

L'impegno sindacale contro la tratta di esseri umani



Come identificare e prevenire la tratta
di esseri umani a fini di sfruttamento del lavoro
in Svizzera

Colophon

Autore: Gruppo d'interesse Migrazione del sindacato Unia

Testo: Marie Saulnier Bloch

Impaginazione: Philipp Zimmermann

Stampa: Sindacato Unia

Ordinazione:

Segretariato centrale Unia

Casella postale

3000 Berna 16

www.unia.ch/it/attualita/pubblicazioni

Berna, ottobre 2023

Una versione elettronica della pubblicazione sarà disponibile
su www.unia.ch.

**Il presente materiale è stato elaborato con la partecipazione della
Piattaforma svizzera contro la tratta degli esseri umani**

Premessa

Chi lavora in Svizzera ha dei diritti. Sempre!

La situazione è grave: numerose vittime della tratta di esseri umani lavorano qui in Svizzera. Queste lavoratrici e questi lavoratori pensavano che in Svizzera avrebbero svolto una determinata professione, beneficiato di determinate condizioni lavorative e ricevuto un salario corretto, ma hanno scoperto che le cose non stanno così.

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori vittime della tratta di esseri umani devono avere accesso a un'assistenza efficace in modo rapido, efficiente e a lungo termine. Ogni datore di lavoro colpevole di questo reato deve inoltre essere perseguito d'ufficio in modo efficace e subire una sanzione severa. La paura non deve più appartenere alle vittime, ma ai colpevoli.

La lotta alla tratta di esseri umani non può prescindere dalla prevenzione e dall'identificazione. In tale ottica urge una sensibilizzazione efficace e l'impegno congiunto di tutti gli attori del mondo del lavoro, delle autorità federali e cantonali, degli operatori sanitari e delle organizzazioni specializzate che operano sul terreno.

Il presente opuscolo si propone di affrontare in modo sintetico le questioni principali e presentare possibili opzioni di azione.

Vania Alleva
Presidente del sindacato Unia

Sommario

Cosa s'intende per tratta di esseri umani?	5
Domande frequenti	7
Ruolo degli ispettorati del lavoro e degli organi esecutivi dei contratti collettivi di lavoro dichiarati di obbligatorietà generale	11
Ruolo delle autorità di perseguimento penale	12
Possibili indicatori della tratta di esseri umani	13
Identificazione e prevenzione: i sindacati scendono in campo!	16
Identificazione e prevenzione: i datori di lavoro devono fare la loro parte!	18
Buone pratiche	19
Coordinate utili	22



Cosa s'intende per tratta di esseri umani?

La tratta di esseri umani è una **violazione condannata dall'art. 182 del Codice penale**. Le persone fisiche o giuridiche colpevoli della tratta di esseri umani sono passibili di pesanti sanzioni amministrative, civili e penali. È passibile di sanzioni anche chi si avvale dei servizi di una persona sapendo che è vittima della tratta di esseri umani.

Il 17 dicembre 2012 la Svizzera ha ratificato la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla lotta contro la tratta di esseri umani del 2008. Essenzialmente la convenzione riprende il Protocollo addizionale alla Convenzione delle Nazioni Unite contro la criminalità transnazionale organizzata per prevenire, reprimere e punire la tratta di esseri umani, noto come Protocollo di Palermo. La convenzione, entrata in vigore il 1° aprile 2013, definisce la tratta di esseri umani come una combinazione di tre elementi:

- **un'attività**: il reclutamento, il trasporto, il trasferimento, l'alloggio o l'accoglienza di persone;
- **un mezzo¹**: la minaccia dell'uso o l'uso stesso della forza o di altre forme di coercizione fisica o psicologica, ad esempio il rapimento, la frode, l'inganno, l'abuso di autorità o della condizione di vulnerabilità, l'offerta o l'accettazione di pagamenti o vantaggi per ottenere il consenso di una persona che ha autorità su un'altra;
- **un obiettivo**: il lavoro o servizi forzati, la schiavitù o pratiche simili alla schiavitù o alla servitù. Non si tratta quindi solo di sfruttamento sessuale o prelievo di organi, anch'essi citati come forme di sfruttamento.

Lo sfruttamento della forza lavoro è **l'opposto del lavoro dignitoso**. Nuoce allo **Stato di diritto** e al **rispetto dei diritti fondamentali e sociali** delle vittime e alimenta la **concorrenza**

¹ Se le vittime sono minori, non è richiesto l'utilizzo di uno dei mezzi succitati. È sufficiente l'azione a fini di sfruttamento.

sleale. Gli ingenti profitti realizzati dai trafficanti di esseri umani sono spesso legati anche ad altre attività illegali come l'evasione fiscale, la frode in materia di prestazioni sociali, la corruzione e il riciclaggio di denaro. Secondo il rapporto dell'Istituto SFM dell'Università di Neuchâtel del 2016, **i settori più a rischio sono l'edilizia, il ramo alberghiero e della ristorazione, l'agricoltura e l'economia domestica.**

Le cifre ufficiali sui casi e sulle procedure non danno tuttavia un'idea precisa della vera portata della tratta di esseri umani in Svizzera. Le statistiche della Piattaforma svizzera contro la tratta di esseri umani del 2022 indicano tuttavia che i casi identificati hanno registrato **un aumento del 50%** rispetto al 2019 e che **un terzo** (34%) delle vittime identificate è stato sfruttato come forza lavoro e per attività criminali.

Anche le autorità europee constatacono un incremento della tratta di esseri umani, peraltro sottolineando che le cifre sono fortemente sottostimate. Uno studio della Commissione europea stima che solo nell'anno 2016 i costi economici, sociali e

umani della tratta di esseri umani nell'UE abbiano raggiunto i **2,7 miliardi di euro.** Questa cifra è dovuta ai servizi supplementari posti in essere nell'ambito della repressione, della sanità e della protezione sociale nonché alla perdita di produzione economica, alla perdita della qualità di vita e al lavoro di coordinamento delle attività di lotta contro la tratta di esseri umani. Lo studio rileva che complessivamente negli anni 2017 e 2018 nell'UE-27 sono state identificate **14'145** vittime di tratta di esseri umani. Quasi la metà delle vittime (**49%**) erano cittadine e cittadini dell'UE-27 e circa un quarto dei casi (**22%**) riguardava lo sfruttamento della forza lavoro.

In Svizzera, alla fine del 2022 la Confederazione, i Cantoni, le Città e i Comuni hanno adottato il **Terzo piano nazionale d'azione contro la tratta di esseri umani (2023-2027).** Il piano prevede varie misure mirate, in particolare nell'ambito della tratta di esseri umani a fini di sfruttamento del lavoro. Il presente opuscolo concretizza l'impegno di Unia per la sensibilizzazione nell'ambito di questo terzo piano d'azione.

Domande frequenti



Cosa s'intende per sfruttamento?

Lo sfruttamento è un elemento fondamentale della tratta di esseri umani. Esso consiste nel trarre un indebito profitto dalla vulnerabilità o dallo stato di bisogno di un'altra persona. Le situazioni di sfruttamento possono comportare violazioni del diritto del lavoro come, ad esempio, il mancato pagamento del salario minimo obbligatorio. In poche parole, lo sfruttamento della forza lavoro è l'antitesi del lavoro dignitoso.

Cosa s'intende per abuso della vulnerabilità?

Quando la persona interessata non ha altra scelta reale e accettabile se non quella di sottostare alle condizioni di lavoro di un'altra persona, siamo in presenza di un abuso della vulnerabilità altrui. La vulnerabilità può essere di qualsiasi natura, in particolare fisica, psichica, emotiva, familiare, sociale o economica; può basarsi su uno statuto amministrativo precario o irregolare e/o su una dipendenza finanziaria.

Quali forme assume la coercizione?

La coercizione assume diverse forme. Raramente gli autori ricorrono a minacce dirette o alla forza. Più in generale, costringono la lavoratrice o il lavoratore ad accettare condizioni di lavoro abusive utilizzando mezzi di coercizione meno tangibili, ad esempio la restituzione di un debito, la modifica unilaterale del tipo e delle condizioni di lavoro e di retribuzione, l'assenza di una retribuzione o di una retribuzione dignitosa, l'assenza di condizioni abitative dignitose o l'isolamento.

Il consenso della lavoratrice o del lavoratore esclude lo sfruttamento?

No, il consenso di una persona allo sfruttamento previsto è irrilevante quando è stato utilizzato uno dei mezzi succitati (coercizione, frode, abuso di una condizione di vulnerabilità ecc.).

Se la lavoratrice o il lavoratore riceve l'intero stipendio, è possibile escludere un caso di tratta di esseri umani?

No, quando viene identificato l'utilizzo di un mezzo corrispondente ai criteri succitati può trattarsi di un caso di tratta di esseri umani. Un esempio è dato da una persona che non è realmente libera di lasciare il proprio lavoro sotto minaccia di una punizione, a prescindere dal versamento del salario o da altre forme di compensazione.

La tratta di esseri umani implica necessariamente l'attraversamento di una frontiera?

No, la tratta di esseri umani può sussistere indipendentemente dal fatto

che la vittima venga portata o meno da uno Stato a un altro.

Quali sono i principali effetti dannosi della tratta di esseri umani?

La tratta di esseri umani annienta la persona che ne è vittima e le persone ad essa vicine. In particolare, vengono violati i suoi diritti fondamentali, i suoi diritti del lavoro e i suoi diritti sociali. La sua salute fisica e mentale viene gravemente danneggiata. I ritardi nell'identificazione e nell'indirizzamento delle vittime a organismi specializzati possono portare a violazioni del loro diritto all'assistenza e alla protezione e aumentare il rischio che finiscano nuovamente nella rete della tratta di esseri umani e dello sfruttamento.

Gli ingenti profitti realizzati dai trafficanti di esseri umani sono inoltre spesso legati ad altre attività illegali come l'evasione fiscale, la frode in materia di prestazioni sociali, la corruzione e il riciclaggio di denaro.

Quali sono i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori vittime della tratta di esseri umani?

In Svizzera ogni persona la cui integrità fisica o mentale sia stata compromessa da un reato ha diritto a consulenza e assistenza. Ogni persona che lavora in Svizzera ed è stata reclutata a fini di sfruttamento della sua forza lavoro ha diritto a una protezione, all'informazione, alla consulenza e a un sostegno in ambito legale, medico (anche psicologico) e materiale nonché a un alloggio adeguato e sicuro e a un aiuto in termini di traduzione e interpretariato. Tali diritti sussistono anche laddove la persona interessata abbia apparentemente accettato la sua situazione e indipendentemente dalla sua nazionalità o dallo statuto di soggiorno.

Il fatto che la lavoratrice o il lavoratore vittima della tratta di esseri umani voglia o meno collaborare alle indagini giudiziarie o testimoniare è irrilevante. Nell'intento di porre fine alla sua condizione di sfruttamento, questa persona deve essere informata senza indugio e in una lingua ad essa comprensibile circa i suoi diritti e il processo d'identificazione. Essa ha anche il diritto di richiedere il salario dovuto e un indennizzo. Anche se lo sfruttamento non ha

ancora avuto luogo, la persona è considerata una vittima se è stata sottoposta a una delle attività menzionate nella definizione attraverso il ricorso a uno dei mezzi elencati. In particolare, a prescindere dalla collaborazione della persona con le autorità, la legge le concede un periodo di recupero e riflessione di almeno 30 giorni, durante il quale le viene garantito di non essere espulsa dal Paese.

Se la persona vittima della tratta di esseri umani è disposta a collaborare con le autorità, può ottenere un permesso di soggiorno, oltre alla protezione durante le indagini e i procedimenti giudiziari. Inoltre, a determinate condizioni, può ottenere protezione anche dopo la conclusione del procedimento. È possibile ottenere assistenza per il rientro nel Paese di origine; tuttavia, a seconda della situazione personale (casi di rigore), la persona interessata può anche avere diritto a un permesso di soggiorno, indipendentemente dalla sua testimonianza. Se è residente in modo legale, ha diritto all'accesso al mercato del lavoro, alla formazione professionale e all'istruzione durante il procedimento.

A decorrere dal momento della loro identificazione, tutte le vittime hanno diritto alla protezione della loro vita privata e della loro identità. Hanno inoltre diritto agli arretrati salariali e a un indennizzo economico per il danno subito. Tutte le vittime minorenni hanno diritti specifici.

Perché molte vittime della tratta di esseri umani non sporgono denuncia?

È un dato di fatto che la maggior parte delle persone vittime della tratta di esseri umani accetta la situazione perché ritiene di non avere altro modo per guadagnarsi da vivere. Si aspettano che la loro situazione migliori o non sono consapevoli di essere sfruttate. Le lavoratrici e i lavoratori migranti, in particolare quelli con una situazione irregolare, sono particolarmente vulnerabili. In primo luogo, perché dipendono dai loro sfruttatori per l'impiego e l'alloggio. In secondo luogo, perché spesso sono erroneamente convinte che le autorità le sanzionerebbero per aver accettato la loro situazione o per non essersi opposte. In generale non osano testimoniare o sporgere

denuncia perché temono gravi conseguenze, ad esempio rappresaglie o intimidazioni contro la loro persona e/o familiari.

Poiché molte vittime della tratta di esseri umani non si considerano tali e non sono consapevoli delle conseguenze legali di tale situazione, è responsabilità delle autorità giudiziarie identificarle.

Attenzione ai cliché!

Talvolta le lavoratrici e i lavoratori vittime della tratta di esseri umani sono liberi di muoversi e/o possiedono strumenti di comunicazione con il mondo esterno. Le lavoratrici e i lavoratori vittime della tratta di esseri umani possono persino aver acconsentito alla loro situazione accettando di firmare un contratto di lavoro e/o di consegnare i propri documenti di identità.

Ruolo degli ispettorati del lavoro e degli organi esecutivi dei contratti collettivi di lavoro dichiarati di obbligatorietà generale

Uno degli obiettivi principali degli ispettorati del lavoro e degli organi esecutivi dei contratti collettivi di lavoro dichiarati di obbligatorietà generale (CCL DOG) è la tutela delle condizioni salariali e lavorative in Svizzera.

Gli ispettorati del lavoro e gli organi esecutivi dei CCL DOG possono imbastirsi in casi di tratta di esseri umani o in situazioni che indicano un rischio di sfruttamento. Pertanto, nell'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori è necessario rafforzare i sistemi di ispezione del lavoro e di esecuzione dei CCL DOG.

Le ispettrici e gli ispettori del lavoro nonché gli organi esecutivi dei CCL DOG devono seguire una formazione sulla tratta di esseri umani a fini di sfruttamento del lavoro.

Le ispettrici e gli ispettori del lavoro e gli organi esecutivi dei CCL DOG possono contribuire alla lotta contro la tratta di esseri umani informando le lavoratrici e i lavoratori sui loro diritti e indicando le possibilità di sostegno dei servizi di assistenza alle vittime. Gli ispettorati del lavoro e gli

organi esecutivi dei CCL DOG hanno la possibilità di effettuare liberamente osservazioni e controlli, ad esempio esaminando documenti oppure organizzando colloqui con le lavoratrici e i lavoratori senza la presenza di testimoni, eventualmente avvalendosi di interpreti e mediatrici e mediatori culturali.

Se sussiste un sospetto di tratta di esseri umani, gli ispettorati del lavoro e gli organi esecutivi dei CCL DOG devono obbligatoriamente tenere conto del rischio di rappresaglie degli autori contro le vittime e agire con cautela.

Il loro mandato dovrebbe incoraggiare l'identificazione dei casi di tratta di esseri umani in ogni luogo di lavoro, comprese le abitazioni private.

Ruolo delle autorità di perseguimento penale

È essenziale che meccanismi di denuncia efficaci tutelino in primo luogo i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori interessati. Affinché queste persone possano farsi avanti e rendere le loro dichiarazioni, è essenziale che in caso di denuncia vengano protette contro ogni sanzione amministrativa e perseguimento penale. Gli interessi della lotta contro la tratta di esseri umani sono, infatti, preponderanti rispetto a questi elementi.

L'identificazione di una persona come vittima della tratta di esseri umani non deve dipendere dall'esistenza di elementi necessari per l'avvio di un procedimento penale o dalla sua collaborazione con le autorità giudiziarie né dal suo statuto giuridico o dalle sue condizioni d'impiego. Qualsiasi persona la cui situazione soddisfi i criteri della definizione di tratta di esseri umani (attività, mezzo e obiettivo) deve essere considerata una vittima di tale tratta.

L'azione penale deve essere condotta d'ufficio ed entro un periodo di tempo ragionevole. Per quanto concerne gli autori della tratta di esseri umani, sia la sanzione penale che la

punizione devono essere efficaci, proporzionate e dissuasive.

In alcuni Cantoni, la creazione di unità specializzate all'interno della polizia e del pubblico ministero e la specializzazione dei giudici contribuiscono ad aumentare il tasso di azioni penali e le condanne per tratta di esseri umani. Anche le tavole rotonde contribuiscono a migliorare la collaborazione concreta tra tutti i soggetti coinvolti. È auspicabile che vengano introdotte in tutti i Cantoni e che coinvolgano sistematicamente le parti sociali.



Possibili indicatori della tratta di esseri umani

Le lavoratrici e i lavoratori sono particolarmente vulnerabili nei confronti della tratta di esseri umani a fini di sfruttamento del lavoro quando...

- **non hanno uno statuto di soggiorno regolare o hanno uno statuto di soggiorno precario;**
- **hanno contratti di lavoro assimilabili al lavoro stagionale;**
- **hanno rapporti di lavoro poco chiari con diverse aziende coinvolte (subappalto);**
- **non capiscono nessuna delle lingue ufficiali della Svizzera;**
- **non hanno un contratto di lavoro scritto.**

Qui di seguito viene riportato un elenco non esaustivo di pratiche abusive che sono state osservate con frequenza nei rapporti contrattuali e possono indicare una situazione di tratta di esseri umani:

- **deroghe unilaterali ai termini del contratto di lavoro promesso o ufficialmente stipulato nonché alle norme e agli usi in vigore nel settore dopo la sua stipula (pratica del «contratto di sostituzione»);**

- **l'imposizione di straordinari obbligatori e di lavoro o servizio al di fuori del normale orario di lavoro giornaliero oltre i limiti autorizzati dalla legislazione nazionale e dai CCL/CNL, ad esempio sotto la minaccia di sanzioni o per motivi disciplinari;**
- **costi di reclutamento ingiustificati addebitati in modo diretto o indiretto, in tutto o in parte, alla lavoratrice o al lavoratore;**



- deposito di garanzie insolite (documenti finanziari, amministrativi o personali), confisca o conservazione di documenti d'identità o di altri beni personali nel processo di reclutamento;
- minacce di violenza, molestie, intimidazioni, uso di violenza fisica, psichica e/o sessuale o ogni forma di pressione sulla lavoratrice o sul lavoratore oppure sui suoi familiari, nell'intento di esercitare una coercizione individuale o collettiva e impedire alla vittima di porre fine al rapporto contrattuale;
- definizione di salari estremamente bassi o inesistenti, lontani dagli standard e dagli usi in vigore nel ramo, inganno sull'importo del salario, sospensione e/o trattenuta di tutto o parte del salario, pagamento del salario a intervalli irregolari sotto forma di buoni, cedole o cambiali oppure servitù per debiti che impedisce alla vittima di lasciare il proprio posto di lavoro e la obbliga a lavorare per ripagare debiti contratti o ereditati;
- obbligo di utilizzare determinati negozi o servizi a prezzi inadeguati, indebitando o costringendo le lavoratrici e i lavoratori;
- restrizione della libertà di movimento, attraverso l'obbligo, il confinamento o la costrizione delle lavoratrici e dei lavoratori sul luogo di lavoro o in locali gestiti dal datore di lavoro, viaggi e contatti sociali manifestamente sorvegliati;
- imposizione di lavoro o servizi a fini di rimborso di costi di formazione;
- mancato rispetto delle disposizioni in materia di protezione della salute, della sicurezza e/o dell'integrità delle lavoratrici e dei lavoratori sul luogo di lavoro: tempi di riposo ridotti o inesistenti, condizioni igieniche inadeguate o inesistenti, mancato accesso alle cure mediche, informazioni o attrezzature di sicurezza scarse o inesistenti oppure orari di lavoro eccessivi e/o imprevedibili;

- minaccia di denuncia alle autorità, di allontanamento, di procedimenti giudiziari o di ogni altra forma di rappresaglia nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori migranti con uno statuto di soggiorno irregolare o delle loro famiglie.



Identificazione e prevenzione: i sindacati scendono in campo!

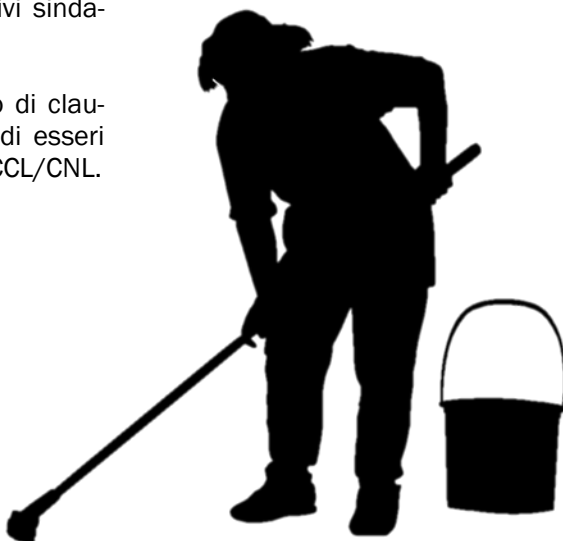
I sindacati difendono i diritti di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, a prescindere dalla loro provenienza o dallo statuto di soggiorno, e in particolare i diritti delle persone che si trovano nelle situazioni più precarie. Nel loro processo di creazione di rapporti di fiducia sul terreno, i sindacati svolgono un ruolo fondamentale in termini di informazione e mobilitazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il sindacato Unia attua le seguenti misure per combattere la tratta di esseri umani a fini di sfruttamento del lavoro:

- formare il proprio personale e i propri associati affinché sappiano identificare le pratiche della tratta di esseri umani, documentare i casi e indirizzare le vittime a organizzazioni specializzate che operano sul terreno;
- proporre formazioni alle commissioni paritetiche e agli organi esecutivi dei CCL dichiarati di obbligatorietà generale;
- organizzare formazioni e opuscoli informativi per le lavoratrici e i lavoratori migranti in varie lingue;
- organizzare formazioni sui rischi e i pericoli della tratta di esseri umani indirizzate alle organizzazioni che operano sul terreno, alle associazioni di migranti e alle comunità;
- partecipare ad attività sulla tratta di esseri umani e organizzare queste attività, in particolare dibattiti, conferenze o manifestazioni;



- collaborare con le organizzazioni specializzate che operano sul terreno, le autorità competenti, le tavole rotonde, le reti esistenti e gli uffici degli ispettorati del lavoro a livello federale, regionale, cantonale e internazionale;
- preparare campagne d'informazione mirate per le lavoratrici e i lavoratori, anche in rami professionali e settori particolarmente esposti, comprese le catene di approvvigionamento;
- includere la lotta contro la tratta di esseri umani negli obiettivi sindacali e politici;
- incoraggiare l'inserimento di clausole speciali sulla tratta di esseri umani nelle trattative su CCL/CNL.



Identificazione e prevenzione: i datori di lavoro devono fare la loro parte!

Il sindacato Unia esorta i datori di lavoro a intraprendere azioni concrete contro la tratta di esseri umani a fini di sfruttamento del lavoro. In particolare, chiede loro di garantire alle lavoratrici e ai lavoratori un trattamento equo, i salari e le condizioni di lavoro a cui hanno diritto nonché il rispetto delle norme vigenti, soprattutto all'interno delle loro aziende, nelle catene di produzione e di approvvigionamento e nelle pratiche dei loro subappaltatori.

È tempo di adottare le seguenti misure per combattere la tratta di esseri umani a fini di sfruttamento del lavoro. In particolare i datori di lavoro sono chiamati a:

- adottare una politica aziendale sostenibile e trasparente, che stabilisca un codice di condotta e pratiche etiche chiare;
- sensibilizzare e informare regolarmente gli azionisti, gli investitori e i clienti a sostegno di questo impegno;
- formare i revisori, i responsabili delle risorse umane e del controllo sugli strumenti per identificare la

tratta di esseri umani nella pratica e trovare soluzioni adeguate;

- incoraggiare l'inserimento di clausole speciali sulla tratta di esseri umani nelle trattative su CCL/CNL;
- monitorare scrupolosamente le aziende che forniscono manodopera in subappalto e garantire attivamente che il reclutamento non sia frutto di inganno o coercizione.

Un impegno più chiaro e concreto da parte dei datori di lavoro è in linea con i seguenti principi fondamentali:

- **rispetto dei diritti fondamentali degli esseri umani**
- **rispetto della legislazione in vigore**
- **responsabilità sociale delle aziende**

Buone pratiche

È possibile mettere in atto garanzie per proteggere le lavoratrici e i lavoratori dai rischi di sfruttamento della loro forza lavoro. Ecco alcuni esempi di buone pratiche per i datori di lavoro:

Assunzione

- Le persone assunte sono in possesso di un contratto di lavoro scritto in una lingua che comprendono. In particolare, il contratto indica in modo chiaro i loro diritti e le loro responsabilità per quanto concerne il pagamento dei salari, l'orario di lavoro, i motivi che giustificano il licenziamento, le condizioni per il ritiro dei documenti d'identità e il rispetto della legge svizzera (legislazione, CCL/CNL).
- Non sono tollerati costi o compensi di reclutamento che derogano, direttamente o indirettamente e in tutto o in parte, alle norme in vigore. Ciò include in particolare le spese amministrative e legali relative all'ottenimento di documenti ufficiali, visti e permessi di lavoro.
- In caso di reclutamento tramite contratto di subappalto senza prestito di personale, l'azienda deve assicurarsi che il subappaltatore non sia coinvolto in pratiche fraudolente. In particolare, deve garantire che la lavoratrice o il lavoratore benefici di una tutela adeguata in materia di retribuzione, orari di lavoro (straordinari compresi) e condizioni di lavoro. Questa tutela viene verificata almeno a campione, pena la violazione del contratto e la promozione di una causa.
- Nessun documento amministrativo, finanziario o personale di una lavoratrice o di un lavoratore viene conservato senza sua esplicita richiesta. La lavoratrice o il lavoratore deve riceverne una copia e potervi accedere e prenderne possesso incondizionatamente e in qualsiasi momento.

Salario

- I salari vengono pagati a intervalli regolari, senza differimento. Il pagamento puntuale consente di non accumulare arretrati salariali. Il pagamento viene effettuato direttamente alla persona interessata, al corso legale e in contanti, tramite assegno o bonifico, in conformità a quanto previsto dalla legge e/o dal CCL/CNL e con il consenso della lavoratrice o del lavoratore.
- Il pagamento sotto forma di beni o servizi (la cosiddetta «retribuzione in natura») è possibile solo se autorizzato dalla legge o dal CCL/CNL. Non viene utilizzato con lo scopo o con la conseguenza di creare una situazione di dipendenza della lavoratrice o del lavoratore dal datore di lavoro. Costituisce solo una parte marginale del salario.
- Gli eventuali anticipi del salario, i prestiti e le deduzioni dal salario per il rimborso dei prestiti, devono essere concordati per iscritto entro i limiti prescritti dalla legge, dal CCL/CNL e dagli

usi in vigore. Le eventuali deduzioni dal salario sono di importo limitato. Le lavoratrici e i lavoratori sono informati per iscritto delle condizioni dei prestiti, dei rimborsi e delle deduzioni dal salario.

- Ogni formazione professionale obbligatoria in virtù del diritto all'istruzione si svolge durante l'orario di lavoro. Conformemente a quanto previsto dal Codice delle obbligazioni, non vengono imposte spese o deduzioni dal salario.



Condizioni di lavoro

- A prescindere dal loro statuto amministrativo, tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori migranti beneficiano delle stesse condizioni di lavoro delle cittadine e dei cittadini svizzeri e sono trattati in modo giusto ed equo. Vengono adottate misure per prevenire l'insorgere di abusi e pratiche fraudolente e discriminatorie che potrebbero portare alla coercizione e alla tratta di esseri umani a fini di sfruttamento.
- Vengono adottate misure di salvaguardia per quanto concerne il rispetto del diritto di iniziare o abbandonare volontariamente e liberamente un impiego, con un preavviso ragionevole, in conformità a quanto previsto dalla legge e dal CCL/CNL, senza alcuna minaccia di sanzioni.
- Viene garantito il rispetto delle disposizioni in materia di protezione della salute: nessun dipendente è esposto a rischi per la propria salute, sicurezza e/o integrità, ad esempio a causa di orari di lavoro eccessivi e/o imprevedibili, tempi di riposo ridotti o inesistenti, condizioni igieniche inadeguate o inesistenti, mancato accesso alle cure mediche, informazioni o attrezzature di sicurezza scarse o inesistenti nonché movimenti e contatti sociali manifestamente sorvegliati.



Coordinate utili

Sindacato Unia

Indicatori, indirizzi, rivendicazioni e documentazione:

www.unia.ch/tratta-esseri-umani

SECO

Indicatori e indirizzi utili nel quadro della campagna di sensibilizzazione degli ispettorati del lavoro e della sorveglianza del mercato del lavoro:

www.seco.admin.ch/tratta-di-esseri-umani

Terzo piano nazionale d'azione

Misure previste dal Terzo piano nazionale d'azione contro la tratta di esseri umani:

www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/74534.pdf

Fedpol

Indicatori, indirizzi e altre informazioni:

www.fedpol.admin.ch/fedpol/it/home/kriminalitaet/menschenhandel.html

Piattaforma svizzera contro la tratta degli esseri umani

Helpline, attualità e altre informazioni:

www.piattaforma-tratta.ch

La tratta di esseri umani a fini di sfruttamento del lavoro

La tratta di esseri umani a fini di sfruttamento del lavoro è una realtà quotidiana in Svizzera. Colpisce donne e uomini di ogni età. Distrugge vite umane. Lo sfruttamento genera ingenti profitti. È legato anche ad altre attività illegali come l'usura, l'evasione fiscale, la corruzione o il riciclaggio di denaro.

Il sindacato lotta attivamente contro questo crimine.

Il presente opuscolo illustra le norme in vigore, gli insegnamenti tratti dalla pratica e gli strumenti e le raccomandazioni per le buone pratiche tese a identificare e prevenire in modo proattivo la tratta di esseri umani.