



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

▶ **Principi generali e linee guida
per il reclutamento equo
e per la determinazione dei costi**





Principi generali e linee guida per il reclutamento equo e per la determinazione dei costi

Ufficio Internazionale del Lavoro

L'edizione italiana dei principi generali e linee guida per il reclutamento equo è stata realizzata nell'ambito del progetto "Supporto al rafforzamento della *governance* inter-istituzionale sullo sfruttamento lavorativo" che è co-finanziato dall'Unione Europea attraverso il Servizio di Supporto alle Riforme Istituzionali della Commissione e implementato dall'Ufficio per l'Italia e San Marino dell'Organizzazione Internazionale del lavoro e dalla Commissione Europea.

Copyright © Organizzazione Internazionale del Lavoro 2020

Prima pubblicazione 2020

Le pubblicazioni dell'Ufficio Internazionale del Lavoro godono della protezione del diritto di autore in virtù del protocollo n. 2 della Convenzione universale per la protezione del diritto di autore. Si potranno tuttavia riprodurre brevi passaggi senza autorizzazione, alla condizione che venga menzionata la fonte. Ogni richiesta di autorizzazione di riproduzione o di traduzione va indirizzata a Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Svizzera, o tramite email a: rights@ilo.org. Tali richieste sono sempre gradite.

Le biblioteche, istituzioni o altri utilizzatori registrati presso un organismo di gestione dei diritti di riproduzione possono eseguire copie conformemente alle condizioni e diritti concessi loro. Visitare il sito <https://www.ifro.org> per individuare l'organismo responsabile della gestione dei diritti di riproduzione in ogni paese.

Principi generali e linee guida per il reclutamento equo e per la determinazione dei costi

Roma, Organizzazione Internazionale del Lavoro, novembre 2020.

ISBN: 978-92-2-033788-2 (pdf web)

Edizione italiana a cura dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino.

Disponibile in francese: *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et définition des commissions de recrutement et frais connexes* ISBN 978-92-2-133415-6 (stampato), 978-92-2-133415-6 (pdf web), Ginevra, 2020; in inglese: *General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs* ISBN 978-92-2-133354-8 (stampato), 978-92-2-133333-3 (pdf web), Ginevra, 2020; in spagnolo: *Principios generales y directrices para la contratación equitativa y definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos* ISBN 978-92-2-133417-0 (stampato), 978-92-2-133418-7 (pdf web), Ginevra, 2020; e in diverse altre lingue.

Le denominazioni usate nelle pubblicazioni dell'Ufficio Internazionale del Lavoro, che sono conformi alla prassi delle Nazioni Unite, e la presentazione dei dati che vi figurano non implicano l'espressione di opinione alcuna da parte dell'Ufficio Internazionale del Lavoro in merito allo stato giuridico di alcun paese, area o territorio, o delle sue autorità, o rispetto al tracciato delle relative frontiere.

Gli articoli, studi e altri testi firmati sono pubblicati sotto la responsabilità dei loro autori senza che l'Ufficio Internazionale del Lavoro faccia proprie le opinioni che vi sono espresse.

Qualsiasi riferimento a nomi di ditte, o prodotti, o procedimenti commerciali non implica alcun apprezzamento da parte dell'Ufficio Internazionale del Lavoro; di converso, la mancata menzione di una ditta, o prodotto, o procedimento commerciale non significa disapprovazione alcuna.

Informazioni sulle pubblicazioni e sui prodotti elettronici dell'OIL sono disponibili sul sito <https://ilo.org/publns>.

Indice

Abbreviazioni	6
I Principi generali e linee guida per il reclutamento equo	7
I Scopo dei principi generali e linee guida	7
II Definizioni e termini	7
III Principi generali	9
IV Linee guida	10
Responsabilità dei governi	10
Responsabilità delle imprese e dei servizi pubblici per l'impiego	16
II Determinazione dei costi di reclutamento	21
I Ambito di applicazione	21
II Determinazione dei costi di reclutamento e altri costi correlati	21
Costi di reclutamento	22
Costi correlati	22
Costi illegittimi, irragionevoli e nascosti	23
Appendice — Fonti principali dei principi e delle linee guida	25

Abbreviazioni

Norme internazionali del lavoro

a) Convenzioni e protocolli

C29	Convenzione sul lavoro forzato, 1930 (n. 29)
C81	Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947 (n. 81)
C87	Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948 (n.87)
C88	Convenzione sui servizi per l'impiego, 1948 (n. 88)
C94	Convenzione sulle clausole di lavoro (contratti pubblici), 1949 (n. 94)
C97	Convenzione sui lavoratori migranti (riveduta), 1949 (n. 97)
C98	Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, 1949 (n. 98)
C100	Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione, 1951 (n. 100)
C105	Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato, 1957 (n. 105)
C111	Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958 (n. 111)
C129	Convenzione sull'ispezione del lavoro (agricoltura), 1969 (n. 129)
C138	Convenzione sull'età minima, 1973 (n. 138)
C143	Convenzione sui lavoratori migranti (disposizioni complementari), 1975 (n. 143)
C150	Convenzione sull'amministrazione del lavoro, 1978 (n. 150)
C181	Convenzione sulle agenzie per l'impiego private, 1997 (n. 181)
C182	Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile, 1999 (n. 182)
C189	Convenzione sulle lavoratrici e i lavoratori domestici, 2011(n. 189)
CLM, 2006	Convenzione del lavoro marittimo, 2006
P29	Protocollo del 2014 sulla Convenzione sul lavoro forzato, 1930 (n. 29)

b) Raccomandazioni

R83	Raccomandazione sul servizio per l'impiego, 1948 (n. 83)
R86	Raccomandazione sui lavoratori migranti (riveduta), 1949 (n. 86)
R151	Raccomandazione sui lavoratori migranti, 1975 (n. 151)
R157	Raccomandazione sul personale infermieristico, 1977 (n. 157)
R169	Raccomandazione sulla politica dell'impiego (disposizioni complementari), 1984 (n. 169)
R188	Raccomandazione sulle agenzie per l'impiego private, 1997 (n. 188)
R201	Raccomandazione sulle lavoratrici e i lavoratori domestici, 2011 (n. 201)
R203	Raccomandazione sul lavoro forzato (misure complementari), 2014 (n. 203)
R204	Raccomandazione sulla transizione dall'economia informale verso l'economia formale (n. 204)

Dichiarazioni delle Organizzazioni Internazionali

Dichiarazione OIL sulle imprese multinazionali	Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale
CIEDR	Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, 1965
PIDCP	Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici, 1966
ICESCR	Patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali, 1966

Altre fonti

CIETT ¹	Codice di condotta della Confederazione delle agenzie per l'impiego private (CIETT), 2015
Principi di Dacca	Principi di Dacca per una migrazione dignitosa, 2012
Codice IRIS	Codice di condotta dell'Organizzazione Internazionale per le Migrazioni sull'integrità del sistema di reclutamento
Principi guida ONU	Principi guida delle Nazioni Unite su commercio e diritti umani, 2011
Codice di condotta Verité	Strumenti Verité per l'assunzione equa, Esempi di disposizioni per un codice di condotta

¹ A partire dal 21 settembre 2016, la CIETT è stata rinominata Confederazione mondiale dell'occupazione.

► I. Principi generali e linee guida per il reclutamento equo²

I. Scopo dei principi generali e linee guida

Sviluppati dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), i principi generali e linee guida per il reclutamento equo hanno una natura volontaristica e mirano a guidare l'OIL e altre organizzazioni, gli organismi legislativi nazionali e le parti sociali nel lavoro per la promozione e garanzia di pratiche di reclutamento equo.

I principi e linee guida riportati in questa guida si basano su diverse fonti. Le principali sono le norme internazionali del lavoro e i relativi strumenti dell'OIL. Sono state inoltre prese in considerazione anche altre fonti e le buone pratiche esistenti in materia. L'elenco completo delle fonti è allegato alla fine del presente documento.

L'ambito di applicazione dei principi e linee guida si estende all'intero processo di reclutamento dei lavoratori, compresi i lavoratori migranti, che avviene sia direttamente attraverso il reclutamento ad opera dei datori di lavoro che attraverso intermediari. Si applicano inoltre alle pratiche di reclutamento all'interno e oltre i confini dei paesi, così come al reclutamento tramite agenzie per il lavoro interinale, in tutti i settori dell'economia. A livello nazionale, l'attuazione dei principi e linee guida dovrebbe avvenire previa consultazione tra il governo e le parti sociali.

Viene operata una distinzione tra principi generali — che mirano ad orientare l'attuazione di tali principi a tutti i livelli — e linee guida operative — che riguardano le responsabilità degli attori coinvolti nel processo di reclutamento e comprendono eventuali misure e politiche.

II. Definizioni e termini

Ai fini di questi principi e linee guida:

- per **due diligence**, si intende il processo continuativo messo in atto da un'impresa allo scopo di identificare, prevenire, mitigare e informare circa le modalità attraverso le quali vengono affrontati gli impatti negativi dell'attività economica sui diritti umani o che sono direttamente conseguenti alle operazioni, ai prodotti, o ai servizi prestati per il tramite delle sue attività economiche. Il processo dovrebbe comprendere anche la valutazione degli impatti reali e potenziali sui diritti umani, l'integrazione degli esiti e le eventuali azioni correttive, il monitoraggio delle risposte adottate e la comunicazione del modo in cui tali impatti vengono affrontati;
- per **datore di lavoro** si intende la persona fisica o giuridica che impiega dipendenti o lavoratori, in modo diretto o indiretto;
- per **impresa** si intendono i datori di lavoro, i reclutatori di manodopera diversi dai servizi pubblici per l'impiego e gli altri fornitori di servizi nell'ambito del processo di reclutamento;
- il termine **reclutatore di manodopera** si riferisce sia ai servizi pubblici per l'impiego sia alle agenzie private per l'impiego e a tutti gli altri intermediari o subagenti che si occupano di reclutamento e collocamento di lavoratori. I reclutatori di manodopera possono assumere diverse forme, con o senza scopo di lucro, oppure operare all'interno o all'esterno dei quadri normativi;

² Il Consiglio d'Amministrazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, nel corso della sua 328^a sessione (Ginevra, 26 ottobre 2016), ha autorizzato il Direttore generale a pubblicare e diffondere i principi generali e le linee guida operative per un reclutamento equo adottati dall'Incontro di esperti sul reclutamento equo (Ginevra, 5-7 settembre 2016).

-
- ▶ per **lavoratore migrante** si intende una persona che migra o è migrata in un paese di cui non è cittadino, al fine di essere in un rapporto di lavoro subordinato e non autonomo;
 - ▶ il termine **reclutamento** comprende la pubblicità, la diffusione di informazioni, la selezione, il trasporto, l'inserimento nel mondo del lavoro e — per i lavoratori migranti — il ritorno nel paese d'origine, ove applicabile. Il termine si applica sia a chi cerca lavoro sia a chi ha già un impiego;
 - ▶ per **commissioni di reclutamento** o costi correlati si intende qualsiasi commissione o costo sostenuto nell'ambito del processo di reclutamento, al fine di garantire l'impiego o il collocamento dei lavoratori, indipendentemente dalle modalità, dai tempi o dal luogo della loro imposizione o riscossione.
-



III. Principi generali

1. Il reclutamento dovrebbe avvenire in modo da rispettare, tutelare e garantire l'applicazione dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale, compresi i diritti previsti nelle norme internazionali sul lavoro, in particolare, il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva, nonché la prevenzione e l'eliminazione del lavoro forzato, del lavoro minorile e della discriminazione in materia di impiego e occupazione.
2. Il reclutamento dovrebbe rispondere alle esigenze consolidate del mercato del lavoro e non come mezzo per spostare o ridurre la forza lavoro esistente, per abbassare gli standard lavorativi, i salari o le condizioni di lavoro o minare in altro modo il lavoro dignitoso.
3. La legislazione e le politiche in materia di occupazione e reclutamento si dovrebbero applicare a tutti i lavoratori, ai reclutatori di manodopera e ai datori di lavoro.
4. Il reclutamento dovrebbe tenere conto delle politiche e delle pratiche che promuovono l'efficienza, la trasparenza e la tutela dei lavoratori nell'ambito del processo di reclutamento, tra cui il riconoscimento reciproco delle competenze e dei titoli.
5. La regolamentazione del rapporto di lavoro e del reclutamento dovrebbe essere chiara e trasparente ed essere applicata in modo efficace. Dovrebbero essere evidenziati il ruolo dell'ispettorato del lavoro e l'uso di procedure standard di registrazione, concessione o certificazione. Le autorità competenti dovrebbero adottare misure specifiche contro i metodi abusivi e fraudolenti di reclutamento, compresi quelli che possono portare al lavoro forzato o alla tratta di esseri umani.
6. Il reclutamento transfrontaliero dovrebbe avvenire nel rispetto delle leggi, regolamenti, contratti di lavoro e contratti collettivi in vigore nei paesi di origine, di transito e di destinazione, nonché dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale, compresi i principi e i diritti fondamentali sul lavoro, e le norme internazionali del lavoro pertinenti. Tali leggi e norme dovrebbero essere attuate in modo effettivo.
7. Ai lavoratori o alle persone in cerca di lavoro non dovrebbe essere addebitata alcuna commissione di reclutamento o altro costo correlato.
8. I termini e le condizioni di impiego di un lavoratore dovrebbero essere specificate in modo adeguato, veritiero e facilmente comprensibile, e preferibilmente attraverso contratti scritti, in conformità con le leggi, i regolamenti, i contratti di lavoro e i contratti collettivi in vigore nel paese. Tali contratti dovrebbero essere chiari e trasparenti e fornire ai lavoratori informazioni sul luogo di svolgimento della prestazione lavorativa e sui requisiti e le mansioni richieste per il lavoro per il quale si viene reclutati. Nel caso dei lavoratori migranti i contratti scritti dovrebbero essere redatti in una lingua comprensibile per il lavoratore, forniti con sufficiente anticipo rispetto alla partenza dal paese di origine, soggetti a misure volte ad impedirne la sostituzione ed essere legalmente efficaci.
9. I contratti di lavoro dovrebbero essere volontari e liberi da qualsiasi inganno o coercizione, riguardo ai termini e alle condizioni di reclutamento e di impiego.
10. I lavoratori dovrebbero avere accesso a informazioni gratuite, complete e precise riguardo ai loro diritti e alle condizioni di reclutamento e di impiego.
11. Dovrà essere rispettata la libertà dei lavoratori di muoversi all'interno di un paese o di lasciare un paese. I documenti di identità e i contratti di lavoro non dovrebbero essere sequestrati, distrutti o trattenuti.
12. I lavoratori dovrebbero essere liberi di terminare il loro rapporto di lavoro e, nel caso di lavoratori migranti, di tornare nel loro paese. I lavoratori migranti non dovrebbero essere obbligati a richiedere il permesso del datore di lavoro o del reclutatore per cambiare datore di lavoro.

13. I lavoratori, indipendentemente dalla loro presenza o status legale all'interno di uno Stato, dovrebbero avere accesso a meccanismi di reclamo e ad altri meccanismi di risoluzione delle controversie gratuiti o accessibili, in caso di presunto abuso dei loro diritti nel processo di reclutamento, e dovrebbero essere resi disponibili rimedi adeguati ed efficaci in caso di abuso.

IV. Linee guida

Le presenti linee guida sono strutturate in modo da individuare le responsabilità dei governi, delle imprese e dei servizi pubblici per l'impiego.

Responsabilità dei governi

La presente sezione si applica all'esercizio delle attività regolamentare dei governi.

I governi hanno la responsabilità di promuovere il reclutamento equo, sia quando agiscono come datori di lavoro sia quando regolamentano i servizi di reclutamento e forniscono servizi di incontro tra offerta e domanda di lavoro e di collocamento attraverso i servizi pubblici per l'impiego. Per ridurre gli abusi nel reclutamento dei lavoratori, sia cittadini nazionali che migranti, è necessario colmare le lacune esistenti nelle leggi e nei regolamenti e garantirne la piena applicazione.

1. I governi hanno l'obbligo di rispettare, tutelare e garantire l'applicazione dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale, compresi i principi e i diritti fondamentali sul lavoro e le altre norme internazionali del lavoro pertinenti, nell'ambito del processo di reclutamento. Tali obblighi comprendono il rispetto e la tutela del diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva, la prevenzione e l'eliminazione del lavoro forzato, del lavoro minorile e della discriminazione in materia di impiego e occupazione.
 - 1.1. Tale obbligo si applica a tutti i lavoratori reclutati all'interno del suo territorio e/o giurisdizione o tra questo e altri territori e/o giurisdizioni.
 - 1.2. I governi dovrebbero tener conto della ratifica e dell'applicazione dei relativi strumenti internazionali.
 - 1.3. I governi dovrebbero rispettare il diritto dei lavoratori e dei datori di lavoro di associarsi e di contrattare collettivamente, anche per quanto riguarda il reclutamento, e dovrebbero creare un contesto favorevole all'estensione della contrattazione collettiva a tutti i settori e consentire ai lavoratori, compresi i lavoratori migranti, di associarsi al fine di tutelarsi dallo sfruttamento durante e successivamente al processo di reclutamento.
2. I governi dovrebbero tutelare i lavoratori contro gli abusi dei diritti umani nell'ambito del processo di reclutamento da parte dei datori di lavoro, dei reclutatori di manodopera e di altre imprese.
 - 2.1. I governi dovrebbero proteggere i lavoratori contro gli abusi e le violazioni dei diritti umani nell'ambito del processo di reclutamento all'interno del loro territorio e/o giurisdizione, da parte di terzi, tra cui le varie tipologie di reclutatori di manodopera e altre imprese quali datori di lavoro, agenzie private per l'impiego che forniscono servizi di reclutamento di lavoratori per conto terzi (agenzie di lavoro interinale), e altre modalità contrattuali che coinvolgono più parti. Ciò richiederebbe l'adozione di misure appropriate per prevenire, approfondire, contrastare tali abusi attraverso politiche, leggi, regolamenti e misure giudiziarie, e l'esercizio e l'obbligo della dovuta diligenza per garantire il rispetto dei diritti umani.
3. I governi dovrebbero adottare, rivedere e, se occorre, rafforzare le leggi e i regolamenti nazionali, e considerare la possibilità di stabilire, rivedere e riesaminare, con frequenza regolare, gli impegni e le politiche nazionali in materia di reclutamento equo, attraverso la partecipazione delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori.

8. I governi dovrebbero adottare misure per garantire che i lavoratori abbiano accesso ai meccanismi di reclamo e ad altri meccanismi di risoluzione delle controversie, in relazione a presunti abusi e pratiche fraudolente di reclutamento, senza timore di ritorsioni, tra cui la compilazione di liste nere, la detenzione o l'espulsione, indipendentemente dalla loro presenza o dal loro status legale nello Stato, anche al fine di avere accesso ai rimedi adeguati ed efficaci laddove si siano verificati abusi.
 - 8.1. I governi dovrebbero adottare misure per garantire la disponibilità e il funzionamento di meccanismi di reclamo e di altri meccanismi di risoluzione delle controversie che siano accessibili, rapidi ed economici. Qualora si dovessero verificare abusi nel reclutamento all'interno del loro territorio e/o giurisdizione, dovrebbero inoltre essere adottate misure appropriate per garantire, attraverso procedure giudiziarie, amministrative, legislative o di altro tipo, che gli interessati abbiano accesso a rimedi efficaci come, ad esempio, il risarcimento del danno. In attesa delle indagini o della risoluzione di un reclamo o di una controversia coloro che hanno presentato una segnalazione o una denuncia (*whistleblower*) dovrebbero essere protetti, e i lavoratori migranti dovrebbero avere accesso tempestivo ed efficace alle procedure. I governi dovrebbero anche adottare misure per garantire che i meccanismi siano accessibili oltre confine dopo che un lavoratore sia tornato nel suo paese d'origine.
 - 8.2. A tal fine, i governi dovrebbero promuovere politiche volte a individuare ed eliminare eventuali barriere che ostacolano l'accesso effettivo ai meccanismi di reclamo e ad altri meccanismi di risoluzione delle controversie, tra cui procedure amministrative complesse, costi irragionevoli, paura di discriminazione o ritorsioni e licenziamento e, nel caso di lavoratori migranti, il timore di detenzione o espulsione.
9. I governi dovrebbero promuovere la cooperazione tra le agenzie governative competenti, le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori e i rappresentanti dei reclutatori.
 - 9.1. I governi dovrebbero impegnarsi ad assicurare che i ministeri e i dipartimenti, le agenzie e le altre istituzioni pubbliche che sovrintendono alle pratiche di reclutamento e commerciali cooperino strettamente, nel modo ritenuto più opportuno, e siano consapevoli e rispettino gli obblighi in materia di diritti umani nell'adempimento dei rispettivi mandati.
10. I governi dovrebbero cercare di assicurare la corrispondenza tra il reclutamento e le esigenze del mercato del lavoro.
 - 10.1. I governi dovrebbero cercare di valutare le esigenze del mercato del lavoro e garantire la coerenza tra le politiche di reclutamento di manodopera, migratorie, occupazionali, e le altre politiche nazionali, riconoscendo le ampie implicazioni sociali ed economiche del reclutamento di manodopera e della migrazione e al fine di promuovere il lavoro dignitoso per tutti.
11. I governi dovrebbero sensibilizzare sulla necessità del reclutamento equo, sia nel settore pubblico che in quello privato, e garantire che i lavoratori abbiano accesso a informazioni gratuite, complete e accurate sui loro diritti e sulle condizioni di reclutamento e di impiego.
 - 11.1. Le attività di sensibilizzazione dovrebbero essere attuate attraverso iniziative di istruzione e formazione rivolte ai datori di lavoro, ai lavoratori e ai reclutatori, che si basano sulla *due diligence*, il rispetto dei diritti umani e le buone pratiche, al fine di riconoscere, prevenire ed eliminare le pratiche di reclutamento abusive e fraudolente. Alcune possibili misure di sensibilizzazione comprendono:
 - a) lo sviluppo e il mantenimento di siti web istituzionali che offrano informazioni in merito alle politiche, alla legislazione, alla regolamentazione e ai processi di reclutamento equo;
 - b) lo sviluppo, la distribuzione e/o pubblicazione online di guide sul reclutamento equo;

- c) annunci pubblici alla radio e/o alla televisione;
- d) seminari web (*webinar*) o altre iniziative di sensibilizzazione;
- e) l'incentivazione alla sensibilizzazione dei lavoratori da parte dei datori di lavoro, delle organizzazioni dei lavoratori, dei reclutatori di manodopera "in regola" e della società civile;
- f) la collaborazione con l'OIL e con le organizzazioni più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, per la realizzazione di iniziative di istruzione e formazione e/o di campagne di sensibilizzazione;
- g) la diffusione pubblica di informazioni sul mercato del lavoro, in modo da guidare il processo decisionale dei lavoratori, dei datori di lavoro e dei reclutatori di manodopera; e
- h) orientamento prima della partenza e all'arrivo.

Per quanto riguarda il reclutamento di lavoratori migranti, i paesi dovrebbero prendere in considerazione la possibilità di fornire una formazione sui diritti dei lavoratori e sul reclutamento equo.

- 11.2. Queste misure dovrebbero contribuire a garantire l'accesso da parte dei lavoratori a informazioni gratuite, complete, comprensibili e precise che comprendano, tra l'altro, i requisiti di ammissione, le condizioni di vita e di lavoro, i diritti e le leggi sul lavoro.
- 12. I governi dovrebbero rispettare i diritti umani e promuovere il reclutamento equo in situazioni di conflitto e di crisi.
 - 12.1. I governi dovrebbero adottare misure per garantire che le imprese, le agenzie e i programmi di assistenza internazionale che operano in situazioni di conflitto e di crisi non siano coinvolti in violazioni dei diritti umani e di reclutamento.
- 13. I governi dovrebbero assicurare che gli accordi bilaterali e/o multilaterali sulle migrazioni per motivi di lavoro includano meccanismi di controllo del reclutamento dei lavoratori migranti, rispettino i diritti umani riconosciuti a livello internazionale, compresi i principi e i diritti fondamentali sul lavoro, e con le altre norme internazionali del lavoro pertinenti, vengano conclusi tra i paesi di origine, di transito e di destinazione, a seconda dei casi, e siano poi attuati in modo efficace.
 - 13.1. Gli accordi bilaterali e/o multilaterali dovrebbero basarsi sulle norme internazionali del lavoro e altri diritti umani riconosciuti a livello internazionale, compresi i principi e i diritti fondamentali del lavoro, e in altre norme internazionali del lavoro pertinenti. Dovrebbero inoltre prevedere meccanismi specifici atti a garantire il coordinamento e la cooperazione internazionale, anche in materia di tutela diplomatica e consolare, e colmare le lacune normative e di applicazione delle leggi in materia di reclutamento nei corridoi comuni di migrazione per motivi di lavoro. Tali accordi dovrebbero essere elaborati, adottati, rivisti e attuati in collaborazione con le parti sociali, e dovrebbero includere l'istituzione di meccanismi di controllo, come i comitati tripartiti nell'ambito degli accordi bilaterali e multilaterali. Dovrebbero essere resi pubblici e i lavoratori migranti dovrebbero essere informati riguardo alle relative disposizioni.
 - 13.2. Tali accordi dovrebbero basarsi su dati e informazioni affidabili raccolti attraverso il monitoraggio e la valutazione delle pratiche di reclutamento e delle loro implicazioni sociali e per il mercato del lavoro, anche nei paesi di origine.
- 14. I governi dovrebbero adottare misure di protezione contro gli abusi nelle procedure di reclutamento che avvengono all'interno delle proprie forze di lavoro e delle catene di fornitura e all'interno di imprese pubbliche o controllate dal governo, oppure nelle imprese che ricevono un sostegno pubblico.

- 14.1.** I governi dovrebbero promuovere l'adesione a questi principi e linee guida in qualità di datori di lavoro e attraverso le transazioni commerciali con le imprese. I governi dovrebbero esercitare un'adeguata sorveglianza quando reclutano essi stessi i lavoratori o quando stipulano contratti con imprese che svolgono attività di reclutamento. I governi dovrebbero dimostrare di praticare il reclutamento equo e promuovere la consapevolezza e il rispetto dei principi di reclutamento equo da parte delle imprese, anche attraverso le loro attività di approvvigionamento.



Responsabilità delle imprese e dei servizi pubblici per l'impiego

La presente sezione non si applica alle agenzie pubbliche per l'impegno quando svolgono attività di regolamentazione.

Le imprese e i servizi pubblici per l'impiego hanno una responsabilità specifica nella prevenzione di pratiche abusive o sleali di reclutamento.

15. Le imprese e i servizi pubblici per l'impiego dovrebbero rispettare i diritti umani nei processi di reclutamento dei lavoratori anche attraverso la *due diligence*. Essi dovrebbero inoltre affrontare gli impatti negativi dell'attività economica sui diritti umani.
 - 15.1. Ogni impresa e servizio pubblico per l'impiego dovrebbe rispettare i diritti umani nell'ambito dei propri processi di reclutamento, ovunque si trovino ad operare, indipendentemente dalle capacità e/o dalla volontà degli Stati di adempiere ai loro obblighi in materia di rispetto dei diritti umani.
 - 15.2. Le attività di reclutamento dovrebbero essere svolte con diligenza.
 - 15.3. Nel caso in cui non siano coinvolte in processi di reclutamento diretto, le imprese dovrebbero reclutare lavoratori solo per mezzo di reclutatori di manodopera autorizzati, compresi i servizi pubblici per l'impiego e le agenzie private di reclutamento. Laddove non fosse possibile verificare direttamente la condotta di tutte le parti coinvolte nel processo di reclutamento dovrebbe essere previsto, come minimo, un obbligo contrattuale che imponga ai reclutatori di manodopera di operare solo con terzi che operano in conformità con la legge e in ottemperanza delle presenti linee guida e principi. L'impresa dovrebbe disporre di una procedura per la valutazione delle altre parti coinvolte nel processo di reclutamento.
 - 15.4. Le imprese e i servizi pubblici per l'impiego dovrebbero rispettare i diritti umani riconosciuti a livello internazionale, compresi quelli previsti nelle norme internazionali del lavoro, in particolare il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva e la prevenzione e l'eliminazione del lavoro forzato, del lavoro minorile e della discriminazione in materia di impiego e occupazione, nell'ambito del processo di reclutamento.
 - 15.5. Le imprese e i servizi pubblici per l'impiego dovrebbero astenersi dall'adottare misure ritorsive nei confronti dei lavoratori, in particolare di coloro che denunciano abusi nel reclutamento o pratiche di reclutamento fraudolente lungo tutta la catena di fornitura, e dovrebbero garantire tutele speciali per coloro che segnalano eventuali abusi (*whistleblowers*), in attesa delle indagini o della risoluzione di un reclamo o una controversia.
16. Nel condurre le attività di reclutamento, le imprese e i servizi pubblici per l'impiego dovrebbero sforzarsi di soddisfare le esigenze del mercato del lavoro e non mai utilizzare il reclutamento solo come mezzo per spostare o ridurre la forza lavoro esistente, per abbassare i salari o peggiorare le condizioni di lavoro o per pregiudicare in altro modo il lavoro dignitoso.
17. Ai lavoratori reclutati e alle persone in cerca di lavoro non dovrebbe essere richiesto il pagamento di alcun costo di reclutamento o altri costi correlati.
 - 17.1. Ai lavoratori e alle persone in cerca di lavoro non dovrebbe essere richiesto il pagamento di alcuna commissione di reclutamento o costo correlato o aggiuntivo da parte di un'impresa, dei suoi partner commerciali o dei servizi pubblici per l'impiego, in relazione al reclutamento o collocamento.
 - 17.2. Le imprese e i servizi pubblici per l'impiego dovrebbero comunicare questa politica anche all'esterno attraverso linee guida e altri mezzi, inclusi i contratti, a tutti i partner commerciali presenti e futuri e alle parti interessate. Le imprese, inoltre, dovrebbero verificare che le agenzie per l'impiego private e gli altri reclutatori di manodopera

si astengano dall'addebitare commissioni di reclutamento ai lavoratori o dall'imporre loro altri costi correlati, e dovrebbero astenersi dal reclutare lavoratori attraverso le agenzie e gli altri reclutatori di manodopera che notoriamente addebitano ai lavoratori commissioni di reclutamento o altri costi correlati.

- 18.** Le imprese e i servizi pubblici per l'impiego non dovrebbero trattenere i passaporti, contratti o altri documenti di identità dei lavoratori.
 - 18.1.** Le imprese e i servizi pubblici per l'impiego non dovrebbero impedire ai lavoratori di avere libero accesso ai loro passaporti, documenti d'identità e documenti di residenza, inclusi i contratti di lavoro, soprattutto nel caso dei lavoratori migranti.
- 19.** Le imprese e i servizi pubblici per l'impiego dovrebbero rispettare la riservatezza dei lavoratori e garantire la tutela dei loro dati personali.
 - 19.1.** Le imprese dovrebbero astenersi dal registrare, in archivi o registri, dati personali che non siano necessari per valutare l'idoneità dei lavoratori, compresi i lavoratori migranti, ai lavori per i quali sono o potrebbero essere assunti o presi in considerazione, o che non siano necessari per facilitare il loro impiego. Tali dati non dovrebbero essere comunicati a terzi senza il previo consenso scritto del lavoratore stesso.
- 20.** Le imprese possono sviluppare meccanismi diretti a guidare gli standard di reclutamento professionale.
 - 20.1.** Tali schemi dovrebbero essere sottoposti a procedure regolari di monitoraggio e valutazione. In ogni caso le iniziative promosse dall'impresa dovrebbero essere complementari e coerenti con le attività di attuazione da parte del governo e con i regolamenti che riguardano il processo di reclutamento.

I reclutatori di manodopera

In queste linee guida viene fatta una distinzione tra i reclutatori di manodopera che fungono da intermediari per l'assunzione dei lavoratori, compresi quelli coinvolti in più livelli del processo di assunzione, e le agenzie di collocamento che assumono lavoratori e li mettono a disposizione delle imprese utilizzatrici.

- 21.** I reclutatori di manodopera dovrebbero rispettare le leggi in vigore e i principi e diritti fondamentali sul lavoro.
 - 21.1.** I reclutatori di manodopera dovrebbero mettere in atto politiche e processi, inclusi quelli relativi alla *due diligence*, tali da garantire che le attività di reclutamento siano condotte in modo da garantire la dignità e il rispetto dei lavoratori, senza il ricorso a violenza e altre pratiche di coercizione o trattamento degradante o disumano. I reclutatori di manodopera non dovrebbero limitare la circolazione, né abusare o permettere abusi nei confronti dei lavoratori posti sotto la loro tutela.
- 22.** I reclutatori di manodopera che reclutano manodopera in un paese per svolgere il lavoro in un altro paese dovrebbero rispettare i diritti umani, compresi i principi e i diritti fondamentali del lavoro, in conformità con il diritto internazionale e le leggi del paese di origine, del paese di transito e del paese di destinazione, e con le norme internazionali del lavoro.
 - 22.1.** Il reclutamento transfrontaliero deve avvenire nel rispetto delle leggi, dei regolamenti, dei contratti di lavoro e dei contratti collettivi applicabili nei paesi di origine, di transito e di destinazione, nonché i diritti umani internazionalmente riconosciuti, compresi i principi e i diritti fondamentali sul lavoro e le norme internazionali del lavoro. Tali leggi e norme dovrebbero essere applicate in modo efficace.
- 23.** I reclutatori di manodopera che operano a livello transfrontaliero dovrebbero rispettare gli accordi bilaterali o multilaterali in materia di migrazione, stipulati dai paesi interessati, che promuovono i diritti umani, compresi i diritti dei lavoratori.

- 23.1.** I reclutatori di manodopera dovrebbero rispettare i diritti dei lavoratori secondo quanto previsto dagli accordi bilaterali o multilaterali in base ai quali viene effettuato il reclutamento, soprattutto nei casi in cui la legge non dovesse fornire tutele adeguate in entrambe le giurisdizioni.
- 24.** I reclutatori di manodopera dovrebbero adottare ogni misura necessaria a garantire che le condizioni di lavoro e di vita successive al processo di reclutamento siano conformi a quanto stabilito.
 - 24.1.** I reclutatori di manodopera dovrebbero assicurare che i lavoratori non vengano ingannati riguardo alle effettive condizioni di lavoro e di vita.
 - 24.2.** I reclutatori di manodopera dovrebbero assicurare che i lavoratori migranti abbiano un rapporto di lavoro legalmente riconosciuto con un datore di lavoro identificabile e legittimato a svolgere l'attività di datore di lavoro.
- 25.** Le agenzie di lavoro interinale e le imprese utilizzatrici dovrebbero concordare l'attribuzione delle responsabilità dell'agenzia e dell'impresa e assicurarsi che queste siano chiaramente attribuite, al fine di garantire un'adeguata tutela ai lavoratori interessati.
 - 25.1.** L'impresa utilizzatrice e l'impresa di lavoro interinale dovrebbero determinare, in conformità con la legge, le rispettive responsabilità riguardo ai vari aspetti del rapporto di lavoro e garantire che i lavoratori interessati siano consapevoli di tale responsabilità. In ogni caso, l'impresa utilizzatrice o l'agenzia di lavoro interinale dovrebbe impegnarsi ad esercitare tali responsabilità.

I datori di lavoro

Esistono diverse tipologie di datori di lavoro coinvolte nel processo di reclutamento e a ciascuna vanno attribuite responsabilità differenti a seconda delle circostanze.

- 26.** I datori di lavoro dovrebbero garantire la stipula di contratti di lavoro regolari, trasparenti e comprensibili per il lavoratore.
 - 26.1.** I termini e le condizioni di impiego di un lavoratore dovrebbero essere specificate in modo adeguato, veritiero e facilmente comprensibile, e preferibilmente attraverso contratti scritti, in conformità con le leggi, i regolamenti, i contratti di lavoro e i contratti collettivi pertinenti. Tali contratti dovrebbero essere chiari e trasparenti e fornire ai lavoratori informazioni sul luogo di svolgimento e sui requisiti e le mansioni richieste per il lavoro per il quale vengono reclutati. Nel caso dei lavoratori migranti i contratti scritti dovrebbero essere redatti in una lingua comprensibile per il lavoratore, forniti con sufficiente anticipo rispetto alla partenza dal paese di origine, soggetti a misure volte ad impedirne la sostituzione ed essere legalmente efficaci.
 - 26.2.** Il consenso informato del lavoratore ai termini del contratto dovrebbe essere ottenuto senza inganno o coercizione.
- 27.** I datori di lavoro dovrebbero garantire o facilitare l'accesso effettivo ai meccanismi di ricorso e risarcimento, in caso di presunti abusi nel processo di reclutamento, oltre che ai rimedi opportuni.
 - 27.1.** Dovrebbe essere reso disponibile l'accesso ai meccanismi di ricorso e ad altri meccanismi di risoluzione delle controversie per coloro che possono aver subito un trattamento abusivo nel processo di reclutamento. Qualora dovesse essere riscontrato un abuso i datori di lavoro dovrebbero garantire o facilitare l'accesso effettivo ai rimedi opportuni. Essi non dovrebbero limitare o interferire in alcun modo con gli sforzi dei lavoratori per ottenere rimedi adeguati, sia giudiziari che extragiudiziari.
- 28.** I datori di lavoro dovrebbero garantire a tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro status occupazionale, le tutele previste dal diritto del lavoro e dalle norme internazionali in materia di reclutamento.

- 28.1.** I lavoratori possono essere reclutati e impiegati attraverso diverse tipologie di rapporti di lavoro, ma i datori di lavoro dovrebbero garantire in ogni caso l'applicazione di questi principi e linee guida.
- 29.** I datori di lavoro devono garantire il rispetto del diritto alla libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva dei lavoratori reclutati.
 - 29.1.** I datori di lavoro devono garantire che i processi di reclutamento da loro attuati non richiedano alle persone in cerca di lavoro e/o ai lavoratori, in particolare ai lavoratori migranti, di rinunciare al diritto di aderire e costituire associazioni di lavoratori e di contrattare in modo collettivo.
- 30.** I datori di lavoro non dovrebbero ricorrere a reclutatori di manodopera o ad agenzie di lavoro interinale per sostituire i lavoratori in sciopero.
 - 30.1.** Il ricorso, da parte dell'impresa, all'impiego di manodopera esterna per sostituire i lavoratori in sciopero comporta il rischio di una deroga al diritto di sciopero tale da costituire una grave violazione della libertà di associazione.
- 31.** I datori di lavoro dovrebbero rispettare la libertà dei lavoratori migranti di lasciare o cambiare lavoro o di tornare nei loro paesi d'origine.
 - 31.1.** Non dovrebbe essere richiesto il permesso del datore di lavoro affinché i lavoratori migranti possano licenziarsi o cambiare lavoro, o lasciare il paese se il lavoratore lo desidera, fermo restando gli eventuali obblighi contrattuali.





▶ II. Determinazione dei costi di reclutamento

I. Ambito di applicazione

1. Ai fini della determinazione dei costi di reclutamento e altri costi correlati, si applicano le norme internazionali del lavoro nonché i Principi Generali e Linee Guida Operative per il reclutamento equo dell'OIL. Nell'ambito di tale definizione viene riconosciuto il principio secondo il quale ai lavoratori non dovranno essere addebitati, in modo diretto o indiretto, in tutto o in parte, costi di reclutamento e altri costi correlati.
2. Tale definizione si basa su una ricerca comparata svolta a livello globale condotta dall'OIL che ha analizzato le leggi e le politiche nazionali dei diversi Stati membri, i codici internazionali di autoregolamentazione e le linee guida sulle commissioni di reclutamento e costi correlati. Essa tiene conto delle realtà pratiche e delle condizioni specifiche del contesto in cui si trovano i lavoratori, i reclutatori di manodopera, le imprese e i datori di lavoro.
3. La definizione individua i costi di reclutamento e gli altri costi correlati e mira a sostenere lo sviluppo, il monitoraggio, l'attuazione e l'applicazione di leggi, politiche e misure volte alla tutela dei diritti dei lavoratori, compreso il principio secondo il quale i lavoratori non devono essere tenuti a pagare per l'accesso al lavoro. Intende anche fornire un supporto alla regolamentazione efficace delle pratiche di reclutamento, in particolare delle agenzie per l'impiego pubbliche e private, per eliminare eventuali difformità³, assicurare la trasparenza delle pratiche di reclutamento e migliorare il funzionamento dei mercati del lavoro.
4. Si riconosce inoltre che i costi per i lavoratori reclutati a livello internazionale possono essere considerevolmente più elevati rispetto a quelli per i lavoratori reclutati a livello nazionale per una serie di fattori, tra cui la mancanza di coerenza e trasparenza riguardo a ciò che tali costi rappresentano nei diversi contesti nazionali. Inoltre, i lavoratori transfrontalieri possono risultare particolarmente vulnerabili.
5. Ai fini della presente definizione dei costi di reclutamento e costi correlati si applicano le definizioni dei Principi Generali e Linee Guida Operative. Il termine "lavoratori" comprende anche le persone in cerca di lavoro⁴.

II. Determinazione dei costi di reclutamento e altri costi correlati

6. Le espressioni "costi di reclutamento" o "costi correlati" si riferiscono a qualsiasi commissione o costo sostenuto nell'ambito del processo di reclutamento volto all'impiego o al collocamento di lavoratori, indipendentemente dalle modalità, dai tempi o dal luogo della loro imposizione o riscossione.
7. I costi di reclutamento o i costi correlati non possono essere addebitati ai lavoratori da parte del datore di lavoro, e relative filiali, dei reclutatori di manodopera o di terzi fornitori di servizi connessi. Le commissioni di reclutamento o i costi correlati non vanno riscossi né direttamente né indirettamente, ad esempio attraverso prelievi da stipendi e indennità.

³ Riferimento: A.6.1 delle Linee guida.

⁴ In conformità con la Convenzione OIL sulle agenzie per l'impiego private, 1997 (n. 181), Art. 1, e con i Principi generali e le linee guida operative per il reclutamento equo dell'OIL, nei quali il termine "reclutamento" viene definito applicabile "sia a chi cerca lavoro sia a chi ha già un impiego".

8. I costi di reclutamento e i costi correlati considerati in questa definizione non dovrebbero portare a discriminazioni dirette o indirette tra i lavoratori, i quali hanno diritto alla libera circolazione ai fini dell'occupazione nell'ambito delle aree di integrazione economica regionale.

Costi di reclutamento

9. I costi di reclutamento comprendono:
- a) i servizi di reclutamento offerti dai reclutatori di manodopera pubblici o privati, al fine di permettere l'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
 - b) il reclutamento di lavoratori da impiegare nello svolgimento di lavoro per conto terzi;
 - c) il reclutamento diretto da parte del datore di lavoro; oppure
 - d) il recupero di commissioni di reclutamento dai lavoratori.
10. Tali costi possono essere una tantum oppure ricorrenti e coprire servizi di reclutamento, referenza e collocamento che potrebbero includere la pubblicità, la divulgazione di informazioni, l'organizzazione di colloqui, la presentazione di documenti per le autorizzazioni governative, la conferma delle credenziali, l'organizzazione di viaggi e trasferte e il collocamento nel mondo del lavoro.

Costi correlati

11. I costi correlati sono costituiti da spese che fanno parte del reclutamento e del collocamento, in ambito sia nazionale che transfrontaliero, tenendo conto che la quota più ampia dei costi correlati viene sostenuta per il reclutamento internazionale. Tali costi sono elencati di seguito e possono essere applicati sia al reclutamento nazionale che internazionale. A seconda del processo di reclutamento e del contesto queste categorie di costi potrebbero essere ulteriormente ampliate dai governi e dalle parti sociali a livello nazionale. Si riconosce che l'autorità competente ha la flessibilità necessaria per decidere eventuali eccezioni alla loro applicabilità, in linea con le norme internazionali del lavoro pertinenti, attraverso regolamenti nazionali e dopo aver consultato le organizzazioni più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro. Tali eccezioni dovrebbero essere soggette, tra l'altro, alle seguenti condizioni:
- i. sono nell'interesse dei lavoratori interessati; e
 - ii. sono limitati a determinate categorie di lavoratori e a determinati tipi di servizi; e
 - iii. i relativi costi sono comunicati al lavoratore prima dell'accettazione del lavoro.
12. I costi indicati qui di seguito dovrebbero essere considerati correlati al processo di reclutamento quando sono avviati da un datore di lavoro, reclutatore di manodopera o agente che agisce per conto di tali parti; richiesti per garantire l'accesso all'impiego o al collocamento; o imposti nell'ambito del processo di reclutamento:
- i. **spese mediche:** pagamenti per esami medici, test o vaccinazioni;
 - ii. **spese assicurative:** spese sostenute per salvaguardare la vita, la salute e la sicurezza dei lavoratori, compresa l'iscrizione ai fondi per il benessere dei migranti;
 - iii. **spese per la verifica delle competenze e delle qualifiche:** spese sostenute per verificare le conoscenze linguistiche dei lavoratori e il livello di competenze e qualifiche, nonché per le credenziali specifiche della località, la certificazione o la concessione di licenze;
 - iv. **spese di formazione e orientamento:** spese sostenute per la formazione necessaria, compreso l'orientamento sul posto di lavoro e l'orientamento per preparare le partenze o successivo all'arrivo dei lavoratori neoassunti;

- v. **spese per attrezzature:** cioè, strumenti, uniformi, dispositivi di sicurezza e altre attrezzature necessarie per lo svolgimento del lavoro assegnato in modo sicuro ed efficace;
 - vi. **spese di viaggio e di alloggio:** spese sostenute per il viaggio, l'alloggio e il soggiorno in ambito nazionale o transfrontaliero, nell'ambito del processo di reclutamento, comprese le spese per la formazione, i colloqui, gli appuntamenti consolari, il trasferimento e il rimpatrio;
 - vii. **spese amministrative:** spese sostenute per la presentazione della domanda e per i servizi richiesti al solo scopo di espletare il processo di reclutamento. Potrebbero comprendere anche le spese sostenute per la rappresentanza e i servizi finalizzati alla preparazione, all'ottenimento o alla legalizzazione dei contratti di lavoro dei lavoratori e dei documenti di identità, passaporti, visti, controlli dei precedenti personali, nulla osta di sicurezza e di uscita, per i servizi bancari e per i permessi di lavoro e di soggiorno.
13. L'elenco dei costi correlati, in relazione alla presente definizione, è generica e non esaustiva. Potrebbero essere vietati anche altri costi correlati richiesti come condizione di reclutamento.
14. Tali costi dovrebbero essere regolati in modo da rispettare il principio della parità di trattamento dei lavoratori sia nazionali che migranti.

Costi illegittimi, irragionevoli e nascosti

15. Eventuali costi extracontrattuali nascosti o illeciti non sono mai legittimi. Le normative anti-corruzione e la lotta alla corruzione devono essere rispettate in ogni momento e in ogni fase del processo di reclutamento. Esempi di tali costi illegittimi sono: tangenti di qualsiasi tipo, omaggi, estorsioni, obbligazioni, commissioni illecite per il recupero dei costi e le garanzie richieste da qualsiasi attore nell'ambito della catena di reclutamento.



Appendice – Fonti principali dei principi e delle linee guida per il reclutamento equo

1. Attualmente non esiste un orientamento consolidato sul reclutamento equo, anche se esistono molte linee guida destinate a segmenti specifici della popolazione attiva o imprese che operano in particolari ambiti, o per altri scopi. Alcune di queste linee guida sono contenute in norme vincolanti — in particolare nelle Convenzioni internazionali sul lavoro — altre in norme non vincolanti come le Raccomandazioni e le Dichiarazioni dell'OIL, altre ancora nelle conclusioni degli organi di controllo dei trattati internazionali o nelle linee guida emesse in varie forme. Alcune sono incluse nelle linee guida adottate dalle organizzazioni non governative.
2. In alcuni casi i requisiti o le linee guida destinate a scopi specifici sono state ritenute applicabili a livello generale. Ad esempio, la Convenzione sulle agenzie per l'impiego private del 1997 (n. 181) o gli strumenti dell'OIL sui lavoratori migranti (Convenzioni n. 97 e 143 e Raccomandazioni n. 86 e 151) contengono dei principi sul reclutamento equo utili come guida per una copertura più ampia. Altri esempi si trovano qui di seguito.
3. Nella maggior parte dei casi i principi espressi in queste linee guida non sono riportati così come enunciati nella fonte da cui sono tratti, oppure l'espressione di un principio nelle presenti linee guida viene basata su varie espressioni del medesimo principio provenienti da fonti diverse e appositamente riformulate.
4. La tabella che segue indica la fonte principale o le fonti da cui ciascun principio o linea guida proposta è stato tratto. Possono essere rilevanti anche altre fonti. Per facilità di riferimento, ad esempio, C97 indica la Convenzione OIL n. 97, e R203 indica la Raccomandazione OIL n. 203, mentre altri riferimenti seguono lo stesso schema. I riferimenti completi sono forniti nell'elenco delle abbreviazioni sotto l'elenco delle fonti.
5. L'elenco delle fonti riportato qui di seguito non ha la pretesa di essere esaustivo.

(Si noti che le righe di oggetto non hanno alcun valore normativo ma servono solo come riferimento ai principi e alle linee guida proposte).

Principi generali	Fonti
1. Rispetto dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale ed altre norme internazionali del lavoro pertinenti	Dichiarazione OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro; C29, P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182 e C181; MLC, 2006 (Art. III); Dichiarazione universale dei diritti umani; Strumenti dell'ONU sui diritti umani fondamentali; Principi guida ONU, Principio fondante A1; Principi di Dacca, Pilastro I; CIETT, Principio 6; Codice IRIS, Principio fondamentale A; Codice di condotta Verité Strumento 1
2. Esigenze del mercato del lavoro e lavoro dignitoso	Dichiarazione OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro; R204 (Par. 15(e))
3. Copertura delle normative e politiche pertinenti relative a tutti gli aspetti del processo di reclutamento	C88, C181, P29 (Art. 2(c)(i)); Principi di Dacca, Principio 3; Iniziativa dell'OIL sul reclutamento equo

segue...

... segue

Principi generali	Fonti
4. Promozione dell'efficienza, della trasparenza e della tutela dei lavoratori nel processo di reclutamento, tra cui il riconoscimento delle competenze e dei titoli	C88, C181, R157 (Par. 62), R169, C143 (Art.14(b))
5. Applicazione efficace della legge	C81, C129, C150, C181; P29 e R203; C97 (Art. 3) e C143 (Artt. 2-6); CIETT, Principio 1
6. Reclutamento transfrontaliero e rispetto dei diritti umani	C88 (Art. 6(b)(ii)), C97, C143 e C181 (Art. 8); Principi di Dacca, Principio fondamentale A; CIETT, Principio 1
7. Divieto di richiedere costi di reclutamento ai lavoratori	Tra l'altro, C97 (Art. 7(2) e Art. 4 dell'Allegato I e Allegato II); MLC, 2006 (Regolamento 1.4(1) e Normativa A1.4(5)); C181, (Art. 7); C88 (Art. 1); R203; Codice IRIS, Principio 1; CIETT, Principio 3; Codice di condotta Verité Strumento 1
8. Contratti chiari e trasparenti	C97 (Allegato I, Art. 5 e Allegato II, Art. 6), C189 (Art. 8(1)); R86 (Allegato, Par. 22); R188 (Par. 5); R203 (Par. 4(e)); Principi di Dacca, Principi 2 e 4; CIETT, Principio 4; Codice IRIS, Principio 3; Codice di condotta Verité Strumento 1
9. Accettazione libera dei termini e delle condizioni di impiego da parte dei migranti, senza coercizione	R188 (Par. 5); Principi di Dacca, Principio 2; CIETT, Principio 4; Codice IRIS, Principio 3; Codice di condotta Verité Strumento 1
10. Informazioni gratuite, complete e precise	C88, C97 (Artt. 2 e 3), C181, C189 (Art. 7), R201, R86 (Par. 5), R151 (Par. 7(1) e 24) e R203 (Par. 4(e))
11. Documenti di identità, libertà di movimento	C143 (Preambolo, Art. 1 e 14(a)); C189 (Art. 9(c)); Principi di Dacca, Principio 4; Codice IRIS, Principio 2; Codice di condotta Verité Strumento 1
12. Cessazione del rapporto di lavoro e permesso di cambiare datore di lavoro	C189 (Artt. 7 e 8) e R188 (Par. 15)
13. Accesso ai meccanismi di ricorso e altri meccanismi di risoluzione delle controversie	C97 (Allegato I, Art. 8 e Allegato II, Art. 13); C143 (Artt. 5, 6 e 9(2)); R151 (Para. 32-34); C181 (Artt. 10 e 14); C189 (Art. 16); P29 (Art. 4); MLC, 2006 (Normativa A1.4(7)); R203 (Par. 8(c)); Principi di Dacca, Pilastro III, Principio 9; CIETT, Principio 10; Codice IRIS, Principio 5; Codice di condotta Verité Strumento 1

Linee guida operative	Fonti
A. Responsabilità dei governi	
1. Obbligo di rispettare, tutelare e applicare i diritti umani e le altre norme internazionali del lavoro pertinenti	Dichiarazione OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro; C29, P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138 e C182; C181; Dichiarazione universale dei diritti umani; PIDCP e PIDECSC; Principi guida ONU, Principio fondante A2; Principi di Dacca, Pilastro I, Principio 6
2. Tutela contro le violazioni dei diritti umani da parte di terzi	Dichiarazione OIL sulle imprese multinazionali; Principi guida ONU
3. Adozione, revisione e rafforzamento delle leggi e dei regolamenti nazionali e politiche di reclutamento equo	P29 (Art. 1(2)); C181 (Art. 13), R203; R204 (Par. 1(a), 4(h), 9); Principi guida ONU, Principio fondante 2 e Principio operativo 3(a); Principi di Dacca, Pilastro I

segue...

... segue

Linee guida operative	Fonti
4. Garanzie circa la copertura, da parte delle leggi e dei regolamenti pertinenti, di ogni aspetto del processo di reclutamento e che vengano applicate ad ogni lavoratore in condizioni di vulnerabilità	P29 (Art. 2(c)(i)); Principi di Dacca, Principio 3; Tra l'altro, C97, C111, C143, C169, C181 (Art. 8), C189; R204; CEDAW, CIEDR et al.
5. Applicazione delle leggi e dei regolamenti e garanzie che i reclutatori operino secondo la legge	C81, C88, C97 (Art. 3 dell'Allegato I e II), C129, C150 e C181 (Artt. 3 e 14); P29 e R203; CIETT, Principio 1; Principi guida ONU, Principio operativo 3(a)
6. Divieto di richiedere costi di reclutamento ai lavoratori	Tra l'altro, C97; MLC, 2006 (Regolamento 1.4(1) e Normativa A1.4(5)); C181 (Art. 7); C88 (Art. 1); R203; Codice IRIS, Principio 1; CIETT, Principio 3; Codice di condotta Verité Strumento 1
7. Garanzie che i contratti di lavoro siano stipulati regolarmente e rispettati, chiari e trasparenti	C97 (Allegato I, Art. 5 e Allegato II, Art. 6), C189 (Art. 8(1)); R86 (Allegato, Par. 22); R188 (Par. 5); Principi di Dacca, Principi 2 e 4; CIETT, Principio 4; Codice IRIS, Principio 3; Codice di condotta Verité Strumento 1
8. Disponibilità e funzionamento dei meccanismi di ricorso e altri meccanismi di risoluzione delle controversie	C97 (Allegato I, Art. 8 e Allegato II, Art. 13); C143 (Artt. 5, 6 e 9(2)); R151 (Paras 32-34); C181 (Artt. 10 e 14), C189 (Art. 16); MLC, 2006 (Normativa A1.4(7)); R203 (Par. 8(c)); Principi di Dacca, Pilastro III, Principio 9; CIETT, Principio 10; Codice IRIS, Principio 5; Codice di condotta Verité Strumento 1
9. Cooperazione tra le agenzie statali di riferimento, le associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro ed i rappresentanti di tutti i reclutatori di manodopera	C181 (Art. 13) e R188 (Part III); R203 (Par. 13(a)); Principi guida ONU, Principio fondante 8
10. Esigenze del mercato del lavoro e lavoro dignitoso	Dichiarazione OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro; R204 (Par. 15(e))
11. Sensibilizzazione sulla necessità del reclutamento equo, oltre ad informazioni gratuite, complete e precise	C97 (Artt. 2 e 3); R203 (Par. 4)
12. Rispetto dei diritti umani in situazioni di crisi	C97 (Allegato II, Art. 7); R86 (Allegato); Conferenza internazionale sul lavoro, 105a Sessione, 2016, Relazione del Comitato sull'occupazione e il lavoro dignitoso per la transizione verso la pace; e Principi guida ONU, Principio fondante 7
13. Conclusione e attuazione degli accordi bilaterali e/o multilaterali conformi ai diritti umani riconosciuti a livello internazionale e altre norme internazionali del lavoro pertinenti	Dichiarazione OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro; C88 (Art. 6(b)(ii) e (iii)); C97 (Artt. 3(2), 7(1) e 10); C143 (Artt. 4 and 15); C181 (Art. 8(2))
14. Tutela dagli abusi nel reclutamento nell'ambito della propria forza lavoro o catena di fornitura	C94, Conferenza internazionale sul lavoro, 105ª Sessione, 2016, Rapporto IV, Il lavoro dignitoso nelle catene di fornitura globali
B. Responsabilità delle imprese e dei servizi pubblici per l'impiego	
15. Rispetto dei diritti umani	Dichiarazione OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro, C181 (Artt. 3, 4, 11 e 12); C29 e P29, C87, C98, C100, C105, C111,
16. Esigenze del mercato del lavoro e lavoro dignitoso	C138, C182; Dichiarazione OIL sulle imprese multinazionali (par. 8); Principi guida ONU, Principio fondante A2; Principi di Dacca, Pilastro II
17. Divieto di applicazione di commissioni di reclutamento o costi correlati ai lavoratori reclutati o alle persone in cerca di lavoro	Dichiarazione OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro; R204 (Par. 15(e))

segue...

... segue

Linee guida operative	Fonti
18. Divieto per le imprese di trattenere passaporti, documenti di identità, contratti	Tra l'altro, C97 (Art. 7; Art. 4 degli Allegati I e II); CLM, 2006 (Regolamento 1.4(1) e Normativa A1.4(5)); C181 (Art. 7) e C88 (Art. 1); R203; Codice IRIS, Principio 1; CIETT, Principio 3; Codice di condotta Verité Strumento 1
19. Rispetto della riservatezza e tutela dei dati personali dei lavoratori	C189 (Art. 9(c)); Principi di Dacca, Principio 4; Codice IRIS, Principio 2; Codice di condotta Verité Strumento 1
22. Sviluppo di schemi diretti a guidare gli standard di reclutamento di manodopera	C181 (Art. 6); R188 (Par. 12(1)); Codice IRIS, Principio 4 C181, Principi CIETT
1. Reclutatori di manodopera	
21. Rispetto da parte dei reclutatori di manodopera delle leggi vigenti e dei principi e diritti fondamentali del lavoro	Dichiarazione OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro; C181 (Artt. 3, 4, 11 e 12); C29 e P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182; CIETT, Principio 2, Principi di Dacca, Principio fondamentale B
22. Rispetto da parte dei reclutatori di manodopera delle leggi vigenti nel paese d'origine, di transito e di destinazione	C181 (Artt. 3 e 8); Dichiarazione OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro; MLC, 2006 (Art. III); CIETT, Principi 1 e 6; Codice IRIS, Principio fondamentale A; Codice di condotta Verité Strumento 1; Principi di Dacca, Principio fondamentale B
23. Rispetto da parte dei reclutatori di manodopera che operano in contesti transfrontalieri degli accordi bilaterali o multilaterali sui migranti	C88, R83, C181 (Art. 8(2)); C189 (Art. 15(1))
24. Garanzie da parte dei reclutatori di manodopera circa la corrispondenza tra condizioni promesse e reali di lavoro e di vita	C189 (Artt. 7 e 8); R188 (Par. 5); Codice di Condotta CIETT, Principio 3
25. Attribuzione chiara da parte delle agenzie di lavoro interinale delle responsabilità tra l'agenzia stessa e le imprese utilizzatrici al fine di garantire adeguata tutela ai lavoratori interessati	C181 (Artt. 11(g) e 12); C97 e C143 e Convenzione ONU sui diritti dei lavoratori migranti; R188 (Par. 8(a)); Principi di Dacca, Principio fondamentale B
2. Datori di lavoro	
26. Garanzie da parte dei datori di lavoro circa la stipula di contratti di lavoro regolari, trasparenti e comprensibili per il lavoratore	C97 (Allegato I, Art. 5 e Allegato II, Art. 6); C189 (Art. 8(1)); R86 (Allegato, Art. 22); R188 (Par. 5); Principi di Dacca, Principi 2 e 4 e Allegato 2; CIETT, Principio 4; Codice IRIS, Principio 3; Codice di condotta Verité Strumento 1
27. Garanzie circa l'accesso a meccanismi di reclamo e altri meccanismi di risoluzione delle controversie e sui relativi rimedi	C181 (Artt. 10, 13 e 14); C189 (Art. 16); P29 (Art. 4); MLC, 2006 (Normativa A1.4(7)); R203 (Par. 8(c)); Principi di Dacca, Pilastro III, Principio 9; CIETT, Principio 10; Codice IRIS, Principio 5; Codice di condotta Verité Strumento 1
28. Garanzie da parte dei datori di lavoro circa le tutele per tutti i lavoratori, indipendentemente dalla situazione lavorativa, secondo il diritto del lavoro e le norme internazionali del lavoro	Dichiarazione OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro; Codice di condotta IRIS, Principio fondamentale A; R198
29. Garanzie da parte dei datori di lavoro circa il rispetto del diritto di libertà di associazione e contrattazione collettiva dei lavoratori reclutati	C87, C98 e C181 (Artt. 4, 11 e 12); Principi di Dacca, Principio 6

segue...

... segue

Linee guida operative	Fonti
<p>30. Divieto per i datori di lavoro del ricorso ai reclutatori di manodopera o alle agenzie di lavoro interinale per la sostituzione di lavoratori in sciopero</p>	<p>C87 e C98 e Dichiarazione OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro; C181 (Art. 4); R188 (Par. 6); Compendio delle decisioni e dei principi del Comitato per la libertà di associazione, 5^a ed. (rev.) 2006, para. 632 e 633; CIETT, Principio 7; Principi di Dacca, Principio 6</p>
<p>31. Rispetto da parte dei datori di lavoro del diritto dei lavoratori migranti di cambiare lavoro o tornare ai paesi d'origine</p>	<p>C29; C189 (Art. 8(4)); R188 (Par. 15); Principi di Dacca, Principio 10</p>



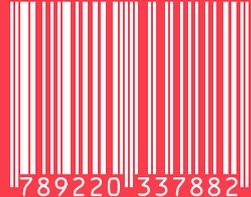
Organizzazione Internazionale del Lavoro

Fundamental Principles
and Rights at Work Branch
4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22 (Svizzera)
fundamentals@ilo.org
ilo.org/fundamentals
ilo.org/fairrecrutement

Labour Migration Branch
4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22 (Svizzera)
migrant@ilo.org
ilo.org/migration

Ufficio per l'Italia e San Marino
Via Panisperna 28
I-00184 Roma (Italia)
Tel. +39 06 678 4334
rome@ilo.org
ilo.org/rome

ISBN 978-92-2-033788-2



9 789220 337882