



Linee guida internazionali sul
LAVORO FORZATO



ALDI SÜD

02/2021



INTRODUZIONE

In quanto società internazionali caratterizzate da catene di fornitura globali, i Gruppi aziendali ALDI¹ sono consapevoli delle proprie responsabilità in tema di rispetto dei diritti umani lungo le catene di fornitura, così come sancito dai Principi guida dell'ONU nonché dallo Human Rights Policy Statement di ALDI e dai relativi Standard sociali nella produzione. In questo contesto si colloca anche il diritto alla libertà dalla schiavitù e dal lavoro forzato: ALDI, infatti, non tollera alcuna forma di servitù o schiavitù, di sfruttamento del lavoro forzato e del lavoro per debiti, né di servitù a contratto, traffico di esseri umani o lavoro coatto.

ALDI ha messo a punto le presenti Linee guida allineandosi agli standard fondamentali di seguito indicati:

- [Dichiarazione universale dei diritti umani](#)
- [Convenzione internazionale sui diritti civili e politici](#)
- [Convenzione sul lavoro forzato dell'OIL, 1930](#)
- [Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato dell'OIL, 1957](#)
- [Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani \(UNGP\)](#)
- [Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali](#)
- [Codice di Base ETI](#)
- [Codice di condotta amfori BSCI](#)
- [Legge britannica sulla schiavitù moderna, 2015](#)
- [Legge del Commonwealth australiano sulla schiavitù moderna, 2018](#)
- [Legge dello Stato della California sulla trasparenza nelle catene di fornitura](#)
- [Principi di Dacca per una migrazione dignitosa](#)



¹ Il termine "ALDI" fa riferimento al Gruppo ALDI SÜD (di seguito denominato anche "ALDI SÜD") e al Gruppo ALDI Nord (di seguito denominato anche "ALDI Nord"). Si tratta di due gruppi aziendali legalmente indipendenti, entrambi operanti sotto il marchio ALDI. Le Linee guida internazionali sul lavoro forzato sono pubblicate sui siti web delle diverse società ALDI.



IL NOSTRO APPROCCIO

AMBITO DI APPLICAZIONE

Ai fini del presente documento, il termine “lavoro forzato” fa riferimento a ogni lavoro o servizio che sia stato estorto sotto minaccia di sanzioni e per il quale la persona non si sia offerta spontaneamente. Tale concetto si allinea alle definizioni internazionali di schiavitù moderna nelle attività commerciali e si applica a ogni forma di schiavitù, servitù, tratta di essere umani, lavoro per debiti e a ogni altra tipologia di sfruttamento della manodopera.

Si parla di lavoro forzato non soltanto nei casi in cui il servizio sia estorto con la violenza o con atti intimidatori, ma anche qualora si faccia ricorso a mezzi di controllo più sottili, come l'inganno e la frode, la manipolazione dei debiti, la privazione del salario o il sequestro dei documenti d'identità, nonché le minacce di denuncia alle autorità governative o lo sfruttamento di situazioni di vulnerabilità o squilibri di potere. Il lavoro forzato può essere imposto da soggetti privati, aziende o autorità statali e può verificarsi in qualsiasi settore (formale o informale).

Tutte le forme di lavoro forzato sono severamente vietate nelle catene di fornitura di ALDI. ALDI si impegna a implementare misure che rispettino e soddisfino i principi definiti nelle presenti Linee guida sul lavoro forzato e si aspetta inoltre che tutti i suoi partner commerciali e gli altri fornitori facciano altrettanto. Per “altri fornitori” si intendono tutti i sub-fornitori, gli stabilimenti di produzione e le sedi di produzione, comprese le fabbriche, le aziende agricole e i pescherecci, i fornitori di servizi, gli appaltatori e i sub-appaltatori rilevanti per le catene di fornitura e per i processi aziendali di ALDI. I principi illustrati nel presente documento si applicano a tutti i processi aziendali dei partner commerciali di ALDI e degli altri fornitori e non sono limitati ai servizi o ai processi di produzione direttamente connessi ai prodotti ALDI.

I principi si applicano allo stesso modo ai lavoratori regolarmente assunti, ai lavoratori informali, ai lavoratori stagionali e temporanei, ai lavoratori in appalto e subappalto, ai lavoratori migranti e ai lavoratori a domicilio.

Nell'applicazione di queste norme non sono ammesse discriminazioni sulla base del sesso, del genere e dell'identità di genere, dell'etnia, della nazionalità, della razza, del colore della pelle, dell'origine sociale, della religione, della fede, dell'età, dello status giuridico e delle opinioni politiche, né in ragione della condizione di disabilità, dell'orientamento sessuale, dello stato di gravidanza e dell'appartenenza o attività sindacale.

PRINCIPI

Requisiti legali

ALDI si impegna a informarsi adeguatamente in merito a tutte le leggi e i regolamenti locali, regionali e internazionali applicabili in materia di tutela del lavoro nei Paesi di approvvigionamento e di importazione e in qualsiasi altro Paese in cui abbiano luogo le relative operazioni commerciali, nonché ad assicurarne l'osservanza e a richiedere a tutti i partner commerciali di adottare il medesimo approccio. Qualora i requisiti fissati da ALDI risultino in conflitto con le leggi locali e/o gli standard internazionali, si applicherà il principio che fornisce il maggior grado di tutela ai lavoratori.

Libertà professionale

Tutti i lavoratori hanno il diritto di scegliere il loro impiego volontariamente e liberamente, senza alcun inganno e senza alcuna minaccia di incorrere in sanzioni. Il datore di lavoro non deve estorcere alcun lavoro o servizio sotto minaccia di conseguenze negative. Il lavoro non deve essere estorto sulla base di un debito. I lavoratori non devono subire minacce di violenze o molestie fisiche, psicologiche, sessuali o di genere.

Tutte le relazioni tra datore di lavoro e lavoratore devono essere approvate da entrambe le parti secondo il principio del consenso libero e informato. Ogni lavoratore deve ricevere e sottoscrivere un contratto scritto e legalmente vincolante prima di avviare l'attività lavorativa o di prendere qualsiasi altro impegno irreversibile come, ad esempio, porre fine a un rapporto professionale preesistente oppure lasciare la propria residenza per trasferirsi nel Paese o nella regione in cui ha sede il nuovo impiego. I termini contrattuali devono essere



chiari e trasparenti, formulati in una lingua in cui il lavoratore è fluente, e devono descrivere accuratamente l'attività lavorativa, la relativa sede, il datore di lavoro, le condizioni di lavoro, le condizioni di vita, il salario e i benefit previsti, la durata del contratto, lo status giuridico del lavoratore al momento dell'arrivo, così come altri fattori rilevanti in relazione alla sua professione.

Qualsiasi modifica alle condizioni di cui sopra, avvenuta dopo la sottoscrizione del contratto originale, deve essere registrata e liberamente concordata tra tutte le parti interessate e non deve arrecare alcun danno al lavoratore. Ove necessario, ad esempio a causa della scarsa alfabetizzazione, i termini contrattuali devono essere spiegati verbalmente in modo chiaro da un terzo, in una lingua in cui il lavoratore sia fluente. Se il contratto di lavoro è disponibile in più versioni, ad esempio per effetto della traduzione dell'originale, il contenuto dei diversi documenti deve essere equivalente.

I lavoratori devono essere liberi di cambiare datore di lavoro qualora lo desiderino, a condizione che rispettino il periodo di preavviso consueto e/o previsto dalla legge. In caso di dimissioni, non deve sussistere, a carico dei lavoratori, delle relative famiglie o di terze parti, alcuna minaccia di natura fisica, psicologica, finanziaria o legale. I lavoratori dimissionari devono ricevere in modo tempestivo, nonché in conformità alla legge nazionale o locale, il salario e i benefit ancora dovuti. I lavoratori non devono essere costretti a dimettersi contro la propria volontà, né attraverso la coercizione o l'inganno né attraverso altri mezzi quali, ad esempio, documenti di dimissioni falsi o pre-firmati; è altrettanto vietato utilizzare nei loro confronti la minaccia di dimissioni involontarie come mezzo di coercizione.

Sequestro di beni e documenti personali

Il denaro e i beni di un lavoratore, compresi passaporti ed altri documenti personali, devono essere accessibili al lavoratore in qualsiasi momento e non devono essere trattenuti dal datore di lavoro.

Pagamento del salario

L'importo del pagamento deve corrispondere almeno al salario minimo nazionale o locale previsto dalla legge. I lavoratori devono inoltre ricevere tutti i benefit aggiuntivi e le prestazioni previdenziali cui hanno diritto secondo quanto stabilito dalle leggi e/o dai contratti collettivi. I salari e i benefit devono essere corrisposti puntualmente, secondo un calendario stabilito dalla legge, dal contratto e/o dal contratto collettivo. I datori di lavoro devono versare il salario direttamente al dipendente oppure su un conto corrente controllato dallo stesso. I pagamenti devono essere documentati tramite ricorso alle buste paga ed emessi in una lingua che risulti comprensibile per il lavoratore. La documentazione e le buste paga devono riportare in maniera accurata le ore di lavoro ordinarie e straordinarie e gli importi per le stesse corrisposti, nonché eventuali incentivi e trattenute. I datori di lavoro non devono praticare o richiedere trattenute illegali, depositi o violazioni disciplinari.

Ferie, tempo libero e straordinari

L'orario di lavoro, i giorni lavorativi consecutivi, le festività stabilite dalla legge, le ferie annuali e i congedi parentali devono conformarsi al diritto del lavoro nazionale o locale e alle disposizioni speciali pensate per i lavoratori in base a sesso, età, disabilità o altro. Le eventuali ore di lavoro straordinario devono essere svolte volontariamente da parte del lavoratore e devono essere accuratamente registrate. I lavoratori non devono essere obbligati o costretti a lavorare oltre le ore di lavoro concordate contrattualmente e devono, al contrario, essere liberi di rifiutare il lavoro straordinario senza subire conseguenze negative. Il lavoro straordinario deve essere retribuito in base a quanto previsto dalle leggi nazionali o locali. Il lavoro fuori orario, prestato senza alcun compenso, non è ammesso.

I lavoratori devono essere liberi di trascorrere a proprio piacimento il tempo non correlato all'orario di lavoro, senza restrizioni alle possibilità di muoversi e di viaggiare al di fuori del loro luogo di lavoro e/o di residenza, nella misura in cui ciò sia possibile. I lavoratori non devono subire intimidazioni o conseguenze negative per aver fatto uso di questo diritto. Nel caso di luoghi di lavoro remoti e/o di difficile accesso, il datore di lavoro deve fornire ai lavoratori trasporti liberamente accessibili, in forma gratuita oppure ad un costo che sia in linea con la tariffa del mercato locale.

Durante l'orario di lavoro, è necessario predisporre strutture adeguate che consentano ai lavoratori di trascorrere le pause di ristoro e di accedere ai servizi igienici e all'acqua potabile. Ai lavoratori deve essere garantito un adeguato livello di privacy, sia sul posto di lavoro sia nel luogo di residenza.



Obiettivi di produzione e retribuzione a cottimo

Eventuali obiettivi di produzione e rendimento devono essere calcolati realisticamente sulla base degli orari di lavoro ordinario e adattati in base al mutare della situazione vigente (ad esempio, riduzione della forza lavoro). Se i lavoratori sono retribuiti a cottimo, ad esempio nel caso di lavoratori a domicilio o a contratto, il corrispettivo che ricevono deve essere equo e proporzionato alle ore necessarie per la produzione e deve corrispondere almeno all'importo del salario minimo nazionale o regionale previsto dalla legge.

Lavoratori migranti, rifugiati e sfollati interni

Oltre ad attenersi a tutti i principi generali sopraelencati, i datori di lavoro devono assicurare ai lavoratori migranti, ai rifugiati e agli sfollati interni lo stesso diritto a condizioni di vita e di lavoro sicure e dignitose previsto per gli altri lavoratori, in cui si comprendono anche il pagamento diretto e puntuale del salario e il diritto di rappresentanza dei lavoratori.

Lavoro per debiti

Nell'ambito delle catene di fornitura ALDI, è vietato qualsiasi rapporto di lavoro fondato su debiti esistenti tra il dipendente e il datore di lavoro o il reclutatore (o altro soggetto terzo rilevante).

A causa del rischio di lavoro per debiti e servitù da contratto derivante dall'applicazione di commissioni di reclutamento, ALDI e tutti i suoi partner commerciali sono tenuti al rispetto del "principio del pagamento a carico del datore di lavoro" ("Employer Pays Principle"). Ciò significa che nessun lavoratore deve pagare per avere un impiego e che tutti i costi relativi al reclutamento devono essere sostenuti dal datore di lavoro. I datori di lavoro devono attenersi ai [Principi generali e linee guida per il reclutamento equo e per la determinazione dei costi dell'OIL](#). Non è concesso addebitare commissioni di reclutamento o costi correlati (ad esempio relativi a formazione, attrezzature e visite mediche) ai lavoratori delle catene di fornitura di ALDI, né in modo diretto né in forma indiretta (ad esempio, attraverso trattenute applicate sul salario o sui benefit), né in toto né in parte. Ai lavoratori non deve essere data la possibilità di contrarre debiti con il proprio datore di lavoro o reclutatore (né con qualsiasi altro soggetto terzo rilevante) attraverso mezzi quali prestiti, sanzioni o trattenute sul salario. Eventuali canoni di locazione o altre spese di sostentamento quotidiano addebitate dal datore di lavoro a un dipendente (ad esempio, in luoghi di lavoro isolati) devono essere in linea con le tariffe praticate sul mercato locale e devono consentire al lavoratore di risparmiare denaro senza indebitarsi.

Per l'assunzione dei lavoratori è ammesso esclusivamente l'utilizzo di agenzie di reclutamento legalmente autorizzate, i cui servizi dovranno essere ottenuti soltanto attraverso contratti vincolanti. Il datore di lavoro deve assicurarsi che l'agenzia selezionata non prenda commissioni dal lavoratore e non adotti pratiche di reclutamento fraudolente o legate a forme di sfruttamento. I servizi di reclutamento non devono essere subappaltati in misura maggiore di quella concordata contrattualmente.

I salari e i benefit devono essere corrisposti in moneta legale oppure tramite assegno o bonifico bancario e non in forma di buoni o voucher. I pagamenti in natura non devono essere usati per creare nel lavoratore una condizione di dipendenza.

Lavoro forzato imposto dallo Stato e lavoro carcerario

Per "lavoro forzato imposto dallo Stato" si intende qualsiasi lavoro cui un individuo sia costretto da parte di un governo, di un'autorità militare o paramilitare, dalle forze dell'ordine, dal sistema penale o da altra autorità pubblica o sponsorizzata pubblicamente. Come per altre forme di lavoro forzato, il lavoro forzato imposto dallo Stato (lavoro carcerario incluso) è vietato lungo le catene di fornitura di ALDI.

Bambini e giovani

ALDI si impegna a eliminare ogni forma di lavoro minorile e a combattere qualsiasi altro rischio legato all'impiego di bambini e giovani nelle catene di fornitura, richiedendo nel contempo a tutti i suoi partner commerciali di adottare il medesimo approccio. Per ulteriori informazioni su questo argomento specifico, si rimanda alle [Linee guida ALDI in materia di lavoro minorile](#).



LE NOSTRE AZIONI CONCRETE

SISTEMI DI GESTIONE

Al fine di implementare i principi sopraelencati, ALDI si impegna, sin dalla fase di pre-reclutamento, a mettere in atto sistemi e procedure che consentano di impedire il lavoro forzato nelle catene di fornitura.

Tutti i partner commerciali dovrebbero affrontare i rischi del lavoro forzato nelle loro catene di fornitura attraverso un approccio di due diligence, implementando nel contempo sistemi di gestione ad hoc. Tra le misure appropriate rientrano:

- assumere personale con responsabilità e competenze adeguate per debellare il lavoro forzato
- formare tutto il personale interessato in merito alla gestione di tematiche relative al lavoro forzato
- stabilire linee guida e codici di condotta chiari
- individuare le regioni e i settori a rischio
- condurre un attento monitoraggio dei processi di produzione, sia direttamente sia attraverso audit sociali
- avvalersi di processi formali per la segnalazione e la gestione di situazioni critiche
- sviluppare e implementare meccanismi per sollevare reclami e fornire assistenza ai lavoratori colpiti
- collaborare con aziende comparabili dello stesso settore e sostenere i partner commerciali nella creazione e nel monitoraggio di sistemi volti a contrastare il lavoro forzato

Quando si stabiliscono nuove relazioni commerciali o si firmano nuovi contratti, è necessario prendere in considerazione già durante la fase preparatoria eventuali rischi esistenti in termini di lavoro forzato. Tutti i partner commerciali devono assumere un approccio “tolleranza zero” in materia di lavoro forzato e affrontare attivamente qualsiasi impatto reale o potenziale riscontrato.

Per prevenire il rischio di lavoro forzato nell’ambito del subappalto, qualsiasi ulteriore subappalto stipulato da uno dei partner commerciali deve soddisfare tutti gli standard e i requisiti vigenti ed essere esplicitamente approvato in via preliminare da ALDI. È necessario sottoporre i subappalti ad adeguati controlli, come richiesto nell’ambito degli audit interni e degli audit di terza parte.

PROCESSI DI PREVENZIONE E MONITORAGGIO DEFINITI DA ALDI

In collaborazione con esperti esterni e partner della società civile, ALDI conduce valutazioni dei principali rischi per i diritti umani presenti nelle sue catene di fornitura, in particolare a livello di materie prime e di impianti di produzione (compresi gli impianti di pre-produzione), e sta inoltre sviluppando strategie per affrontare tali problematiche, come precisato nel sito web di [Corporate Responsibility del Gruppo ALDI SÜD](#).²

Gli standard ALDI in materia di Corporate Responsibility sono legalmente vincolanti per tutti i partner commerciali. I partner commerciali di ALDI sono valutati in relazione alle rispettive pratiche commerciali responsabili nonché alla capacità di rispettare i diritti umani lungo le catene di fornitura di ALDI. ALDI vincola i partner commerciali a colmare eventuali gap riscontrati in termini di capacità e cerca di dare priorità a quei partner commerciali che dimostrano un impegno a lungo termine nell’affrontare i rischi relativi ai diritti umani.

Oltre ai requisiti vincolanti, ALDI pubblica documenti orientativi e conduce webinar, moduli e-learning, corsi di formazione e altre attività di potenziamento delle capacità, al fine di aiutare i partner commerciali a creare sistemi di gestione adeguati. ALDI istituisce partnership con organizzazioni della società civile, oltre a iniziative multi-stakeholder e gruppi di lavoro, con l’obiettivo di affrontare i rischi in tema di lavoro forzato ed altre questioni connesse alla responsabilità aziendale.

Per quanto concerne le operazioni di monitoraggio, ALDI effettua una supervisione degli impianti di produzione nelle sue catene di fornitura attraverso una combinazione di audit sociali di terza parte e [ALDI Social Assessment \(ASA\)](#), che vengono condotti da dipendenti ALDI in Bangladesh e a Hong Kong. Durante i



colloqui con i lavoratori che si svolgono in sede di ASA, ALDI si avvale di una checklist per valutare i rischi presenti in termini di lavoro forzato. Per le aziende agricole, ALDI conduce i cosiddetti [ALDI Producer Assessment \(APA\)](#) insieme a un fornitore di servizi esterno, per valutare la conformità ai propri Standard sociali nella produzione e per individuare i rischi esistenti in termini di lavoro forzato all'interno delle aziende agricole che riforniscono ALDI.

MISURE CORRETTIVE

ALDI prende in seria considerazione tutti gli episodi e le accuse correlati al tema del lavoro forzato, siano essi segnalati all'azienda da dipendenti ALDI, lavoratori, auditor di terza parte, partner commerciali, organizzazioni della società civile, media o altri soggetti interessati. L'intento primario di ALDI è quello di risolvere la situazione insieme a partner commerciali e siti di produzione. ALDI può anche decidere, ove ritenuto opportuno, di imporre conseguenze (compresa la cessazione temporanea o permanente dei rapporti commerciali). Se necessario, il caso può essere riferito alle autorità competenti e/o alle ONG partner.

Oltre a ciò, ALDI si impegna a potenziare i propri processi per affrontare i casi accertati di lavoro forzato e per prevenire proattivamente l'emergere di nuovi episodi nelle proprie catene di fornitura. Ciò implica lo sviluppo di sistemi dedicati a reclami e misure correttive, in sinergia con la società civile e altri stakeholder del settore. ALDI sta inoltre mettendo a punto processi più solidi e specifici per il lavoro forzato, per affrontare i casi accertati in modo da tutelare le vittime e rispettarne i bisogni e i desideri, per appianare e/o risarcire i danni nella misura più ampia possibile e per evitare il verificarsi di ulteriori abusi. Per ulteriori informazioni, si rimanda alla Strategia internazionale di Corporate Responsibility di ALDI.

MIGLIORAMENTO CONTINUO

ALDI adotta il principio del miglioramento continuo. Tutti i sistemi in atto devono essere regolarmente esaminati e valutati con strumenti che ne misurino concretamente l'efficacia, tenendo conto dei cambiamenti nell'ambiente circostante, e devono essere adattati o ampliati a seconda delle necessità. ALDI rivedrà e aggiornerà le presenti Linee guida a intervalli regolari.

RESPONSABILITÀ

Il CEO Global Sourcing and Corporate Responsibility International del Gruppo ALDI SÜD si occupa di monitorare l'implementazione delle Linee guida internazionali sul lavoro forzato.

Internamente, i CEO nazionali e i Group Managing Director del Gruppo ALDI SÜD hanno la responsabilità di supervisionare l'implementazione e l'osservanza delle Linee guida internazionali sul lavoro forzato. I rispettivi Managing Director di tutte le aree commerciali si assumono la responsabilità operativa dell'implementazione e dell'osservanza della dichiarazione alla base delle Linee guida.

² Per informazioni specifiche su ALDI UK e ALDI Irlanda in relazione al tema del lavoro forzato, si rimanda alla versione aggiornata del [Modern Slavery Statement for ALDI GB/IE](#); per informazioni specifiche su ALDI Australia, si rimanda alla versione aggiornata del documento [Modern Slavery for ALDI Australia](#).





HOFER Kommanditgesellschaft

Global Sourcing & Corporate Responsibility International
Alte Bundesstraße 10
A-5071 Wals
P. IVA ATU24963706
Registro delle imprese: FN 26451z, Landesgericht Wels

Prima edizione: 02/2021

Contatti:

Corporate Responsibility International (CRI)
responsibility@aldisouthgroup.com

Per ulteriori informazioni sulle nostre attività internazionali
in materia di Corporate Responsibility, consultare
cr.aldisouthgroup.com.