltrade.org)  
[ethicaltrade.org](https://www.ethicaltrade.org)

Ethical Trading Initiative 2022.  
All rights reserved. V1/06/22