

INTRODUZIONE

Qui di seguito viene illustrato un aggiornamento riguardante il lavoro forzato contenuto nella International Labor Standard Guidebook (ILS) di Disney. La Guida ha lo scopo di esporre in modo chiaro e trasparente i requisiti del Programma ILS. Ogni capitolo inizia con un Principio Guida che fornirà parametri di riferimento (benchmarks), esempi di violazione e valutazioni corrispondenti. La Guida sarà pubblicata in tranches successive, un capitolo alla volta.

Il presente capitolo sul lavoro forzato prenderà in considerazione i seguenti temi:

- Requisiti di benchmark e relative valutazioni
- Definizioni di termini e frasi chiave
- Guida alle spese per l'assunzione di personale e commissioni, inclusi i requisiti per i rimborsi
- Misure preventive raccomandate

Questo capitolo introduce valutazioni con codice colore per ciascuno dei benchmark. Le definizioni dei livelli di valutazione sono riportate di seguito.

- **Standard di conformità minimo ("MCS"):** si applica alle violazioni che non soddisfano il livello minimo di conformità previsto dal Supply Chain Code of Conduct di Disney (il "Codice").
- **Non-MCS:** si applica a violazioni meno gravi rispetto alla classificazione di cui sopra, ma che rimangono comunque degne di risoluzione per garantire la piena conformità al Codice da parte della Fabbrica di produzione.

Laddove i requisiti del Codice si discostino dai requisiti di legge locali verrà applicato lo standard più restrittivo. Le valutazioni delle violazioni saranno periodicamente riviste e aggiornate. Si tenga presente che gli esempi di violazione contenuti nella Guida sono da intendersi come meramente illustrativi e non esaustivi. Disney si riserva il diritto di apportare modifiche alle violazioni e alle relative classificazioni, a propria discrezione, tenendo conto che alcune questioni devono essere considerate caso per caso.

LAVORO FORZATO

PRINCIPIO GUIDA

I lavoratori devono poter scegliere liberamente se accettare un lavoro, devono poter circolare liberamente una volta assunti, devono essere liberi di cercare un impiego senza essere sottoposti a pratiche di reclutamento non dignitose e devono poter recedere dal proprio contratto senza pagare penali. L'obiettivo è creare un ambiente di lavoro che non ponga restrizioni alla capacità dei lavoratori di accedere all'impiego e svolgere liberamente l'attività lavorativa.¹

CODICE DISNEY

I fornitori non devono utilizzare lavoro forzato o contro volontà. Per lavoro forzato o contro volontà si intende il lavoro svolto da qualsiasi persona sotto la minaccia di sanzioni o coercizione, ovvero il lavoro per il quale una persona non si è offerta volontariamente. Gli esempi includono, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, il lavoro carcerario, vincolato, coatto o obbligato. Il lavoro forzato può includere l'abuso di vulnerabilità, l'inganno, la restrizione del movimento, l'isolamento, la violenza fisica o sessuale, l'intimidazione e le minacce, il sequestro dei documenti d'identità, la trattenuta del salario, la servitù per debiti (compreso il pagamento di commissioni per l'assunzione o condizioni di lavoro o di vita degradanti), o il lavoro straordinario forzato o eccessivo. I fornitori che impiegano lavoratori migranti devono assicurarsi che i migranti non siano assunti attraverso pratiche di reclutamento fraudolente o che non paghino commissioni per l'assunzione.



Definizioni Utili

Lavoro forzato (lavoro contro volontà): ogni lavoro o servizio imposto sotto minaccia di sanzioni e per il quale la persona non si è offerta spontaneamente.

Servitù per debiti: situazione in cui un lavoratore non può lasciare il posto di lavoro a causa di un debito monetario dovuto al datore di lavoro o a un intermediario, per spese sostenute per ottenere il lavoro o per altre spese come multe, strumenti di lavoro, uniformi o spese di soggiorno.

Nota: nel caso in cui vengano accertate pratiche di lavoro forzato in una Fabbrica, Disney potrà richiedere la sospensione della produzione di prodotti a marchio Disney in quell'Impianto fino alla completa risoluzione della non conformità.

¹ Nel presente documento i termini "datore di lavoro" "impiego" "lavoro", e i termini correlati si riferiscono al partner commerciale e/o all'agenzia per l'impiego, al reclutatore o intermediario (o qualsiasi altra parte che detenga il contratto di lavoro con il lavoratore) e al lavoro svolto dai lavoratori presso le strutture utilizzate per produrre beni a marchio Disney.

Quando nel presente documento si fa riferimento al fatto che il "datore di lavoro" rimborsa le spese sostenute dai lavoratori, si intende che tale rimborso può essere effettuato dal produttore dei beni, dall'agenzia per l'impiego, dal reclutatore o intermediario, dal licenziatario, dal venditore o da qualsiasi combinazione tra questi, come concordato da tali parti.

Gli indicatori del lavoro forzato possono includere pratiche di pre-assunzione e di impiego che comportano un certo livello di sfruttamento del lavoratore mediante l'inganno, l'isolamento, la violenza fisica/sexuale, l'intimidazione o minacce, la trattenuta del salario, condizioni di vita e di lavoro degradanti e lavoro straordinario obbligatorio o eccessivo²

Le valutazioni di riferimento sono indicate con i seguenti simboli:






 **MCS MCS (standard di conformità minimo)**

 **Non-Non-MCS**

BENCHMARK DI RIFERIMENTO PER LA CONFORMITÀ

Nota: I benchmark non-MCS di riferimento riportati di seguito possono essere classificati come violazioni della MCS al verificarsi di determinate combinazioni di indicatori di lavoro forzato.

CORRISPETTIVI E PAGAMENTI

-  • I lavoratori dovranno percepire un salario in cambio del proprio lavoro.
-  • Tutte le ore di lavoro straordinario devono essere su base volontaria.
-  • I lavoratori non devono essere penalizzati se si rifiutano di fare gli straordinari.
-  • Nel caso in cui i lavoratori non prestino l'intero periodo di preavviso legalmente richiesto per la risoluzione del rapporto di lavoro, qualsiasi spesa sostenuta dal datore di lavoro in relazione alla risoluzione del contratto potrà essere addebitata ai lavoratori nei limiti previsti dalle normative locali vigenti, ovvero pari al 60% del salario base mensile lordo del lavoratore, a seconda di quale dei due è inferiore.
-  • I salari devono essere pagati in modo tempestivo ed entro i termini previsti dalle leggi e dai regolamenti applicabili.

² In base agli indicatori del lavoro forzato dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL).

COMMISSIONI

- I lavoratori non dovranno pagare alcuna commissione o sostenere alcuna spesa o altri costi **di reclutamento** per ottenere l'impiego. Qualsiasi spesa associata all'ottenimento dell'impiego dovrà essere sostenuta dal datore di lavoro. I lavoratori dovranno essere rimborsati nel caso in cui abbiano sostenuto spese di questo tipo (si veda "[Rimborso delle spese sostenute dai lavoratori](#)" per maggiori dettagli).
- Le spese vive (quali vitto, alloggio, utenze, strumentazione o trasporti) non espressamente specificate nel contratto di lavoro non potranno essere dedotte o decurtate dal salario del lavoratore.

LIBERTÀ DI MOVIMENTO³

- Ai lavoratori deve essere consentito di muoversi liberamente all'interno delle aree di lavoro a cui sono assegnati durante gli orari lavorativi, ciò include la possibilità di avere accesso all'acqua potabile e ai servizi igienici. Ai lavoratori è consentito di lasciare il luogo di lavoro durante le pause pranzo e al termine dell'orario lavorativo.
- Nel caso in cui il datore di lavoro fornisca alloggi ai lavoratori, non dovranno essere imposti vincoli di orario e di movimento ai lavoratori e gli ingressi e le uscite non dovranno essere limitati.
- I lavoratori devono potersi dimettere liberamente ai sensi delle leggi e dei regolamenti vigenti.
- Al momento delle dimissioni o della cessazione del rapporto di lavoro, ai lavoratori devono essere corrisposti tutti i salari guadagnati e qualsiasi indennità di licenziamento dovuta in base alle leggi e ai regolamenti applicabili. I lavoratori non devono essere obbligati o costretti a rinunciare al salario prima della cessazione del rapporto di lavoro.
- Il datore di lavoro, le **agente di reclutamento** o qualsiasi altro intermediario o reclutatore non dovranno trattenere alcun documento di identità originale del lavoratore, richiedere cauzioni o depositi in denaro come condizione per l'assunzione o il mantenimento dell'impiego.

³ I datori di lavoro possono adottare misure di sicurezza ragionevoli per garantire la sicurezza e la privacy dei lavoratori e delle proprietà.



Definizioni Utili

Spese di reclutamento:

Secondo l'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), questo termine si riferisce a commissioni o spese sostenute durante il processo di assunzione per garantire l'occupazione o il collocamento dei lavoratori, indipendentemente dal modo, dai tempi o dal luogo della loro imposizione o raccolta. Il datore di lavoro, i suoi sottoposti, gli agenti di reclutamento o altre terze parti che forniscono servizi correlati, non dovrebbero risquotere queste spese dai lavoratori né direttamente né indirettamente (per esempio attraverso detrazioni dal salario).

Agente di reclutamento:

Agenti e agenzie di recruiting / assunzione / reclutamento di personale, tra cui: agenzie di recruiting e agenzie per il lavoro, agenti di collocamento, intermediari, reclutatori, mediatori e agenti di secondo livello, sia che siano gestiti direttamente dal datore di lavoro sia terze parti. Gli agenti di reclutamento sono coinvolti nel collocamento di un lavoratore (da un paese di origine o di provenienza) presso un impiego in un altro paese (paese di accoglienza). Gli agenti di reclutamento sono spesso assunti dal datore di lavoro nel paese di destinazione. Gli agenti di reclutamento possono lavorare con reclutatori o intermediari locali o con subappaltatori per identificare persone in cerca di lavoro. Tipicamente un agente di reclutamento utilizza più risorse integrate nella catena di approvvigionamento del lavoro. Talvolta il reclutamento può avvenire in regioni diverse all'interno dello stesso paese.

MANODOPERA CARCERARIA

- Non è consentito l'utilizzo di **manodopera carceraria**.

CONSERVAZIONE E CUSTODIA DEI DOCUMENTI

- Se non per un breve periodo, necessario ai fini dell'ottenimento di visti d'ingresso, permessi di lavoro o per altri scopi legalmente riconosciuti, ogni lavoratore dovrà avere il pieno possesso e controllo dei propri documenti di identità originali in qualsiasi momento (es. passaporto, carta di identità, permesso di lavoro, diploma o attestato scolastico).
- Nel caso venissero forniti armadietti individuali per conservare i propri oggetti personali, ogni lavoratore ne manterrà il pieno controllo e l'accesso in qualsiasi momento. Il datore di lavoro non potrà impedire l'accesso agli armadietti, come a titolo esemplificativo, 1) limitando l'accesso solo in un giorno o un'ora specifici 2) richiedendo approvazione o documentazione alla direzione o a un supervisore, o (3) mettendo in atto procedure di check-in / out.

CONTRATTI DI LAVORO

- Tutti i termini e le condizioni di impiego dovranno essere indicati nel **contratto di lavoro** e concordati in accordo con i lavoratori prima dell'inizio del rapporto di lavoro o, nel caso di **lavoratori migranti**, prima della partenza dal luogo di origine.
- I contratti di lavoro non potranno essere modificati unilateralmente una volta firmati e prevedere salari, benefit e/o condizioni di lavoro meno favorevoli.
- Laddove esista un contratto di lavoro collettivo avente forza di legge, la Fabbrica dovrà conformarsi a quanto previsto nel contratto collettivo.
- In caso di utilizzo di contratti di lavoro, tutti i termini e le condizioni di lavoro devono essere indicati nel contratto di lavoro.
- Il contratto di lavoro dovrà essere redatto in una lingua comprensibile ai lavoratori e spiegato verbalmente ai lavoratori che non sono in grado di leggere.



Definizioni Utili

Manodopera carceraria: lavoro forzato svolto da detenuti in una struttura di produzione esterna o all'interno dell'istituto carcerario. Nel caso in cui i detenuti non possano rifiutare di lavorare, è da considerarsi lavoro forzato o contro volontà anche se percepiscono un salario.

Contratto di lavoro: documento che definisce diritti, doveri e responsabilità del lavoratore e del datore di lavoro. Il contratto deve includere tutte le informazioni obbligatorie (ad es. salario, orari, firma del lavoratore, ecc.) ed essere conforme alla normativa vigente.

Lavorator migrante: persona che migra all'interno del proprio paese di origine (migrazione interna) o al di fuori di esso (attraversando un confine internazionale) per cercare lavoro.

- Ai lavoratori deve essere consegnata una copia del contratto di lavoro (o una registrazione audio nel caso in cui i lavoratori non sappiano leggere) che spieghi le condizioni di lavoro nella lingua del lavoratore prima dell'assunzione.
- Tutti i lavoratori potranno dimettersi o risolvere il contratto di lavoro in base ai termini del contratto e in conformità alle normative locali.

DIVIETO DI RITORSIONE

- I lavoratori non dovranno essere soggetti a ritorsioni per aver fornito informazioni su condizioni e procedure di impiego che potrebbero indicare lavoro forzato. Queste includono, ma non sono limitate a: contratti ingannevoli, minacce, multe in denaro, ritiro di documenti personali e richiesta di cauzioni o pagamento delle spese.

LINEE GUIDA SULLE SPESE SOSTENUTE IN RELAZIONE ALL'ASSUNZIONE DI PERSONALE LAVORATIVO

SPESE DI ASSUNZIONE⁴

SPESE A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

Le spese di reclutamento, assunzione e servizio non devono essere imputate ai lavoratori, inclusi i lavoratori temporanei, i migranti, gli studenti, i lavoratori in appalto, i dipendenti o qualunque altro tipo di lavoratore.

Di seguito sono elencati alcuni esempi di spese a carico del datore di lavoro (elenco esemplificativo e non esaustivo):

1. Reclutamento e servizi annessi all'assunzione
 - a. Commissioni per la presentazione di candidati, il reclutamento, il colloquio, l'assunzione, interpretariato, traduzione, il collocamento, in qualsiasi fase del processo di reclutamento e assunzione.
 - b. Commissioni per intermediari, avvocati, notai o altre spese legali
 - c. Qualsiasi altra commissione richiesta per accedere all'opportunità di lavoro
2. Documenti e permessi (inclusi rinnovi)
 - a. Passaporto o documenti di identità necessari per ottenere l'impiego
 - b. Visti d'ingresso
 - c. Foto per passaporti o visti
 - d. Permessi di soggiorno o di lavoro
 - e. Imposta per il certificato penale
 - f. Imposta per il certificato di nascita
 - g. Imposta per il certificato di buona condotta
3. Spese mediche
 - a. Esami medici e screening se richiesti dal datore di lavoro o previsti dalla normativa
 - b. Vaccinazioni, se richieste dal datore di lavoro o previste dalla normativa
4. Qualifiche e competenze
 - a. Spese per verificare curriculum e referenze
 - b. Test attitudinali
 - c. Certificazioni aggiuntive richieste una volta che l'offerta di lavoro è stata accettata
5. Formazione e training del personale
 - a. Formazione e training prima della partenza (lavoratori migranti)
 - b. Formazione e training di nuovo personale

⁴ Disney è membro dell'iniziativa Responsible Labor Initiative della Responsible Business Alliance (RBA) che ha l'obiettivo di armonizzare le pratiche di assunzione e reclutamento responsabile nei diversi settori produttivi. Disney supporta la [RBA's Definition of Fees](#) (Guida per la definizione di spese e commissioni), come indicato in questa sezione.

6. Trasporto e alloggio durante il viaggio (incluse commissioni e tasse)
 - a. Per i lavoratori migranti stranieri:
 - i. Trasporto e alloggio durante il viaggio una volta che l'offerta di lavoro è stata accettata, dal luogo di residenza abituale del lavoratore nel proprio paese di origine fino al punto di imbarco dal paese di origine.
 - ii. Trasporto dal punto di imbarco del paese di origine del lavoratore fino all'ingresso nel paese di destinazione (incluse, tra le altre, spese per biglietti aerei o altri mezzi di trasporto, tasse di ingresso o di viaggio).
 - iii. Trasporto dal luogo di ingresso nel paese di destinazione fino al luogo di lavoro o all'alloggio messo a disposizione.
 - iv. Tasse di immigrazione o per attraversare confini.
 - v. Spese di trasferimento, se viene richiesto di trasferirsi una volta iniziato il rapporto di lavoro.
 - vi. Trasporto per tornare al proprio paese di origine alla conclusione del rapporto di lavoro.
 - b. Per i **lavoratori migranti interni**:
 - i. Trasporto e alloggio durante il viaggio una volta che l'offerta di lavoro è stata accettata, dal luogo di residenza abituale del lavoratore fino al luogo di lavoro.
 - ii. Trasporto per tornare al luogo di residenza alla conclusione del rapporto di lavoro.
7. Cessazione del rapporto di lavoro e dimissioni anticipate
 - a. Nel caso in cui il lavoratore abbia prestato l'intero periodo di preavviso previsto dal contratto o dalla legge locale, non deve essere addebitato alcun costo per la cessazione del rapporto di lavoro.
 - b. Se il lavoratore non ha rispettato l'intero periodo di preavviso:
 - i. Al lavoratore non potrà essere richiesto di pagare più di quanto previsto dalle normative locali ovvero il 60% del salario base mensile lordo del lavoratore, a seconda di quale dei due sia inferiore.
 - ii. il datore di lavoro non deve richiedere al lavoratore il pagamento di alcuna commissione nel caso in cui il lavoratore abbia dato le dimissioni senza rispettare l'intero periodo di preavviso a causa di un abuso o di una minaccia alla sua sicurezza.
8. Altre spese e imposte
 - a. Depositi e/o obbligazioni (anche non regolamentati).
 - b. Imposte di soggiorno o altre imposte legate all'assunzione di **lavoratori migranti stranieri**.
 - c. Commissioni o spese associate alla regolarizzazione di **lavoratori migranti privi di documenti** ai fini dell'impiego, attraverso programmi autorizzati dal governo.
 - d. Spese per ottenere permessi di lavoro temporaneo o permanente.



Definizioni Utili

Lavoratore migrante interno: persona che viene reclutata e migra dal proprio luogo di residenza abituale verso un'altra regione o provincia all'interno del suo paese di residenza, con l'obiettivo specifico di lavorare.

Lavoratore migrante straniero: persona che viene reclutata e migra dal proprio paese di origine verso un altro paese dove non risiede permanentemente, con l'obiettivo specifico di lavorare.

Lavoratore migrante privo di documenti: lavoratore migrante che non è autorizzato a entrare, soggiornare o svolgere un'attività lavorativa nel paese in cui lavora.

SPESE RIMBORSABILI DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO

Le seguenti spese possono essere sostenute dai lavoratori se gli importi sono esplicitamente indicati nel contratto di lavoro e rimborsate dal datore di lavoro dietro presentazione di una ricevuta di pagamento. Gli importi presentati dal lavoratore devono essere spese effettive, senza mark-up o commissioni applicati dal datore di lavoro, dall'intermediario, ecc.

1. Spese sostenute per prepararsi al colloquio di lavoro, quali fotocopie di CV, copie di documenti e certificati e spese accessorie.
2. Spese sostenute per documentare le qualifiche richieste per candidarsi per il lavoro, quali titoli di studio o attestati.
3. Spese sostenute per la sostituzione del passaporto dovute a perdita o dolo del lavoratore, comprese foto, fotocopie di documenti, ecc.
4. Vitto e alloggio (devono avere un valore di mercato equo e soddisfare i requisiti di salute e sicurezza).

RIMBORSO DELLE SPESE SOSTENUTE DAI LAVORATORI

L'obbligo di rimborsare i lavoratori per le spese di reclutamento si applica solo ai lavoratori in forza al datore di lavoro al 1 novembre 2020 o date successive ("data di entrata in vigore"), indipendentemente da quando viene effettuato il pagamento, e solo in relazione alle spese che sono state sostenute a partire dalla data di entrata in vigore.

Il datore di lavoro è in ogni caso responsabile del rimborso, anche se il lavoratore non è in grado di fornire la documentazione che attesti il pagamento di spese di reclutamento.

Laddove un lavoratore abbia pagato, alla data di entrata in vigore o successivamente, spese o commissioni di reclutamento, il datore di lavoro è tenuto a rimborsare tali importi al lavoratore entro la data di assunzione.

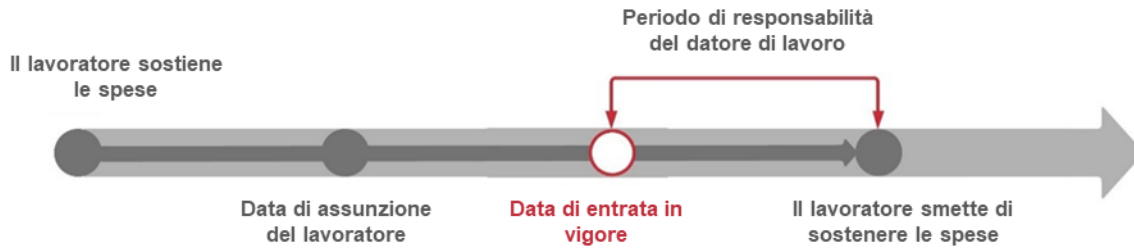
Il mancato rimborso totale delle suddette spese dopo la data di entrata in vigore costituisce una violazione del MSC, anche se le spese sono state in parte rimborsate. Se tale violazione viene accertata dal datore di lavoro o tramite una audit, il datore di lavoro deve immediatamente cessare la riscossione di tali spese attraverso detrazioni dalla busta paga o tramite altri mezzi. Il datore di lavoro deve porre rimedio alla violazione **entro 120 giorni dalla data di emissione di un piano di azioni correttive (PAC) per tale violazione**; in caso contrario potrebbe essere emessa un'autorizzazione alla sospensione della produzione (FLOPA - Facility Loss of Production Authorization).

- La Disney potrebbe richiedere la sospensione della produzione di prodotti a marchio Disney fino alla completa risoluzione della violazione.
- Il licenziamento di lavoratori a cui è dovuto il rimborso, al mero scopo di evitare tale rimborso, non è permesso ed è considerato una violazione del MCS.

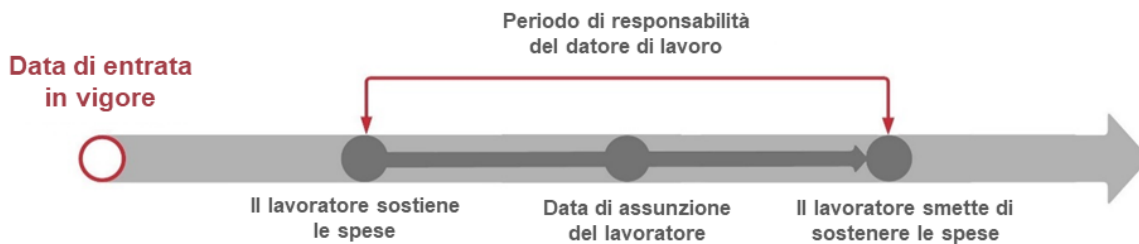
Di seguito sono riportati esempi di casi in cui è previsto il rimborso:

Scenario esemplificativo 1: Un lavoratore ha iniziato a pagare le spese di reclutamento prima della data di entrata in vigore e ha continuato a pagarle dopo la data di entrata in vigore fino a quando la violazione è stata identificata.

Il datore di lavoro deve immediatamente cessare di riscuotere qualsiasi importo dal lavoratore. Il datore di lavoro è responsabile per il rimborso di tutte le spese di reclutamento sostenute dal lavoratore dopo la data di entrata in vigore, entro 120 giorni dall'emissione della PAC.



Scenario esemplificativo 2: Un lavoratore ha iniziato a pagare le spese di reclutamento dopo la data di entrata in vigore e ha continuato a pagarle fino a quando la violazione è stata identificata. Il datore di lavoro deve immediatamente cessare di riscuotere qualsiasi importo dal lavoratore. Il datore di lavoro è responsabile per il rimborso di tutte le spese o tasse pagate dal lavoratore entro 120 giorni dall'emissione della PAC.



Scenario esemplificativo 3: Un lavoratore ha pagato le spese di reclutamento dopo la data di entrata in vigore ma ha smesso di pagarle prima della data in cui è stata identificata la violazione. Il datore di lavoro è responsabile per il rimborso di tutte le spese sostenute dal lavoratore entro 120 giorni dall'emissione della PAC.



DETERMINARE IL VALORE DEL RIMBORSO

Quando un audit rileva una situazione di lavoro forzato o contro volontà in cui sono state sostenute dal lavoratore spese di reclutamento a partire dalla data di entrata in vigore, Disney potrà richiedere una seconda audit per determinare l'ammontare delle spese sostenute dal lavoratore.⁵ Ove possibile, ai lavoratori dovrà essere rimborsato l'intero importo delle spese sostenute.

Qualora sia possibile, il lavoratore dovrà fornire i giustificativi delle spese sostenute, in modo da facilitarne il rimborso. Tali giustificativi non sono tuttavia strettamente necessari per ottenere il rimborso. In assenza di documentazione, i datori di lavoro effettueranno una stima delle spese sulla base di fatti credibili, sulle informazioni disponibili e su quanto comunicato dal lavoratore.

Il datore di lavoro è tenuto a rendere noto il processo di calcolo del rimborso, incluse le fonti di informazioni e le ipotesi fatte.

Gli auditor possono fare riferimento alle norme stabilite dalla Responsible Business Alliance per determinare le spese medie pagate dai lavoratori.

EVIDENZE DELL'AVVENUTO RIMBORSO

Il datore di lavoro ha la responsabilità di dimostrare che tutte le spese di reclutamento rimborsabili sono state da lui pagate.

PIANI DI RIMBORSO

Disney si aspetta che il rimborso di spese dovute al lavoratore sia completato il più presto possibile. Tuttavia, il processo potrà subire rallentamenti dovuti all'assenza di documentazione delle spese sostenute dai lavoratori, o all'assunzione di lavoratori migranti provenienti da zone

⁵ Disney si riserva il diritto di recuperare i costi dell'audit da licenziatari e fornitori.

diverse ed effettuata in momenti diversi. In tali scenari complessi, il licenziatario o il partner commerciale potrà richiedere un accordo speciale per consentire al datore di lavoro di ammortizzare i pagamenti durante tutta la durata del contratto di lavoro.

Se viene utilizzato un piano di rimborso dilazionato, i lavoratori devono essere informati su come, perché e quando verranno rimborsati, compresa una data certa entro cui verrà completato il rimborso. I lavoratori dovranno essere completamente rimborsati prima di interrompere il rapporto di lavoro, indipendentemente dal piano di rimborso.

Richieste di accordi speciali per i piani di rimborso saranno valutate caso per caso dal team Disney responsabile per gli standard di lavoro internazionali.

MISURE PREVENTIVE RACCOMANDATE

POLICY E PROCEDURE AZIENDALI

POLICY AZIENDALI

È necessario ricevere il consenso formale e scritto e il supporto fattivo degli executives e dei supervisor del datore di lavoro riferito alle seguenti policy aziendali:

- Qualsiasi forma di lavoro forzato o contro volontà, coatto, **vincolato**, lavoro non volontario di manodopera carceraria, lavoro in schiavitù o traffico di esseri umani è proibita.
- Possono essere impiegati esclusivamente intermediari, reclutatori o agenzie per l'impiego che si impegnano contrattualmente a soddisfare gli standard e i requisiti di legge in materia di lavoro forzato o contro volontà.
- Ai lavoratori non verranno addebitate spese di reclutamento o assunzione per ottenere l'impiego. Queste spese saranno sostenute dal datore di lavoro e tutti i lavoratori che avranno sostenuto tali spese saranno rimborsati.
- Prima della firma del contratto tutti i lavoratori verranno chiaramente informati riguardo ai termini e alle condizioni di lavoro in modo completo e preciso.
- Non verranno effettuati cambiamenti unilaterali nelle condizioni e nei contratti di assunzione che non siano a beneficio del lavoratore.
- Non verranno effettuate detrazioni salariali per spese o commissioni che non siano descritte nel contratto di lavoro e richieste dalla legge.
- I lavoratori non saranno tenuti a effettuare depositi monetari o a partecipare a programmi di risparmio obbligatori.
- Non verranno poste restrizioni irragionevoli al movimento dei lavoratori durante la giornata di lavoro, oppure dalla postazione di lavoro o dai propri alloggi durante le ore di riposo.



Definizioni Utili

Lavoro vincolato: lavoro svolto da un lavoratore, con o senza contratto di lavoro, che il lavoratore non è in grado di lasciare di sua volontà.

- I lavoratori manterranno il pieno possesso dei loro passaporti e di qualsiasi altro documento di identità personale e avranno a disposizione un luogo personale, privato e sicuro dove depositarli.
- I lavoratori saranno liberi di interrompere il rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza penalità o minacce di penalità, previo ragionevole preavviso o come richiesto dalle normative locali. Le spese per il rimpatrio saranno sostenute dal datore di lavoro.

PROCEDURE

È necessario sviluppare e implementare procedure formali che:

- Comunicano chiaramente negli annunci di lavoro che l'azienda non richiede spese di reclutamento;
- Assicurano che i contratti di lavoro vengano spiegati e chiariti ai lavoratori prima della firma; che siano coerenti o assicurino condizioni lavorative migliori di quelle offerte nel paese di origine (nel caso di lavoratori migranti); che siano scritti in una lingua comprensibile ai lavoratori. Ai lavoratori che non sono in grado di leggere deve essere fornita una esaustiva spiegazione verbale.
- Garantiscano che i lavoratori non effettuino depositi, registrino obbligazioni o paghino altre commissioni per ottenere il lavoro.
- Selezionino agenzie per l'impiego, intermediari o reclutatori che favoriscono l'utilizzo di pratiche di reclutamento etiche e possano garantire l'applicazione della presente policy della propria catena di reclutamento del personale. È necessario includere la policy "il datore di lavoro paga" nel contratto di servizio con l'agenzia per l'impiego, l'intermediario o il reclutatore. Il contratto deve elencare chiaramente tutte le spese di reclutamento che saranno pagate dal datore di lavoro.
- Permettano un celere rimborso dei lavoratori che hanno sostenuto spese per conto del datore di lavoro.
- Forniscano ai lavoratori un accesso sicuro e senza restrizioni ai loro documenti di identità personale (ad esempio, fornendo armadietti personali) tranne che per il breve tempo necessario per ottenere o rinnovare visti o permessi di lavoro.
- Assicurino che il lavoro straordinario sia volontario.
- Garantiscano che non vi siano restrizioni al movimento dei lavoratori durante o dopo l'orario di lavoro (ad es. coprifuoco nei dormitori, tranne nel caso di ragionevoli motivi di sicurezza) o alle libertà di base, come interruzioni di servizi igienici o di acqua o dell'accesso a strutture mediche.
- Garantiscano che non vi siano sanzioni di alcun tipo per le dimissioni date con ragionevole preavviso.

RESPONSABILITÀ

- I vertici aziendali avranno piena responsabilità sul raggiungimento degli obiettivi della policy, mentre sarà piena responsabilità del management e dello staff l'implementazione delle presenti procedure.

TRAINING E COMUNICAZIONE

- Garantire un adeguato training a tutti i lavoratori e fornitori di servizi sulle policy e procedure aziendali relative al lavoro forzato o contro volontà.
- Garantire un adeguato training tecnico al personale responsabile dell'implementazione delle procedure, inclusi le agenzie per l'impiego, gli intermediari o i reclutatori responsabili dell'implementazione della policy "il datore di lavoro paga" e della due diligence della loro catena di reclutamento del personale.
- Fornire ai lavoratori migranti neo-assunti, prima della partenza, una formazione sui loro diritti, sui termini e le condizioni del contratto di lavoro, sulle policy e procedure relative al lavoro forzato o contro volontà e sulle modalità con cui è possibile segnalare problemi o presentare reclami.
- Esporre negli uffici o nei luoghi di lavoro copia della policy e dei regolamenti relativi al lavoro forzato o contro volontà in una lingua comprensibile ai lavoratori.

DOCUMENTAZIONE

- Conservare gli originali (o le copie) di ogni contratto di lavoro stipulato dalle agenzie per l'impiego, da intermediari o reclutatori, inclusi quelli stipulati sia nel paese di origine che nel paese di destinazione, ove applicabile, nonché le lettere di offerta di lavoro, se rilevanti.
- Conservare copie dei service agreement con le agenzie per l'impiego e la documentazione relativa ai pagamenti delle spese e commissioni di reclutamento del personale effettuati alle suddette agenzie.
- Conservare la documentazione sulle survey condotte tra i lavoratori, risultati di colloqui e relazioni sui reclami. Queste ultime devono includere una descrizione dettagliata del modo in cui i reclami sono stati esaminati e risolti.

MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO CONTINUO

- Implementare un sistema confidenziale di segnalazione di problemi o reclami, anche in forma anonima, che includa misure efficaci per affrontare e risolvere le segnalazioni relative a lavoro forzato o contro volontà e qualsiasi violazione delle policy o della normativa locale che proibisce il lavoro forzato o contro volontà.

- Intervistare i lavoratori migranti appena arrivati per monitorare le prestazioni di agenzie, intermediari e reclutatori, i termini in base ai quali i lavoratori sono stati assunti e se sono state sostenute spese o contratti debiti per ottenere o mantenere il lavoro.
- Analizzare le cause all'origine di ciascun problema emerso durante il monitoraggio. Fissare obiettivi di miglioramento e sviluppare piani di azioni correttivi e preventivi (inclusa la modifica delle procedure) per affrontare ogni problematica identificata.
- Definire compiti, responsabilità, obiettivi intermedi e date per l'implementazione di azioni correttive e preventive.

FONTI

CONSUMER GOODS FORUM

- [Guida ai principi del settore prioritario \(Guidance on the Priority Industry Principles\)](#)

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO)

- [Principi generali e linee guida operative per l'assunzione equa e la definizione delle commissioni di assunzione e dei relativi costi \(General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs\)](#)
- [Rete commerciale globale sul lavoro forzato \(Global Business Network on Forced Labor\)](#)
- [Indicatori di lavoro forzato \(Indicators of Forced Labor\)](#)
- [Standard internazionali del lavoro sul lavoro forzato \(International Labor Standards on Forced Labor\) :](#)
 - [C29 - Convenzione sul lavoro forzato, 1930](#)
 - [C105 - Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato, 1957](#)

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION (IOM)

- [Sistema di integrità delle assunzioni internazionali \(International Recruitment Integrity System \(IRIS\)\)](#)

ISSARA INSTITUTE

- [Reclutamento etico \(Ethical Recruitment\)](#)

LEADERSHIP GROUP FOR RESPONSIBLE RECRUITMENT

- [Sei passaggi per l'assunzione responsabile \(Six Steps to Responsible Recruitment\)](#)

RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE

- [Guida pratica alla dovuta diligenza sulle commissioni di assunzione nelle catene di approvvigionamento internazionali \(Practical Guide to Due Diligence on Recruitment Fees in International Supply Chains\)](#)
- [Iniziativa del lavoro responsabile \(Responsible Labor Initiative\)](#)

U.K. MODERN SLAVERY ACT 2015

- [U.K. Modern Slavery Act 2015](#)

U.S. CUSTOMS AND BORDER PROTECTION

- [Lavoro forzato \(Forced Labor\)](#)
- [Guida alle cure ragionevoli \(Reasonable Care Guide\)](#)

U.S. DEPARTMENT OF STATE

- [Strumento di approvvigionamento responsabile \(Responsible Sourcing Tool\)](#)

VERITÉ

- [Aiuto ricercato con Fair Hiring Toolkit \(Help Wanted with Fair Hiring Toolkit\)](#)