

Manuale di sistema amfori BSCI Allegato 17

Allegato 17: Come promuovere un reclutamento responsabile

Il presente allegato al [Manuale di sistema amfori BSCI](#) funge da guida per gli aderenti amfori BSCI e i loro partner commerciali al fine di aumentare la promozione e il monitoraggio delle pratiche di reclutamento responsabile, in particolare nelle regioni o nei settori in cui si può registrare un alto tasso di immigrazione.

PRINCIPI DEL RECLUTAMENTO RESPONSABILE

Le aziende commerciali reclutano personale in maniera responsabile nel momento in cui adottano i provvedimenti necessari per garantire che il reclutamento diretto e indiretto siano fondati sui seguenti principi:

Trasparenza:

- Le persone in cerca di occupazione ricevono informazioni accurate sulle condizioni di lavoro (es. pagamento, doveri e responsabilità) prima di lasciare il proprio luogo di origine
- I lavoratori ricevono le condizioni contrattuali in una lingua che comprendono
- Il reclutamento non prevede alcuna forma di coercizione volta a costringere i lavoratori a lavorare

Sicurezza:

- I lavoratori non sono soggetti ad alcuna forma di coercizione nell'ambito del rapporto di lavoro
- I lavoratori possono tenere con sé i passaporti e gli affetti personali senza rischi di trattenute o perdite
- I lavoratori sono liberi di dare le dimissioni nel rispetto del periodo di preavviso legale

Retribuzione da parte del datore di lavoro:

- I costi legati al reclutamento non sono a carico dei lavoratori
- I lavoratori non hanno trattenute sullo stipendio per compensare i costi relativi al reclutamento

RECLUTAMENTO RESPONSABILE IN PRATICA

Le aziende commerciali devono predefinire le procedure e le infrastrutture necessarie per adottare al loro interno pratiche di reclutamento responsabile e incoraggiare i propri partner commerciali a fare altrettanto in considerazione della loro importanza per la loro due diligence in materia di diritti umani.

Azioni da intraprendere per garantire un reclutamento responsabile

Mappatura: L'azienda deve effettuare una valutazione iniziale delle pratiche di reclutamento in uso, raffrontandole con i principi sopracitati, e identificare potenziali carenze. Tale operazione di mappatura deve comprendere:

- Interviste con il responsabile delle risorse umane e con agenzie di reclutamento (se applicabili)
- Un sondaggio dei lavoratori e dei loro rappresentanti
- Una valutazione delle lamentele ricevute dall'azienda negli anni

Piano d'azione: In base ai risultati ottenuti dalla valutazione iniziale, le aziende commerciali devono programmare e definire le azioni prioritarie da intraprendere per includere le pratiche di reclutamento responsabile nelle proprie operazioni. Il piano d'azione deve comprendere:

- La definizione degli individui o dei reparti dell'azienda commerciale che saranno responsabili dell'attuazione del piano
- Un budget realistico per garantire di riuscire ad affrontare con successo i gap identificati
- Procedure di attuazione che descrivano le pratiche di reclutamento responsabile dell'azienda

Miglioramento continuo: L'attuazione di pratiche di reclutamento responsabile nelle operazioni commerciali richiede adattamenti continui e feedback costante da parte di diversi stakeholder. Per questo devono essere inclusi nel miglioramento continuo:

- Monitoraggio continuo dei progressi fatti
- Formazione e capacity building continui dei lavoratori e del direttivo
- Coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti

