

# Politica di acquisto

## **Diritti umani nella catena di fornitura**



---

Lidl Italia • Revisione 14.01.2022



# Indice

<b>La nostra responsabilità in materia di diritti umani nella catena di fornitura</b>	<b>2</b>
---	----------

---

<b>Ambiti di violazione dei diritti umani</b>	<b>4</b>
---	----------

---

<b>Il nostro impegno per la tutela dei diritti umani nella catena di fornitura</b>	<b>8</b>
--	----------

---

I nostri principi a favore della tutela dei diritti umani nella catena di fornitura	9
---	---

Il nostro approccio alla tutela dei diritti umani nella catena di fornitura	12
---	----

In primo piano: diritti umani relativi all'occupazione nella catena di fornitura	22
--	----

Il nostro impegno contro il lavoro forzato	24
--	----

Il nostro impegno contro il lavoro minorile	26
---	----

Il nostro impegno a favore della libertà di associazione	29
--	----

Il nostro impegno a favore di remunerazioni e redditi adeguati	34
--	----

Il nostro impegno contro la discriminazione	41
---	----

Il nostro impegno a favore della sicurezza sul lavoro	45
---	----

I nostri obiettivi per la tutela dei diritti umani	48
--	----

I nostri obiettivi per la tutela dei diritti umani relativi all'occupazione	49
---	----

<b>Glossario</b>	<b>52</b>
------------------	-----------

---

<b>Fonti e link</b>	<b>57</b>
---------------------	-----------

---

**La nostra  
responsabilità in  
materia di diritti  
umani nella  
catena di  
fornitura**



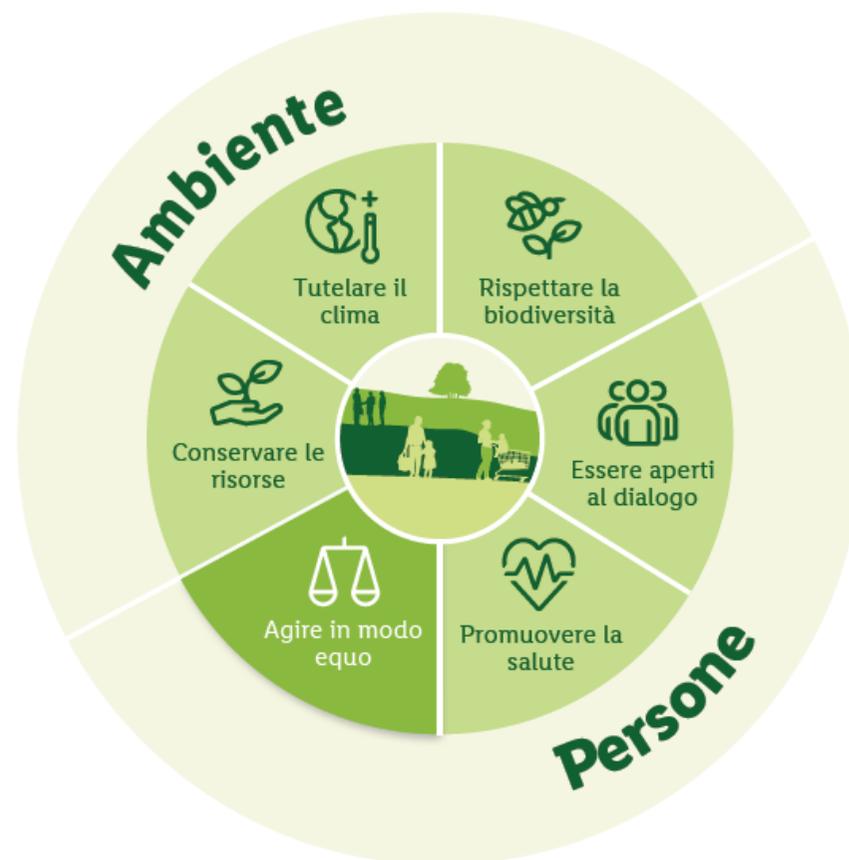
# La nostra responsabilità in materia di diritti umani nella catena di fornitura

## La CSR in Lidl

Per Lidl l'agire sostenibile rappresenta uno dei principali obiettivi strategici per un futuro di successo. La nostra responsabilità riguarda tutte le attività che, attraverso le nostre azioni, hanno un impatto sull'uomo e sull'ambiente. Agire in modo responsabile è il nostro modo di rinnovare ogni giorno la nostra promessa di qualità e porre le basi per garantirci un futuro. Sulla base di questa visione abbiamo sviluppato la nostra strategia di CSR, che fornisce un orientamento chiaro e concreto alla nostra volontà di agire in maniera responsabile nei confronti dell'ambiente, delle persone e dei nostri clienti. Il nostro approccio concreto si esprime attraverso sei obiettivi strategici: adottiamo infatti misure al fine di "tutelare il clima", "conservare le risorse", "rispettare la biodiversità", "agire in modo equo", "promuovere la salute" ed "essere aperti al dialogo".

## La nostra responsabilità per i diritti umani

In qualità di azienda che opera nel settore della GDO, Lidl distribuisce articoli alimentari e non alimentari che vengono prodotti nell'ambito di catene di fornitura globali. Garantire standard lavorativi e condizioni dignitose lungo tutta la catena del valore è quindi una nostra responsabilità. Attraverso azioni mirate intendiamo promuovere una migliore gestione nelle nostre catene di fornitura, in linea con il nostro obiettivo strategico "agire in modo equo".



# Ambiti di violazione dei diritti umani



## Ambiti di violazione dei diritti umani

Negli ultimi decenni, la ripartizione globale del lavoro per la produzione di beni ha consentito a milioni di persone di abbandonare la fascia della povertà e accedere al ceto medio. Allo stesso tempo, ha portato a una situazione che vede il 60% del commercio mondiale svolgersi nell'ambito di catene di fornitura globali<sup>1</sup>. Nel corso della globalizzazione tali catene stanno diventando sempre più complesse, oltre ad essere caratterizzate da una moltitudine di quadri giuridici e sociali e da attori diversi. Questa circostanza deve essere tenuta in considerazione anche nella tutela dei diritti umani fondamentali.

I diritti umani sono inalienabili, indivisibili e irrinunciabili. Tutte le persone ne hanno diritto dalla nascita, indipendentemente da caratteristiche quali la loro origine o nazionalità. Rientrano in tale contesto i diritti sociali, i diritti di libertà e i diritti collettivi. Nel 1948, gli Stati membri delle Nazioni Unite si sono impegnati a favore della tutela mondiale di tali diritti fondamentali adottando la > [Dichiarazione universale dei diritti umani](#)<sup>2</sup>.

### **La responsabilità in relazione ai diritti umani è vincolante, sia per gli Stati sovrani sia per le aziende**

Da un lato, è compito dei rispettivi legislatori assicurare l'esistenza e il rispetto di standard sociali minimi. Dall'altro, l'economia rappresenta un attore importante che può contribuire significativamente all'ulteriore sviluppo, all'implementazione e alla garanzia degli standard sociali nelle attività commerciali dirette e indirette.

Per questo motivo i > [Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani](#), adottati nel 2011, assoggettano anche le aziende ad obblighi diretti<sup>3</sup>. Le aziende svolgono quindi un ruolo centrale nella tutela dei diritti umani e sono tenute, nello svolgimento delle proprie attività commerciali, al loro rispetto e a stabilire sistemi atti ad assicurarne l'osservanza, indipendentemente dal quadro normativo del Paese di riferimento.

<sup>1</sup> ILO: catene di fornitura globali e CSR, 2018.

<sup>2</sup> Nazioni Unite: Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, 1948.

<sup>3</sup> Nazioni Unite: Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, 2008.

## Fattori che ostacolano il rispetto dei diritti umani

Le catene del valore globali del commercio al dettaglio e del settore alimentare presentano alcune sfide nell'ambito della tutela dei diritti umani. I rischi legati al rispetto dei diritti umani hanno, di norma, cause complesse e spesso rappresentano una sfida per l'intero settore. Per questo motivo, i rischi sociali legati alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro, alla libertà di associazione, alla non discriminazione e alla remunerazione possono solitamente essere affrontati soltanto con soluzioni sistemiche. Lo stesso vale per le violazioni in materia di lavoro minorile o forzato.

Le violazioni dei diritti umani nelle catene globali di fornitura sono spesso alimentate da una **povertà strutturale**, dalla **disuguaglianza** e da un'**inadeguatezza dello Stato di diritto** nei Paesi produttori. Di conseguenza, le persone colpite dalla povertà hanno meno opportunità di uscire da rapporti di dipendenza. La pandemia da Covid-19 ha ulteriormente esacerbato tale situazione. Complessivamente, l'ILO stima che nel 2020, a causa della pandemia, sia andato perduto l'8,8% delle ore di lavoro a livello globale. 108 milioni di persone si sono aggiunte ai ceti caratterizzati da povertà estrema o moderata<sup>4</sup>. Uscire da rapporti di dipendenza e da situazioni di povertà potrebbe invece contribuire alla prosperità, allo sviluppo e alla stabilità di milioni di persone.

<sup>4</sup> ILO: World Employment and Social Outlook, 2021.





### **Disuguaglianza**

La disuguaglianza in termini di diritti e opportunità fra gruppi di persone è tra le violazioni più comuni dei diritti umani. In particolare, le donne nei Paesi in via di sviluppo sono spesso svantaggiate dal punto di vista giuridico e tale circostanza ha conseguenze sullo sviluppo economico dei Paesi.

L'Organizzazione delle Nazioni Unite per l'Alimentazione e l'Agricoltura (FAO) stima, ad esempio, che la parità di accesso alle risorse produttive per le donne agricoltrici aumenterebbe i raccolti in tutto il mondo del 20-30%<sup>5</sup>.



### **Povertà**

In tutto il mondo, i piccoli agricoltori vivono spesso in povertà nonostante il loro lavoro. Tale circostanza incide a sua volta su diritti fondamentali quali la nutrizione, la salute e lo sviluppo economico. Anche l'ineguale distribuzione del valore nel commercio internazionale ha ripercussioni su tali persone, perché spesso soltanto una piccola parte della creazione di valore a livello globale rimane presso le aziende produttrici<sup>6</sup>.



### **Stato di diritto insufficiente**

I trattati esistenti sui diritti umani disciplinano principalmente l'obbligo per gli Stati di proteggere i diritti umani. Tuttavia, in numerosi casi, le leggi, le misure e i controlli dei singoli Stati non sono sufficienti. Inoltre, l'applicazione dello Stato di diritto spesso fallisce a causa dell'assenza di organizzazioni sindacali. Tale circostanza facilita violazioni dei diritti umani nelle catene di produzione, quali ad esempio lo sfruttamento, mettendo a rischio i lavoratori<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> FAO: The state of Food and Agriculture, 2011.

<sup>6</sup> Oxfam: relazione sulla crescente disuguaglianza, 2021.

<sup>7</sup> Nazioni Unite: Principi guida su imprese e diritti umani, 2011.

**Il nostro  
impegno** per la  
tutela dei diritti  
umani nella  
catena di  
fornitura



# I nostri principi a favore della tutela dei diritti umani nella catena di fornitura

In Lidl, ci impegniamo costantemente ad osservare il nostro dovere di diligenza in materia di diritti umani lungo tutta la catena del valore. Siamo infatti consapevoli della nostra responsabilità nel garantire standard conformi al diritto del lavoro e condizioni dignitose.

Il nostro dovere di diligenza in materia di diritti umani si fonda su principi riconosciuti a livello internazionale, tra i quali:

- Dichiarazione universale dei diritti umani
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna
- Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani
- Principi delle Nazioni Unite per l'empowerment delle donne
- Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali
- Convenzioni dell'ILO, norme fondamentali in materia di lavoro e raccomandazioni in merito a standard sociali e di lavoro.
- Principi generali e linee guida dell'ILO per il reclutamento equo e la determinazione dei costi correlati.

Inoltre, accogliamo con favore le normative vincolanti a livello politico per un commercio più equo, come nel caso della legge tedesca sul dovere di diligenza in relazione alle catene di fornitura

(Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) e la legge europea prevista sulle catene di approvvigionamento.

## **Il nostro Codice di condotta contiene i requisiti per i nostri partner commerciali**

Ai sensi del [> Codice di condotta](#) del gruppo Schwarz, del quale Lidl Italia fa parte, i nostri partner commerciali sono tenuti dal 2006 a rispettare i diritti umani e a richiederne l'osservanza anche ai loro fornitori. Il Codice di condotta è quindi parte integrante dei contratti con i nostri partner commerciali diretti. Un ulteriore documento di riferimento per tutte le divisioni commerciali è rappresentato dalla [≥ Dichiarazione del Gruppo Schwarz per il rispetto dei diritti umani](#).

Le disposizioni stabilite per i nostri partner commerciali riguardano i diritti umani che hanno un riferimento chiaro alla catena di fornitura e alla produzione e si basano anche sul Codice di Base dell'ETI. Nello specifico:

1. **Il divieto di lavoro minorile, comprese le disposizioni in materia di rimedio e riparazione nei casi in cui si constati il ricorso a lavoro minorile.**

Il ricorso al lavoro minorile è proibito da convenzioni internazionali in vigore. Per eventuali casi rilevati da un fornitore, da noi o da terze parti, Lidl ha sviluppato un proprio protocollo di rimedio e riparazione in collaborazione con la ONG [> The Centre for Child Rights and Business](#), un'organizzazione a scopo sociale di Save The

Children. Tutti i casi rilevati devono essere segnalati immediatamente a Lidl e gestiti secondo il protocollo.

## 2. Il divieto di lavoro forzato

Tutte le forme di lavoro forzato sono vietate. Rientrano in tale contesto anche quelle pratiche che possono contribuire a creare situazioni di lavoro forzato, come ad esempio straordinari eccessivi, la trattenuta di documenti d'identità o di salari e l'applicazione di tassazioni illegali che possono generare posizioni debitorie.

## 3. L'obbligo di rispettare il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva

I nostri partner commerciali sono tenuti a rispettare pienamente il diritto alla libertà di associazione dei loro dipendenti e a non discriminarli in alcun modo qualora desiderassero riunirsi in associazioni sindacali.

## 4. Il divieto di attuare trattamenti degradanti, comprese misure disciplinari fisiche e molestie, nonché altre forme di violenza

La violenza fisica, le minacce, le molestie sessuali o altri trattamenti degradanti non vengono tollerati e sono vietati.

## 5. L'obbligo di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori rispettando tutte le prescrizioni di legge

La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro devono essere garantite a tutti i dipendenti in qualsiasi momento. Rientra in tale contesto, ad

esempio, l'attuazione di misure di prevenzione adeguate, compresa l'erogazione di programmi di formazione periodica ai lavoratori su questo tema, l'accesso ad acqua potabile e a servizi igienici, la garanzia che gli alloggi messi a disposizione dal datore di lavoro siano puliti e sicuri e soddisfino i bisogni essenziali delle persone.

## 6. Il pagamento puntuale di salari adeguati quanto meno corrispondenti ai salari minimi nazionali

I salari devono essere sempre corrisposti puntualmente e, fatte salve disposizioni di legge diverse, senza l'applicazione di trattenute. L'importo deve corrispondere quanto meno al salario minimo stabilito a livello locale o al contratto collettivo nazionale di riferimento.

## 7. Il divieto di qualsiasi forma di discriminazione in fase di reclutamento, durante l'impiego o in relazione a promozioni

Promuoviamo le pari opportunità e la parità di trattamento sul luogo di lavoro. Tutti i dipendenti, indipendentemente dal sesso, dalla religione, dal colore, dall'origine o da altre caratteristiche, devono essere trattati allo stesso modo in fase di reclutamento, durante l'impiego, in relazione a promozioni o in caso di licenziamento. Qualsiasi distinzione, esclusione o preferenza è proibita.

## 8. Accesso a sistemi efficaci di segnalazione

I nostri partner commerciali sono tenuti a garantire l'accesso a un sistema efficace di segnalazione. Dato che tale aspetto risulta spesso complesso da attuare, specialmente a determinati livelli della catena di fornitura, lavoriamo con i nostri fornitori e altri stakeholder per sviluppare e offrire un sistema efficace di segnalazione

## 9. Rimedio e riparazione efficaci in caso di violazione dei diritti dei lavoratori

Nel caso in cui i nostri partner commerciali venissero a conoscenza di eventuali casi di violazione dei diritti dei lavoratori, sono tenuti a informarci immediatamente. Abbiamo sviluppato appositi protocolli di rimedio e riparazione per gestire le violazioni segnalate e porvi rimedio. In tale contesto gli interessi delle persone coinvolte sono sempre in primo piano.



## Il nostro approccio alla tutela dei diritti umani nella catena di fornitura

Lidl ha definito una [> Strategia in materia di diritti umani](#), al fine di migliorare costantemente le condizioni di vita e di lavoro di tutte le persone che operano per noi. **È basata su quattro pilastri** e ci consente di garantire che in Azienda le misure in materia di diritti umani siano attuate in modo strutturato e nel rispetto degli standard definiti. Nello sviluppo della nostra strategia, ci siamo concentrati sulle catene di fornitura che, sulla base della [> nostra analisi dei rischi](#), risultano di particolare rilevanza per Lidl. Dato che siamo consapevoli del fatto che i rischi di violazione dei diritti umani si presentano soprattutto a determinati livelli della catena di fornitura, collaboriamo non solo con i nostri partner commerciali diretti ma partecipiamo insieme anche a numerosi progetti che coinvolgono i loro fornitori, al fine di migliorare le condizioni di lavoro anche a monte della supply chain. Inoltre, abbiamo tenuto in considerazione le aspettative dei nostri clienti, della società, le priorità delle ONG, così come gli sviluppi dal punto di vista normativo e scientifico.

### Definire le responsabilità in materia di diritti umani

Il nostro approccio strategico si basa su responsabilità chiare: la verifica dell'attuazione della strategia è demandata al nostro Consiglio di Amministrazione, che viene costantemente informato sulle azioni e sui progressi che si verificano lungo le nostre catene di fornitura in relazione ai diritti umani.

Anche i processi decisionali relativi alla strategia sui diritti umani vengono affrontati dal top management. Nel 2021, ad esempio, sono stati discussi obiettivi specifici in relazione a salari e redditi minimi di sussistenza. A tal fine abbiamo considerato le [> catene di fornitura classificate ad alto rischio](#) e valutato possibili linee d'azione, eventuali partner, nonché pratiche di acquisto responsabili.

In Lidl, un ulteriore elemento chiave per la definizione di responsabilità e obiettivi è costituito dal nostro *Manuale Acquisti CSR*, adottato nel 2021. Si tratta di un documento interno, rivolto a tutti i reparti Acquisti dell'Azienda, che spiega, tra i diversi temi, quanto sia importante la tutela dei diritti umani per Lidl e dove si collocano i potenziali impatti nelle nostre catene di fornitura. Contiene inoltre chiare disposizioni su come questi impatti possono essere ridotti e/o trasformati in un risvolto positivo, ad esempio, attraverso pratiche di acquisto responsabili, maggiori requisiti di trasparenza per i fornitori in collaborazione con enti certificatori o partner che definiscono standard di sostenibilità, o l'inclusione di fornitori in programmi incentivanti dedicati.

## Comunicare in modo trasparente le nostre sfide e i nostri progressi

Vogliamo informare costantemente non solo gli stakeholder interni ma anche quelli esterni in merito alle sfide, ai progressi e alle scoperte più recenti nell'ambito dei diritti umani. Lo facciamo, ad esempio, attraverso il nostro Report di Sostenibilità e tramite attività di comunicazione che raggiungono i nostri clienti. Spieghiamo loro come le certificazioni o determinati progetti, come la collaborazione con Fairtrade o la distribuzione delle nostre tavolette di cioccolato WayToGo, hanno un risvolto positivo sul reddito dei coltivatori nei Paesi di produzione.

## La strategia di Lidl in materia di diritti umani in pillole



Di seguito vengono illustrati nel dettaglio gli obiettivi e le misure di ciascun pilastro.

In questo modo, favoriamo la consapevolezza dei consumatori in relazione a prodotti provenienti da un commercio equo e solidale. In futuro, con l'obiettivo di promuovere retribuzioni volte a garantire il reddito di sussistenza, ci impegniamo a incrementare le attività promozionali per gli articoli che derivano da catene di fornitura con garanzia di tali standard. Essendo una delle principali aziende partner di Fairtrade a livello mondiale, ci impegniamo inoltre a continuare a promuovere i prodotti Fairtrade, dato che il loro sistema contribuisce a stabilire un'equa retribuzione nella catena di fornitura. Grazie alla pubblicazione dell'elenco dei nostri principali fornitori di prodotti a marchio, alimentari e non alimentari, creiamo ulteriore trasparenza, posizionandoci tra le aziende all'avanguardia nel settore della grande distribuzione.

---

# 1

## **Identificare costantemente gli impatti**

Intendiamo affrontare con determinazione i rischi legati ai diritti umani derivanti dalla nostra attività commerciale. A tal fine, verificiamo costantemente i rischi potenziali insiti nella produzione degli articoli del nostro assortimento. Per questo motivo incrementiamo la trasparenza lungo le nostre catene di fornitura, conducendo analisi dei rischi e valutazioni d'impatto in materia di diritti umani (Human Rights Impact Assessments, HRIA).

---

**Dal 2021** Prosecuzione delle attività di analisi periodica delle criticità, al fine di individuare i rischi in materia di diritti umani con riferimento ai nostri gruppi merceologici.

---

**Entro il 2025** Ogni anno condurremo tre valutazioni d'impatto in materia di diritti umani (Human Rights Impact Assessments, HRIA) con riferimento alle catene di fornitura a rischio elevato.

## **Fase 1.1 Aumentare la trasparenza**

Aumentiamo la trasparenza nelle nostre catene di fornitura di prodotti alimentari. A tal fine, intendiamo rendere note, in maniera graduale, le catene di fornitura soggette a rischio elevato fino ad arrivare al livello del produttore o, nel caso di catene di fornitura di pesce e carne, fino al livello del produttore dei mangimi.

## **Fase 1.2 Effettuare analisi dei rischi**

Le analisi dei rischi legati ai nostri prodotti a marchio vengono effettuate seguendo un processo basato su diversi indici. Oltre al Global Rights Index della Confederazione internazionale dei sindacati (CIS) e all'indice della schiavitù globale, consideriamo anche i dati dell'Organizzazione delle Nazioni Unite per l'alimentazione e l'agricoltura (FAO) e l'indice di sostenibilità ambientale. Nell'ambito di tale processo, collaboriamo a stretto contatto con gli stakeholder, come ad esempio le organizzazioni della società civile, le organizzazioni sindacali e le amministrazioni locali. L'esito dell'analisi effettuata nel 2020 è riportato nella pagina che segue.

## **Fase 1.3 Condurre valutazioni d'impatto in materia di diritti umani**

Nell'ambito del nostro dovere di diligenza per i diritti umani, svolgiamo periodiche valutazioni d'impatto, sulla base di una metodologia riconosciuta a livello internazionale. Nel 2020 abbiamo già completato le nostre analisi relative al tè proveniente dal Kenya e ai frutti di bosco provenienti dalla Spagna. L'analisi relativa alle banane provenienti dal Sud America seguirà nel 2021.

## La nostra analisi dei rischi: materie prime, rischi e Paesi

### BANANE



#### Rischi sociali

- Lavoro minorile: Brasile, Ecuador, Filippine
- Lavoro forzato: India, Indonesia
- Diritti dei lavoratori: Brasile, Cina, Filippine
- Discriminazione: India, Indonesia

### COTONE



#### Rischi sociali

- Lavoro minorile: India, Turkmenistan, Uzbekistan
- Lavoro forzato: India, Pakistan, Uzbekistan
- Diritti dei lavoratori: India, Pakistan, Uzbekistan
- Discriminazione: India, Pakistan

### FIORI E PIANTE



#### Rischi sociali

- Lavoro minorile: Etiopia, Kenya
- Lavoro forzato: Etiopia, Kenya, Thailandia
- Diritti dei lavoratori: Etiopia, Cina, Malesia
- Discriminazione: Etiopia, Kenya

### PESCE



#### Rischi sociali

- Lavoro minorile: Filippine, Thailandia, Vietnam
- Lavoro forzato: Cina, Thailandia, Vietnam
- Diritti dei lavoratori: Indonesia, Thailandia, Vietnam
- Discriminazione: Marocco, Messico, Indonesia

### NOCCIOLE



#### Rischi sociali

- Lavoro minorile: Azerbaigian, Georgia, Turchia
- Lavoro forzato: Cina, Georgia
- Diritti dei lavoratori: Cina, Iran, Turchia
- Discriminazione: Azerbaigian, Iran

### CAFFÈ



#### Rischi sociali

- Lavoro minorile: Etiopia, Colombia
- Lavoro forzato: Etiopia, Indonesia, Colombia
- Diritti dei lavoratori: Brasile, Guatemala, Indonesia
- Discriminazione: Etiopia, Honduras, India

### CACAO



#### Rischi sociali

- Lavoro minorile: Costa d'Avorio, Ghana, Nigeria
- Lavoro forzato: Costa d'Avorio, Ghana, Indonesia
- Diritti dei lavoratori: Brasile, Costa d'Avorio, Indonesia
- Discriminazione: Costa d'Avorio, Ghana, Indonesia

### OLIO DI PALMA



#### Rischi sociali

- Lavoro minorile: Costa d'Avorio, Nigeria
- Lavoro forzato: Indonesia, Malaysia, Thailandia
- Diritti dei lavoratori: Indonesia, Colombia, Malesia
- Discriminazione: Guatemala, Indonesia, Papua Nuova Guinea

### RISO



#### Rischi sociali

- Lavoro minorile: Bangladesh, India, Vietnam
- Lavoro forzato: India, Thailandia, Vietnam
- Diritti dei lavoratori: Cina, Thailandia, Vietnam
- Discriminazione: India, Indonesia, Myanmar

### SOIA



#### Rischi sociali

- Lavoro minorile: India, Nigeria, Paraguay
- Lavoro forzato: Cina, India, Ucraina
- Diritti dei lavoratori: Brasile, India, Ucraina
- Discriminazione: Bolivia, India

### TÈ



#### Rischi sociali

- Lavoro minorile: India, Kenya, Sri Lanka
- Lavoro forzato: Cina, India, Sri Lanka
- Diritti dei lavoratori: Cina, India, Kenya
- Discriminazione: India, Kenya, Turchia

### CELLULOSA



#### Rischi sociali

- Lavoro minorile: Cina, Indonesia, Russia
- Lavoro forzato: Cina, Indonesia, Russia
- Diritti dei lavoratori: Brasile, Cina, Indonesia
- Discriminazione: Brasile, Indonesia

---

## 2

### Garantire gli standard

Promuoviamo misure volte a rafforzare e rispettare le norme fondamentali in materia di lavoro dell'ILO. Per questo, ci affidiamo a certificazioni e programmi di audit sociale riconosciuti a livello internazionale. Inoltre, in Lidl ci impegniamo per garantire che i lavoratori nelle nostre catene di fornitura abbiano accesso a sistemi di segnalazione. Sviluppiamo corsi di formazione per consentire ai nostri fornitori di individuare e prevenire in modo efficace i rischi legati ai diritti umani e intraprendere misure correttive.

---

**Entro il 2023** Implementazione di un piano di audit sociale nelle catene di fornitura a rischio.

---

**Entro il 2021** Consentire ai lavoratori di tre catene di fornitura a rischio l'accesso a efficaci sistemi di segnalazione.

### Fase 2.1 Implementazione di audit sociali basati su analisi del rischio

Continuiamo ad ampliare gli audit sociali basati su analisi del rischio nella catena di fornitura del nostro assortimento di prodotti alimentari, al fine di monitorare le condizioni di lavoro e porre le basi in ottica di miglioramento. Siamo consapevoli che gli audit possano contribuire solo in maniera limitata al miglioramento delle condizioni di lavoro o all'identificazione di eventuali violazioni, come ad esempio il ricorso al lavoro forzato. Tuttavia, i controlli da parte di istituti indipendenti sono uno strumento importante per rilevare possibili indicatori di rischio e condurre verifiche mirate nella catena di fornitura. Durante gli audit, alcuni dei quali durano diversi giorni, auditor indipendenti valutano in loco se le norme in materia di salute e sicurezza, gli orari di lavoro stabiliti per legge, i diritti dei lavoratori e altri standard sono rispettati. Dato che non abbiamo la possibilità di effettuare controlli su ciascuna azienda in assenza di cause specifiche, ci concentriamo sull'individuazione e sulla verifica delle aziende potenzialmente critiche nelle catene di fornitura soggette a rischio elevato. A tal proposito, nel 2020, nell'ambito di un progetto pilota, abbiamo esaminato i rischi nella nostra catena di fornitura di pesce e pomodoro in scatola, utilizzando la piattaforma Sedex. Abbiamo analizzato i risultati e il prossimo passo sarà quello di estendere il processo di audit sociale a cinque articoli a rischio lungo le rispettive catene di fornitura. Il progetto si focalizza esplicitamente sui produttori a monte della catena di fornitura perché siamo consapevoli che i rischi si presentano soprattutto a questo livello.

La piattaforma online riconosciuta a livello internazionale > SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange) offre alle aziende associate la possibilità di fornire a clienti e partner informazioni dettagliate su processi sociali ed etici. Con l'aiuto di tale strumento, si può creare più trasparenza in tutta la catena di fornitura. La piattaforma Sedex può inoltre essere utilizzata per valutare gli audit effettuati da esperti indipendenti secondo la procedura SMETA (Sedex Members' Ethical Trade Audit). Gli audit SMETA valutano le condizioni di lavoro, la sicurezza e l'igiene sul luogo di lavoro, nonché la gestione ambientale delle aziende coinvolte nelle catene di fornitura. Lidl è uno degli oltre 60.000 membri Sedex in tutto il mondo.



Anche nel settore dei prodotti non alimentari, Lidl verifica regolarmente il grado di rispetto delle norme in materia di diritti umani. A tal fine, dal 2007 conduciamo audit sociali annuali presso tutti gli stabilimenti che realizzano per noi prodotti tessili e beni durevoli e che si trovano in Paesi considerati a rischio secondo il BSCI Country Risk Index. L'obiettivo è fare in modo che tutti i produttori rispettino gli standard minimi definiti. Questo principio guida la nostra decisione di acquisto.

## **Fase 2.2 Sviluppare un approccio "Beyond Auditing"**

Lidl sta inoltre sviluppando insieme a partner esterni un approccio trasversale a tutti i gruppi merceologici, con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro nelle catene di fornitura. Non vogliamo infatti limitarci a monitorare il rispetto dei diritti umani a livello locale, ma soprattutto sostenere in modo proattivo le piccole imprese agricole, le donne e i lavoratori di tale settore. A tal fine, promuoviamo progetti sviluppati in collaborazione con ONG locali o organizzazioni internazionali. Ad esempio, per alcune catene di fornitura di prodotti tessili selezionate, Lidl introdurrà la partecipazione al programma Better Work dell'ILO, che sostituirà parzialmente lo svolgimento di audit sociali periodici.

## **Fase 2.3 Stabilire sistemi di segnalazione efficaci**

Un elemento chiave nell'individuazione di violazioni dei diritti umani nelle nostre catene di fornitura è rappresentato dall'accesso a efficaci sistemi di segnalazione.

### Che cosa rende efficace un sistema di segnalazione?

Affinché un sistema di segnalazione sia efficace, è essenziale che le persone coinvolte nelle catene di fornitura vi abbiano accesso. Tuttavia, possono presentarsi diversi ostacoli che variano a seconda delle circostanze locali e del tipo di sistema di segnalazione, come ad esempio:

- mancanza di competenze linguistiche locali nel caso di lavoratori migranti;
- preoccupazioni in merito a ritorsioni;
- ostacoli finanziari ed istituzionali ad accedere agli organismi preposti alle segnalazioni a livello governativo, compresa la mancata conoscenza dell'esistenza di sistemi di segnalazione;
- ostacoli a livello aziendale in ragione di una mancanza di fiducia nel sistema giuridico o nei sistemi esistenti<sup>8</sup>.

Per coloro che subiscono o sono testimoni di violazioni dei diritti umani, abbiamo istituito un [> sistema di segnalazione online](#) che si basa sul BKMS Reporting System. Tale sistema offre la possibilità, seppur presentando alcuni ostacoli di accesso, di inviare segnalazioni in merito a casi di violazione.

<sup>8</sup> Principi guida delle Nazioni Unite: Reporting Framework, 2015.

Inoltre, al fine di raccogliere e gestire le segnalazioni, Lidl partecipa per i prodotti alimentari a diverse iniziative, come ad esempio l'ACT o il programma Better Work dell'ILO e collabora, per i prodotti alimentari, con partner quali [> RSPO](#) e [> MSC](#). Verifichiamo che i fornitori dispongano di sistemi di segnalazione secondo gli standard di certificazione di [> Rainforest Alliance](#), [> Fairtrade](#) e [> GLOBALG.A.P.](#) In veste di membro attivo di un gruppo di lavoro dell'Accordo del Bangladesh, Lidl ha inoltre sviluppato un sistema di segnalazione ad hoc per i lavoratori del settore tessile del Paese.

Lidl si è posta l'obiettivo di fornire alle persone coinvolte nelle proprie catene di fornitura soggette a rischio elevato, l'accesso a un ulteriore sistema di segnalazione oltre a quello [> online](#). Nel 2021 inizieremo a fornire accesso a sistemi di segnalazione ai lavoratori coinvolti in tre catene di fornitura soggette a rischio. Sulla base dell'esperienza acquisita, miriamo ad applicare le metodologie esistenti ad altre catene di fornitura. Così facendo, consentiamo a un numero sempre maggiore di persone di accedere a sistemi di segnalazione.

## **Fase 2.4 Garantire l'applicazione delle disposizioni in materia di diritti umani presso i nostri partner commerciali**

Una proficua collaborazione con i nostri fornitori, basata sulla fiducia, è fondamentale ai fini del conseguimento dei [> nostri obiettivi in materia di diritti umani](#). Ecco perché ci impegniamo a prevenire ed eliminare le pratiche commerciali sleali, ad esempio attraverso partnership durature, termini di pagamento ragionevoli e volumi d'ordine pianificabili.

In caso di violazione dei diritti umani nelle nostre catene di fornitura, l'attenzione si concentra sulla disamina e, ove attuabile, sulla possibilità di porvi rimedio. In caso di illeciti, la nostra priorità è quella di lavorare insieme al fornitore coinvolto per migliorare la situazione. In ultima istanza, nel caso in cui tutti gli sforzi per migliorare congiuntamente la situazione fallissero, viene valutata la cessazione del rapporto commerciale.

## **Fase 2.5 Valutare i fornitori in base a criteri sociali**

Il reparto Acquisti di Lidl valuta i partner commerciali sulla base di standard relativi ai diritti umani e alla tutela dell'ambiente. A tal fine, utilizzeremo in futuro la piattaforma EcoVadis che ci consentirà di monitorare accuratamente l'impegno dei nostri partner commerciali in materia di diritti umani. Infatti, è fondamentale individuare fra i singoli fornitori chi viola i diritti umani, chi li rispetta e li promuove. Il nostro impegno per un approvvigionamento responsabile prevede, oltre a tale processo, anche un monitoraggio delle nostre catene di fornitura e una sistema di reportistica periodica per i responsabili dei gruppi merceologici considerati a rischio.

---

### 3

#### **Ampliare il commercio equo**

Promuoviamo salari e redditi di sussistenza così come un'equa distribuzione del valore lungo le nostre catene di fornitura. Ci concentriamo in particolare sulle piccole imprese agricole al fine di sostenerle. Entro la fine del 2025 ci siamo posti l'obiettivo di incrementare la percentuale di prodotti certificati Fairtrade, promuovendo una relazione equa e a lungo termine con i piccoli agricoltori. Un progetto fondamentale, lanciato nel 2020 per garantire salari di sussistenza, è rappresentato dalle nostre tavolette di cioccolato Fairtrade WayToGo.

---

### 2021

Sviluppo di un approccio d'azione che mira a promuovere redditi e salari di sussistenza nelle nostre catene di fornitura globali, con l'obiettivo di ridurre ulteriormente le discrepanze salariali. Per ulteriori informazioni, si rimanda al capitolo "Il nostro impegno a favore di remunerazioni e redditi adeguati" a pagina 34.

---

### 4

#### **Promuovere il cambiamento**

Ci impegniamo a favore di programmi di sviluppo, iniziative e progetti relativi alle nostre catene di fornitura, al fine di promuovere il cambiamento in maniera proattiva, non solo in Azienda. Allo stesso tempo, Lidl dialoga costantemente con altre imprese, governi, fornitori, organizzazioni sindacali e rappresentanti della società civile. In questo modo offriamo un contributo attivo alla società e ad un futuro più sostenibile.

---

### 2022

Sviluppo di un approccio trasversale a tutti i gruppi merceologici nelle nostre catene di fornitura, al fine di contribuire attivamente al miglioramento delle condizioni di lavoro, grazie all'adozione di provvedimenti mirati. Tali misure comprendono attività di formazione rivolte ai fornitori, nell'ambito delle quali intendiamo inoltre responsabilizzare le persone coinvolte nelle nostre catene di fornitura, affinché possano far valere i propri diritti. Allo stesso tempo, realizziamo progetti al fine di migliorare gli standard salariali e lavorativi. Il nostro approccio si focalizza sulle piccole imprese agricole, sulle donne e sui dipendenti di tale settore.

## **Rafforzare la consapevolezza sui diritti umani grazie a programmi di formazione**

Al fine di rafforzare ulteriormente la consapevolezza sui diritti umani, continueremo in futuro ad offrire programmi di formazione periodica ai nostri dipendenti e partner commerciali. Ciascun diritto umano viene affrontato con la giusta attenzione. Nelle nostre catene di fornitura per cacao, caffè, noci o soia, sosteniamo vari progetti di formazione e soprattutto le piccole imprese agricole nell'ampliare le loro conoscenze e competenze. Così facendo diamo loro la possibilità di incrementare il proprio reddito e prepararsi alle conseguenze dei cambiamenti climatici. Nella realizzazione di tali progetti, lavoriamo con partner internazionali riconosciuti quali Fairtrade, Save The Children, CARE, UTZ, RTRS, GIZ e ONG locali selezionate.

## In primo piano: diritti umani relativi all'occupazione nella catena di fornitura

Per garantire il rispetto del nostro dovere di diligenza in materia di diritti umani, ci concentriamo sulle violazioni dei diritti umani e dei diritti del lavoro in quelle catene di fornitura soggette a rischio, che per Lidl assumono un'elevata rilevanza. Rientrano in tale contesto in particolare quelle dell'agricoltura, del settore tessile e dei beni durevoli.

**Il nostro impegno mira a tutelare le persone da impatti negativi che possono sorgere durante lo svolgimento del loro lavoro, nonché a difendere i diritti umani relativi all'occupazione.**

Sulla base della nostra strategia e dell'analisi dei rischi, abbiamo individuato i seguenti diritti umani relativi all'occupazione come fondamentali nelle nostre catene di fornitura. Ci impegniamo quindi in misura particolare, insieme ai nostri partner, affinché siano rispettati.



### **Divieto di lavoro forzato**

Ciascun essere umano deve aver la possibilità di decidere di intraprendere una determinata attività. La costrizione al lavoro rappresenta una violazione di un diritto umano fondamentale.



### **Divieto di lavoro minorile**

I minori devono essere tutelati nei diritti all'istruzione e alla salute, pertanto è vietato impiegarli in attività lavorative durante l'età scolare e in condizioni pericolose. Il rischio di lavoro minorile è particolarmente elevato nelle regioni caratterizzate da povertà, con scarse possibilità di accesso all'istruzione.



### **Libertà di associazione**

La libertà di costituire associazioni in rappresentanza dei lavoratori è un aspetto fondamentale dei diritti del lavoro. Risulta di difficile attuazione soprattutto nei Paesi dove la tutela dei lavoratori è strutturalmente debole.



### **Salari e redditi adeguati**

Nel settore agricolo e dell'industria tessile in particolare, il salario corrisposto e il reddito percepito coprono spesso soltanto a malapena, o affatto, i bisogni primari dei lavoratori e delle loro famiglie.



### **Divieto di discriminazione**

La tutela da ogni forma di discriminazione per motivi di origine, sesso, disabilità o orientamento sessuale è un diritto umano fondamentale. Donne e uomini devono beneficiare di pari opportunità nella catena di fornitura.



### **Sicurezza sul lavoro**

La sicurezza sul lavoro assicura che la salute dei lavoratori non sia sottoposta a rischi o compromessa sul luogo di lavoro. Un ambiente di lavoro sicuro crea le condizioni per un lavoro sano e produttivo.



## Il nostro impegno contro il lavoro forzato

Secondo le stime dell'ILO, circa 25 milioni di persone al mondo sono ancora vittime di lavoro forzato<sup>9</sup>. Il lavoro forzato descrive una prestazione lavorativa imposta sotto minaccia di sanzioni. Le forme di lavoro forzato includono, ad esempio, l'inganno in merito alle condizioni di lavoro o l'impiego sotto minaccia di sanzioni. Anche le trattenute salariali ingiustificate e l'induzione a contrarre debiti elevati possono portare a situazioni di lavoro forzato.

Una persona su due vittima di lavoro forzato è stata costretta a lavorare per debiti contratti legalmente o illegalmente. Allo stesso tempo, si stima che una persona su quattro vittima di lavoro forzato sia un lavoratore migrante. Gran parte dei casi attuali di lavoro forzato nelle catene globali di fornitura è quindi connessa alla migrazione del lavoro e al pagamento di debiti. Inoltre, i lavoratori sono spesso vittime di lavoro forzato a causa di rapporti di lavoro precari che si verificano principalmente nel settore informale, nel lavoro stagionale, temporaneo e interinale.

**25 milioni**  
**di persone versano in situazioni di lavoro forzato in tutto il mondo.**

**Lidl ha identificato a rischio di lavoro forzato le seguenti catene di fornitura di materie prime e prodotti:** banane, pesce, cacao, riso, tè, nocciole, caffè, olio di palma, soia, fiori e piante, cotone



**Entro il 2022** Sviluppo di una strategia internazionale con piani di azione per contrastare il lavoro forzato.

Lidl rifiuta categoricamente ogni forma di lavoro forzato. Siamo tuttavia consapevoli che i lavoratori delle catene globali di fornitura sono esposti a determinati rischi in tale ambito. In caso di mancato rimedio ad eventuali illeciti da parte dei fornitori, Lidl applica un principio di tolleranza zero. Rientra nel nostro dovere di diligenza la condanna di tutte le possibili forme di violazioni. Poniamo un'attenzione particolare al rispetto dei diritti dei lavoratori migranti, in quanto sono spesso vittime di un marcato rapporto di dipendenza nei confronti del datore di lavoro o dell'agenzia di intermediazione.

<sup>9</sup> ILO: Schiavitù moderna e lavoro minorile, 2017.

### **Abolizione sistemica del lavoro forzato**

Per porre fine al lavoro forzato nelle nostre catene di fornitura, collaboriamo a livello sistemico con altri stakeholder della supply chain, e della società civile, con le parti sociali e i concorrenti. Rientra in tale contesto il nostro impegno a favore di progetti e iniziative che affrontano i rischi di lavoro forzato, dato che il rispetto delle norme fondamentali in materia di lavoro, tra cui il divieto di lavoro forzato, costituisce una parte essenziale del nostro dovere di diligenza.

Ci impegniamo a migliorare continuamente i nostri processi per individuare casi di lavoro forzato e a fornire un rimedio e una riparazione efficaci ai lavoratori che ne risultassero coinvolti. Anche i [sistemi di segnalazione](#) già istituiti contribuiscono al conseguimento di tale obiettivo. Il fatto che numerosi casi di lavoro forzato restino occulti, e spesso non vengano rilevati nemmeno attraverso gli audit sociali tradizionali, costituisce una sfida per tutti i player del mercato. Per questo motivo, nell'ambito dello sviluppo di una strategia internazionale per contrastare il lavoro forzato, realizzeremo alcuni progetti pilota. Allo stesso tempo, intendiamo ricorrere a metodi che si sono rivelati efficaci per individuare ed eliminare i rischi di lavoro forzato.



## Il nostro impegno contro il lavoro minorile

L'ILO e il Fondo delle Nazioni Unite per l'infanzia (UNICEF) stimano che, attualmente, 160 milioni di minori in età compresa tra i cinque e i diciassette anni sono costretti a lavorare<sup>10</sup>.

Di questi, più del 70% viene impiegato illegalmente nel settore agricolo, inclusa la coltura in pieno campo, la pesca, l'acquacoltura e l'allevamento di bestiame, e quasi un terzo dei minori non frequenta la scuola<sup>11</sup>. Tale dato è ancor più preoccupante se si considera che l'agricoltura è uno dei tre settori più pericolosi in relazione a casi di infortuni sul lavoro, mortali e non, e a malattie professionali.

In un rapporto congiunto, l'ILO e l'UNICEF avvertono che i lavoratori minorenni sono esposti a un rischio maggiore di danni fisici e

psicologici e che il lavoro minorile

limita la possibilità di accedere all'istruzione e le opportunità future.

Secondo l'ILO, questa disfunzione del sistema è dovuta alla mancanza di norme giuridiche sociali e giuslavoristiche valide a livello internazionale. Per questo motivo, diventa essenziale il nostro impegno nel salvaguardare la sicurezza dei minori lungo la nostra catena di fornitura nel settore agricolo.

**160 milioni**  
**di minori sono soggetti al lavoro minorile.**

**Lidl ha identificato a rischio di lavoro minorile le seguenti catene di fornitura di materie prime e prodotti:** banane, pesce, cacao, riso, tè, nocciole, caffè, olio di palma, soia, fiori e piante, cotone, prodotti tessili e beni durevoli



**Entro il 2025**

Miriamo ad introdurre un progetto formativo per le catene di fornitura soggette a rischio elevato, che ha l'obiettivo di prevenire il lavoro minorile e porvi rimedio.

Per quelle catene di fornitura che spesso raggiungono Paesi con livelli di povertà elevata, non si può escludere che i minori debbano contribuire al sostentamento delle loro famiglie. Questa situazione è frutto della mancanza di opportunità di istruzione, aggravata dai continui spostamenti nel caso dei lavoratori migranti, di salari troppo bassi e, di conseguenza, di redditi familiari insufficiente. Lidl vuole pertanto contribuire ad evitare che i suoi produttori e i loro fornitori ricorrano al lavoro minorile.

<sup>10</sup> ILO, UNICEF: Child labour - Global estimates 2020, trends and the road forward, 2021.

<sup>11</sup> ILO, UNICEF: Child labour - Global estimates 2020, trends and the road forward, 2021.

### La nostra politica per prevenire il lavoro minorile

Lidl richiede ai suoi fornitori di non impiegare persone al di sotto dei 15 anni (o dei 14 anni, laddove consentito dalla legislazione nazionale, secondo la convenzione 138 dell'ILO) o che siano ancora in età soggetta a obbligo scolastico. Inoltre, richiediamo ai fornitori di rispettare la legislazione internazionale e nazionale per quanto concerne le politiche di assunzione e le condizioni di lavoro. Lavoriamo per garantire che i nostri fornitori verifichino l'età dei candidati prima di assumerli, al fine di prevenire il lavoro minorile.

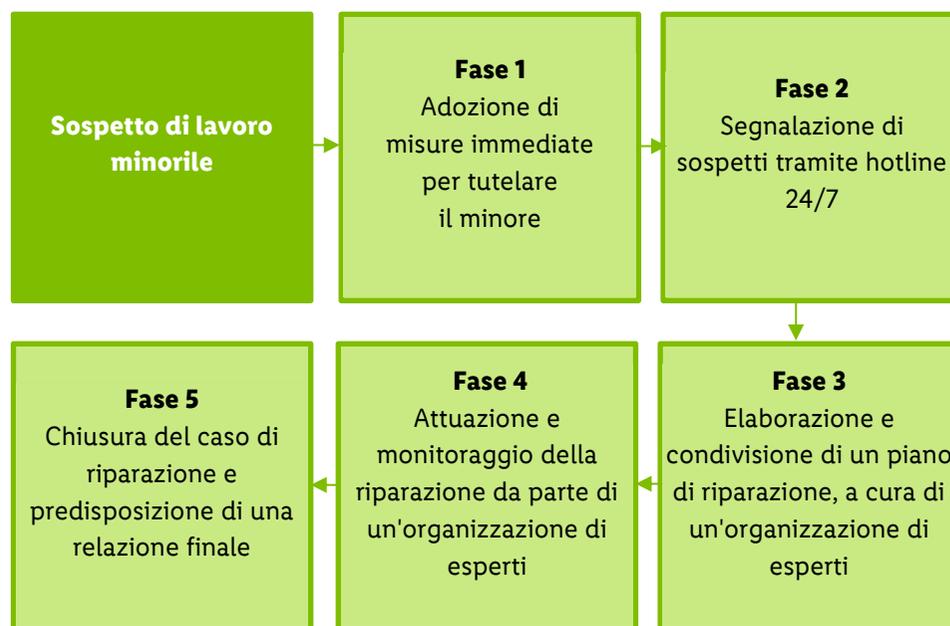
Ai giovani assunti deve essere riservata una tutela particolare. Pertanto, richiediamo ai nostri fornitori di garantire un ambiente di lavoro sicuro, soprattutto ai giovani lavoratori, che sia per lo meno conforme alla legislazione locale, e di offrire loro opportunità di formazione continua. Deve essere garantito anche l'accesso ad efficaci sistemi di segnalazione.

### Come ci comportiamo in presenza di casi sospetti di lavoro minorile

Come per il lavoro forzato, Lidl attua una politica di tolleranza zero nei confronti dei fornitori che non intraprendono alcuna azione a seguito dell'identificazione di violazioni. In caso di illeciti lungo la catena di fornitura, Lidl mira a collaborare a stretto contatto con i propri produttori al fine di porre rimedio alla situazione, nell'interesse del minore coinvolto. Come parte integrante della riparazione, le famiglie coinvolte ricevono un incentivo economico di importo pari al salario minimo stabilito dalla legislazione nazionale, così da evitare che i minori siano costretti a tornare a lavorare spinti da un'estrema difficoltà

economica. Save the Children accompagna e sostiene le famiglie nella ricerca di opportunità di formazione adeguate per i minori interessati, a seconda della loro situazione individuale.

Lidl richiede ai propri fornitori di adottare misure di rimedio efficaci, sia a seguito dell'individuazione di casi di lavoro minorile, sia nel caso in cui vengano a conoscenza che i loro giovani lavoratori stiano svolgendo attività pericolose. In tali circostanze, i fornitori diretti devono informare proattivamente Lidl e l'organizzazione di esperti pertinente, oltre ad avviare il processo di rimedio.



## Progetto pilota contro il lavoro minorile insieme a Save the Children

Fino alla fine del 2021, Lidl è impegnata nella realizzazione di un progetto in collaborazione con l'ONG [Save The Children](#) e il Ministero federale tedesco per la Cooperazione economica e lo sviluppo, con l'obiettivo di tutelare i diritti dei minori nella catena di fornitura delle nocciole in Turchia. Per la prima volta, l'intera catena di fornitura (dalla coltivazione delle nocciole alla loro raccolta e alla loro trasformazione) viene controllata in loco per verificare il rispetto dei diritti dei minori.



Nello specifico, si tratta di garantire la tutela dei diritti dei minori, istituire servizi di assistenza e formazione, nonché offrire agli adolescenti l'accesso a un lavoro sicuro. Il progetto pilota sarà inoltre utile per trasferire questo approccio ad altre catene di fornitura del settore agricolo.

Già dal 2017, inoltre, sviluppiamo in collaborazione con la ONG Save the Children, presso i nostri siti di produzione di articoli non alimentari, programmi di formazione per i fornitori, al fine di renderli edotti su come evitare casi di lavoro minorile e come porvi rimedio. A tal fine, Lidl ha incaricato l'ONG di formare i fornitori in

Bangladesh, Turchia, Myanmar e Cina. Nel 2020 il programma è stato esteso a Pakistan e Vietnam.

## Ulteriori misure contro il lavoro minorile in collaborazione con Save the Children

- Formazione di auditor esterni per la verifica degli standard presso gli stabilimenti produttivi.
- Attuazione di misure concrete nell'esercizio dell'attività e valido modello di gestione del rischio, come ad esempio un sistema sicuro per verificare l'età durante il processo di assunzione.
- Migliore tutela dei giovani impiegati legalmente in caso di attività pericolose.
- Rimedio per i casi di lavoro minorile.

925

**importatori, lavoratori e auditor** sono stati formati in materia di lavoro minorile tra il 2017 e il 2021.

## Il nostro impegno a favore della libertà di associazione

Il diritto alla libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva sono diritti umani fondamentali e rientrano nelle norme internazionali del lavoro dell'ILO. Tuttavia, non tutti i 187 Stati membri dell'ILO hanno ancora legiferato in merito al diritto alla libertà di associazione.

Inoltre, in circa il 40% dei Paesi in tutto il mondo, il diritto alla contrattazione collettiva è inesistente o limitato.<sup>12</sup> In particolare per i lavoratori del settore agricolo e di quello tessile, l'adesione o la partecipazione a un sindacato è spesso limitata o possibile soltanto a fronte di un rischio personale elevato. Affinché possano esercitare i loro diritti fondamentali, è essenziale che i lavoratori possano dare voce alle loro esigenze e siano rappresentati nei confronti dei datori di lavoro. Tale aspetto è cruciale anche per un funzionamento efficace dei mercati del lavoro.

Entrambi i diritti sono alla base di libertà civili e forniscono protezione contro la discriminazione o addirittura le molestie. Soprattutto nei Paesi in cui la tutela dei lavoratori è debole dal punto di vista strutturale, è importante che i lavoratori possano associarsi in maniera efficace, dato che la possibilità di ottenere un salario che garantisca la sussistenza è spesso strettamente legata a quella di istituire un'organizzazione sindacale e di attuare una contrattazione collettiva.

<sup>12</sup> OGP: Freedom of Association, Global Report, 2018.

**Lidl ha identificato a rischio di libertà di associazione le seguenti catene di fornitura di materie prime e prodotti:** frutta e verdura, beni durevoli ed elettronica, prodotti tessili, tè, cacao, caffè, noci



- 
- In corso** Condurremo un dialogo aperto e ci avvarremo dell'expertise delle organizzazioni sindacali, al fine di determinare i fattori che ostacolano l'applicazione dei diritti umani, compresa la libertà di associazione.
- 
- Dal 2021** Lavoreremo con i nostri partner commerciali per sostenere la libertà di associazione e la contrattazione collettiva nelle nostre catene di fornitura attraverso la nostra adesione all'ACT.
- 
- 2022** Offriremo un sostegno mirato ai piccoli coltivatori, affinché si organizzino in un collettivo.
- 
- 2023** Adesione del 100% delle nostre aziende fornitrici di livello 1 in Bangladesh e in Cambogia al programma dell'ILO "Better Work", che mira tra l'altro a rafforzare il dialogo sociale.

Lidl si impegna a rispettare il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva. Richiediamo lo stesso impegno ai nostri partner commerciali quando, ad esempio, i lavoratori si uniscono per formare una rappresentanza dei lavoratori e intendono esercitare il loro diritto alla contrattazione collettiva. Nella nostra politica di approvvigionamento responsabile (Sustainable Purchasing Policy), parte integrante dei nostri contratti di acquisto, ci impegniamo a non interferire negli sforzi destinati a istituire una rappresentanza dei lavoratori e vietiamo l'interferenza con le rappresentanze dei lavoratori.

In tale contesto l'attenzione è posta in particolare sulle piccole imprese agricole, essendo parte integrante di numerose delle nostre catene di fornitura di prodotti alimentari. Lidl le sostiene affinché si organizzino dato che siamo consapevoli del fatto che, agendo collettivamente, hanno la possibilità di fare valere i loro interessi in modo più efficace. Stiamo pertanto sviluppando approcci che mirano a prediligere l'approvvigionamento di merci da cooperative di piccole imprese agricole che siano già saldamente organizzate. Inoltre, forniamo ai piccoli coltivatori le conoscenze necessarie per organizzarsi in maniera efficace.

Al fine di promuovere il diritto alla libertà di associazione, siamo in costante dialogo con i nostri stakeholder. Tra questi ultimi figurano i nostri fornitori, esperti tecnici, organizzazioni della società civile e sindacati. Insieme individuiamo i fattori che ostacolano l'applicazione della libertà di associazione. Nel 2021 abbiamo aperto un dialogo con la federazione sindacale globale IUF (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers'

Associations) in merito alle regioni e alle catene di fornitura alimentari che presentano un elevato rischio per la libertà di associazione.

Abbiamo discusso anche delle risorse e del supporto che possiamo mettere a disposizione dei nostri fornitori, con l'obiettivo di tutelare la libertà di associazione in modo efficace nelle catene di fornitura. A testimonianza del nostro sostegno, tutti i Paesi Lidl hanno firmato i Women Empowerment Principles (WEP), con l'obiettivo primario di promuovere anche il diritto delle donne alla libertà di associazione.

Nel settore dei prodotti alimentari e in quello dei prodotti non alimentari, Lidl è inoltre costantemente coinvolta in vari programmi di sviluppo e collabora con Fairtrade, la Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ, società tedesca per la collaborazione internazionale) o con il programma "Better Work" dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO).

## Migliori condizioni di lavoro grazie al programma dell'ILO "Better Work"

Il programma Better Work è una partnership tra l'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) e la Società finanziaria internazionale (International Finance Corporation, IFC). È stato lanciato nell'agosto del 2006 per migliorare gli standard lavorativi e la competitività nelle catene di fornitura globali.



Lidl è partner del programma ILO Better Work dal 2021. In tale ambito, Lidl richiede come primo passo ai propri importatori di inserire il 100% degli stabilimenti di fornitori di livello 1 in Bangladesh e Cambogia nel programma dell'ILO Better Work. Sulla base delle capacità del programma, il processo sarà concluso entro la fine del 2023.

In questo modo, Lidl rafforza la collaborazione tra i lavoratori e il management, al fine di migliorare le condizioni di lavoro, il livello di soddisfazione dei dipendenti e aumentare di conseguenza la produttività. Contestualmente, Lidl punta così a migliorare a lungo termine le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori locali, in quanto l'Azienda si impegna a non interrompere direttamente i rapporti di fornitura in caso di violazioni, bensì a collaborare per ottenere miglioramenti nell'interesse dei lavoratori.

Nell'ambito del programma, i fornitori di livello 1 sono sottoposti a visite periodiche da parte di consulenti dell'ILO e i lavoratori vengono

formati in materia di contrattazione salariale e collettiva. L'obiettivo è quello di aiutare i lavoratori ad essere in grado di influenzare positivamente le decisioni concernenti la loro vita lavorativa, come negoziare salari più elevati o prestazioni sociali migliori.

## Impegno a favore della libertà di associazione insieme a Fairtrade

In veste di partner di lunga data di [Fairtrade](#), sottoscriviamo e rispettiamo i principi della libertà di associazione, sostenendo quindi la contrattazione salariale e collettiva.

Oltre ai propri standard, Fairtrade sviluppa programmi specifici che mirano in particolare a dare la possibilità alle persone coinvolte a monte delle catene di fornitura di organizzarsi e negoziare i salari. In tale contesto, Lidl ha firmato il [Protocollo per la libertà di associazione](#), frutto di una partnership di Fairtrade con l'International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF).

Così facendo, Lidl intende contribuire a garantire che i lavoratori dispongano di un potere contrattuale sufficiente per influenzare positivamente le decisioni concernenti la loro vita lavorativa, come negoziare salari più elevati o prestazioni sociali migliori. Al di là degli audit e dei controlli, Lidl si impegna, insieme a Fairtrade, ai sindacati e ad altri datori di lavoro a favore di un dialogo alla pari con i lavoratori.



## Lo standard Fairtrade prevede inoltre che:

- i datori di lavoro debbano dimostrare a Fairtrade che garantiscono la libertà di associazione;
- i rappresentanti sindacali debbano poter incontrare liberamente i datori di lavoro qualora ne facciano richiesta. Fairtrade richiede prima della certificazione che questo impegno venga comunicato per iscritto a Fairtrade e a tutti i dipendenti;
- Fairtrade richiede la prova dell'esistenza di sistemi di risoluzione delle controversie che possono essere utilizzati sia dai datori di lavoro sia dai sindacati.

## Empowerment dei dipendenti attraverso la Ethical Trading Initiative

Nel 2021 Lidl ha inviato la richiesta di adesione come membro all'iniziativa multistakeholder > [Ethical Trading Initiative \(ETI\)](#).

La mission dell'ETI è quella di mettere a fattor comune le forze di imprese, sindacati e ONG per promuovere la visione di un mondo in cui i diritti del lavoro vanno a beneficio di tutti i lavoratori, sono rispettati dalle imprese e tutelati dallo Stato.



For workers' rights.  
For better business.

A tal fine, l'ETI punta alla collaborazione dei diversi attori per individuare soluzioni ai problemi di natura sistemica. Già nel 2020 e nel 2021, Lidl ha contribuito attivamente alle attività promosse dall'ETI, partecipando ad esempio a un gruppo di lavoro sulle violazioni dei diritti umani nella coltivazione dell'avocado e a discussioni sull'approvvigionamento responsabile del cotone.

L'adesione di Lidl mira, tra l'altro, a sviluppare ulteriormente i temi sui quali è necessario agire con priorità, come il lavoro forzato e il reddito di sussistenza, oltre a sostenere le piccole imprese agricole ad organizzarsi in un collettivo.

## Il nostro impegno a favore di remunerazione e redditi adeguati

Un salario o un reddito che garantisca la sussistenza deve essere sufficiente a coprire i costi derivanti da cibo, acqua, alloggio, istruzione, assistenza sanitaria, trasporto, abbigliamento e altri bisogni primari, nonché a risparmiare per eventi imprevisti.

Più del 10% della popolazione mondiale è ancora vittima di povertà estrema e due terzi lavorano nel settore agricolo. Le condizioni di lavoro precarie come il lavoro temporaneo, a tempo determinato o sottoccupato sono in aumento anche nella produzione di prodotti alimentari<sup>13</sup>. Le donne in particolare sono soggette a salari bassi e allo sfruttamento: le lavoratrici nella produzione stagionale di prodotti ortofrutticoli guadagnano dal 20% al 30% in meno rispetto agli uomini<sup>14</sup>.

Come conseguenza della pandemia da Coronavirus, la povertà minaccia di aumentare ulteriormente in numerose aree del mondo, con centinaia di milioni di persone che hanno perso il lavoro e si trovano ad affrontare fame e povertà. Oxfam stima che potrebbe volerci più di un decennio prima che i più poveri del mondo superino gli effetti della pandemia<sup>15</sup>.

**Il 10%**  
**delle persone in tutto il mondo**  
**vive in condizioni di estrema**  
**povertà.**

<sup>13</sup> ILO: World Employment and Social Outlook – Trends 2018.

<sup>14</sup> Oxfam: Gerechtigkeit schaffen – Supermärkte, 2021.

**Lidl ha identificato a rischio di remunerazione non adeguata in particolare le seguenti catene di fornitura di materie prime e prodotti:** tessile, cacao, caffè, tè, noci, pesce, frutta e verdura



- 
- 2021** Individuazione dei prodotti soggetti a rischio maggiore in termini di lacune relative a salario/reddito di sussistenza nelle nostre catene di fornitura.
- 
- Dal 2021** Per i prodotti soggetti a rischio maggiore, seguiremo sempre gli attuali benchmark di riferimento per stabilire salari/redditi di sussistenza oosterremo il loro calcolo se necessario.
- 
- 2022** Metteremo i nostri buyer nella condizione di riconoscere e gestire i prodotti soggetti a rischio elevato per carenze salariali o di reddito.
- 
- 2023** Conduzione di 3 progetti pilota destinati a ridurre le lacune in termini di salari o reddito di sussistenza in 3 catene di fornitura soggette a rischio. In particolare, l'obiettivo è di fornire competenze ai piccoli coltivatori per assicurare loro un reddito di sussistenza.

<sup>15</sup> Oxfam: Il virus della disuguaglianza, 2021.

Per Lidl una remunerazione adeguata è considerata un diritto umano fondamentale. Deve consentire, alla persona che la percepisce, di assicurare condizioni di vita dignitose per sé e per le persone a suo carico. Già nel 2006, Lidl si è espressa a favore di una remunerazione equa adottando il proprio Codice di condotta e, da allora, si è impegnata in tal senso, ad esempio optando per materie prime certificate Fairtrade quali il cacao, il caffè o le banane. Lavoriamo con un partner esterno per individuare i prodotti e le catene di fornitura che presentano le maggiori lacune in termini di salario o di reddito. Su questa base, Lidl svilupperà ulteriormente il suo approccio di analisi del rischio a favore di un'equità retributiva.

Il nostro impegno a favore di una remunerazione equa è già focalizzato sulle piccole imprese agricole, che rappresentano il punto di partenza di numerose catene del valore di Lidl nel settore agricolo. Allo stesso tempo, spesso tali imprese beneficiano solo di una piccola parte dei profitti. Lidl riconosce l'importanza di un sistema equo di distribuzione del valore lungo la catena di fornitura e si impegna a stringere rapporti di fornitura a lungo termine, equi e trasparenti con le aziende agricole. Tale impegno prevede anche che Lidl esamini approcci per far sì che venga lasciata ai produttori una parte maggiore del valore creato.



"Nei prossimi anni diventerà di fondamentale importanza rafforzare la posizione dei piccoli coltivatori in tutto il mondo, sostenerli nell'ottica di ottenere redditi di sussistenza e un'equa distribuzione del valore".

**Eduardo Tursi | AD Acquisti & Marketing di Lidl Italia**

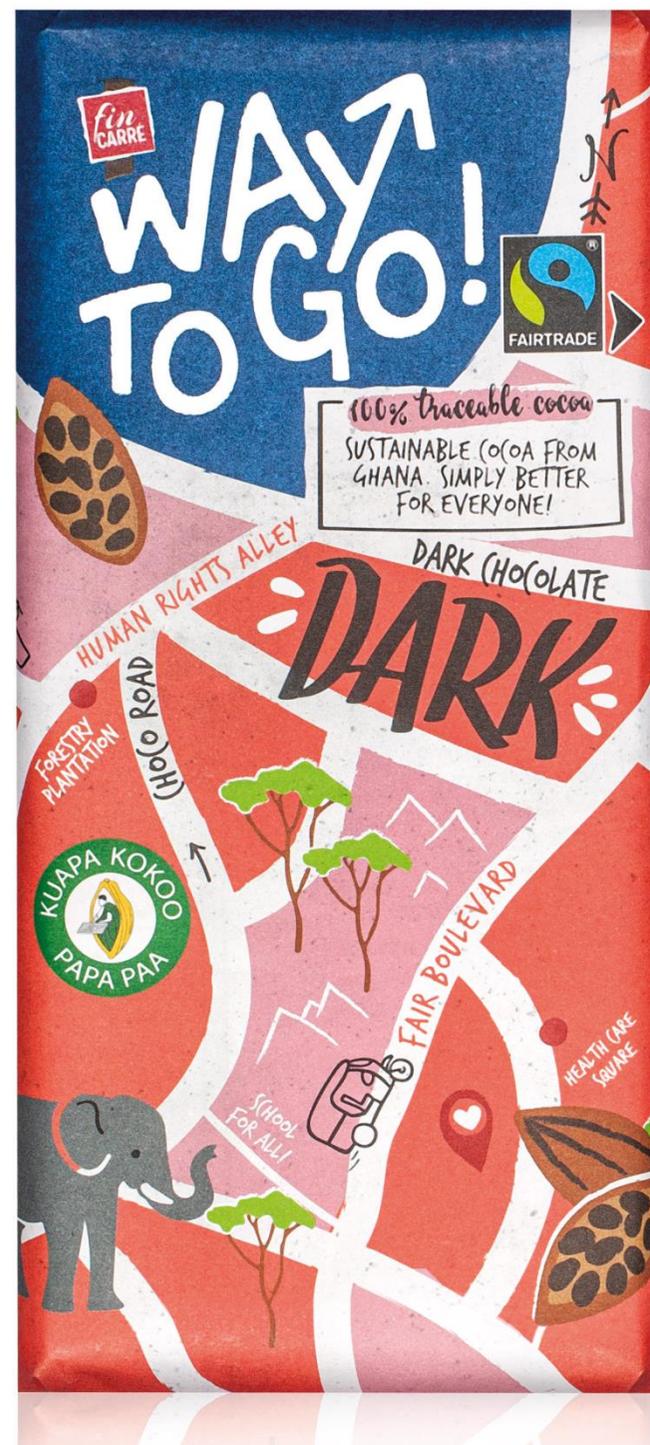
## Progetto di punta: tavolette di cioccolato Fairtrade "WayToGo"

Nel 2018 il reddito dei coltivatori di cacao in Ghana corrispondeva soltanto a circa il 52% di un reddito di sussistenza. Grazie allo sviluppo del progetto > [Tavolette di cioccolato WayToGo](#), Lidl influisce positivamente sul conseguimento di redditi più elevati da parte dei coltivatori di cacao del Ghana.

Per il progetto sono stati elaborati piani di azione concreti, corredati da milestones vincolanti, al fine di aiutare i piccoli coltivatori a percepire un reddito di sussistenza.

Nell'ambito della partnership con Fairtrade, la cooperativa di agricoltori Kuapa Kokoo e la ONG Rikolto, dal 2019 Lidl corrisponde in Ghana un premio per ogni tonnellata di cacao utilizzata nelle tavolette di cioccolato WayToGo, che si aggiunge al prezzo minimo corrisposto da Fairtrade. Tale sostegno economico confluisce in progetti destinati a migliorare ulteriormente, e a lungo termine, il reddito delle aziende agricole. Nel 2020 già 870 agricoltori, il 60% dei quali uomini e il 40% donne, di dieci comunità ghanesi hanno tratto beneficio dalle misure introdotte e hanno aumentato il loro reddito.

Grazie alle attività di formazione e ai kit per start-up, 173 agricoltori sono stati in grado di creare ulteriori fonti di reddito attraverso la produzione di riso, miele, yam e sapone. 308 hanno inoltre avuto accesso a opportunità di finanziamento più favorevoli. Ulteriori 389



sono stati in grado di migliorare la qualità e la resa delle fave di cacao attraverso servizi di potatura e nebulizzazione.

In futuro, il progetto di WayToGo sarà ampliato con l'introduzione di un altro prodotto. Grazie agli anacardi WayToGo a marchio proprio, Lidl intende contribuire a un aumento del reddito nella coltivazione degli anacardi e a rafforzare la collaborazione con i piccoli coltivatori.

Gran parte degli anacardi coltivati nei Paesi africani vengono trasformati altrove, spesso nel Sud Est asiatico. Solo una piccola parte del valore generato da questo prodotto molto amato resta quindi nelle regioni di coltivazione che, spesso, sono caratterizzate da redditi bassi. Gli anacardi WayToGo saranno invece prodotti interamente in Tanzania, dalla coltivazione alla trasformazione. Circa 400 piccoli coltivatori tanzaniani saranno sostenuti grazie alla collaborazione con i nostri partner: la cooperativa UWAMI (Umoja Wa Wakulima Mikoma) nella regione Lindi e Fairtrade. UWAMI forma i coltivatori sulle tecniche di coltivazione e trasformazione sostenibili. Nell'ambito della partnership, per gli anacardi Lidl corrisponde già oggi un premio aggiuntivo a quello previsto da Fairtrade. La determinazione di questo premio aggiuntivo in futuro sarà basata sul Living Income Reference Price (LIRP) e aiuterà i piccoli coltivatori a percepire un reddito di sussistenza. Gli anacardi WayToGo saranno in una prima fase disponibili nei punti vendita Lidl in Olanda.

Nei progetti WayToGo (cioccolato e anacardi) verrà aggiunto in futuro un altro importante pilastro, ossia la parità di genere. Maggiori informazioni sul nostro impegno contro la discriminazione sono disponibili [> qui](#).

Lidl è in costante dialogo con le organizzazioni partner di WayToGo in loco e, attraverso il proprio sito web, fornisce aggiornamenti periodici in merito ai successi dei progetti sviluppati.

## **Impegno a favore di salari di sussistenza nell'ambito dell'Iniziativa per catene di fornitura sostenibili nel settore agricolo.**

Lidl è attiva dal 2020 nell'ambito dell' > Iniziativa per catene di fornitura sostenibili nel settore agricolo) con l'obiettivo di far progredire le norme sociali e ambientali in tutto il settore.



Tale associazione riunisce attori del settore privato, della società civile e della politica e mira a raggiungere una maggiore sostenibilità nelle catene di fornitura del settore agricolo a livello globale e, in particolare, a migliorare le condizioni di vita delle persone che praticano l'agricoltura su piccola scala in tutto il mondo.

A gennaio 2020, ci siamo uniti al gruppo di lavoro INA sui salari di sussistenza, al fine di sviluppare insieme ad altri player della distribuzione piani e progetti pilota con l'obiettivo di assicurare, in catene di fornitura selezionate del settore agricolo, redditi e salari di sussistenza ai produttori.

Insieme al gruppo di lavoro, stiamo sviluppando un progetto pilota nella catena di fornitura delle banane in Ecuador e altri Paesi produttori. Il progetto persegue quattro obiettivi strategici per promuovere salari e redditi di sussistenza nella catena di fornitura delle banane:

- stabilire pratiche di approvvigionamento responsabile nel settore della vendita al dettaglio;
- promuovere una rappresentanza dei lavoratori attiva e solida per sostenere la negoziazione salariale;
- creare trasparenza attraverso l'uso e l'ulteriore sviluppo di sistemi di monitoraggio;
- ottenere condizioni adeguate attraverso la definizione di un'agenda congiunta con attori e stakeholder rilevanti.

## Salari di sussistenza nella catena di fornitura delle arance insieme alla piattaforma Fruit Juice

In qualità di membro della [piattaforma Fruit Juice](#), Lidl si adopera per assicurare che i dipendenti della catena di fornitura delle arance in Brasile possano percepire un salario sussistenza.



Nell'ambito di tale adesione, abbiamo sostenuto il [Living Wage Report](#) pubblicato in Brasile nel 2020, che ha determinato le lacune di reddito e di salario nella coltivazione delle arance. Su tale base, è stato possibile individuare i divari salariali esistenti rispetto a quelli di sussistenza. Come step successivo, Lidl intende determinare i salari attualmente corrisposti nelle aziende agricole fornitrici. Con l'aiuto di progetti comunitari, ci siamo inoltre posti l'obiettivo di adeguare gradualmente i salari a un livello che garantisca la sussistenza.

## Con ACT per salari più elevati nel settore tessile

In veste di primo rivenditore tedesco di prodotti alimentari, Lidl ha aderito all'iniziativa > "Action Collaboration Transformation" (ACT). L'ACT è il primo accordo globale che mira a stabilire contratti collettivi per l'industria tessile nei Paesi produttori. I salari negoziati in tale ambito sono sostenuti da pratiche di acquisto responsabili da parte delle aziende partecipanti.



L'ACT ha anche sviluppato un sistema per valutare l'impatto dell'iniziativa: i produttori tessili e i rappresentanti dei lavoratori misurano l'efficacia con cui le aziende attuano i loro doveri e consentono quindi di ottenere salari più elevati. I Paesi su cui l'ACT si concentra sono in primo luogo Cambogia, Myanmar, Bangladesh e Turchia.

In collaborazione con il nostro reparto Acquisti, abbiamo sviluppato una strategia per attuare appieno i principi dell'iniziativa (pratiche di acquisto responsabile) entro il 2025. Si tratta ad esempio di collaborare con i nostri partner commerciali per creare meccanismi che consentano aumenti salariali nella produzione tessile. La strategia si basa su una valutazione anonima delle pratiche di acquisto da parte dei nostri produttori effettuata dall'ACT. Complessivamente più di 3.000 stabilimenti sono stati interpellati. Nel benchmark di settore, Lidl ha ottenuto risultati superiori alla media.

L'industria tessile è attualmente alle prese con le conseguenze della pandemia da Coronavirus. A causa delle chiusure temporanee dei negozi in tutto il mondo, la situazione degli ordini per i Paesi di produzione è in alcuni casi peggiorata drasticamente.

Nell'ambito della nostra adesione all'ACT, proseguiamo con il nostro impegno a favore delle condizioni di lavoro in loco dei dipendenti del settore tessile. Ad esempio, ci impegniamo a soddisfare e accettare tutti gli ordini concordati nonostante la situazione attuale.

## Il nostro impegno contro la discriminazione

L'attuale tasso globale di partecipazione delle donne alla forza lavoro corrisponde a poco meno del 49%, rispetto al 75% degli uomini. Si tratta di una differenza di 26 punti percentuali, in alcune regioni il divario è persino superiore a 50 punti percentuali<sup>16</sup>.

Anche se la posizione delle donne nel settore agricolo sta migliorando, le coltivatrici sono ancora svantaggiate in termini di accesso a risorse, quali terreni, credito e istruzione. Inoltre, le lavoratrici sono esposte a rischi particolari, come ad esempio la disparità di trattamento retributivo, il licenziamento in caso di gravidanza e la violenza o le molestie sessuali sul luogo di lavoro.

Tuttavia, il genere non è l'unico fattore discriminatorio. Dai sondaggi emerge che la discriminazione, gli attacchi alle minoranze e l'odio restano comuni in tutto il mondo e sono persino aumentati a seguito della pandemia da Covid-19<sup>17</sup>. Anche i lavoratori stagionali e i lavoratori migranti sono spesso vittime di discriminazione per quanto concerne le condizioni di lavoro e la remunerazione, dato che, secondo recenti studi dell'ILO, guadagnano in media il 13% in meno dei lavoratori nativi. L'Oxfam stima che più di un quarto del lavoro nel settore agricolo mondiale è svolto da lavoratori migranti<sup>18</sup>.

**Lidl ha identificato a rischio di discriminazione in particolare le seguenti catene di fornitura di materie prime e prodotti:** cotone, caffè, cacao, frutta e verdura, olio di palma o palmisti, riso, soia, tè, pesce e prodotti tessili



- 
- 2021** Pubblicazione di un documento di posizione sulla parità di genere.

---

  - 2022** Pubblicazione di un piano d'azione internazionale per la parità di genere che include obiettivi con scadenze definite.

---

  - 2022** Incrementiamo il nostro dovere di diligenza con l'aiuto di analisi dei rischi specifiche per genere, che includono valutazioni d'impatto in materia di diritti umani (HRIA)

---

  - 2023** Garanzia dell'accesso a sistemi di segnalazione con riferimento a discriminazioni di genere nelle catene di fornitura soggette a rischio.

<sup>16</sup> ILO: The gender gap in employment: What's holding women back?, 2018.

<sup>17</sup> ILO: Labour migration, 2020.

<sup>18</sup> Oxfam: Positionspapier Welternährung, 2030.

---

**Dal 2023** Consideriamo la situazione salariale delle donne nello sviluppo del nostro approccio alla promozione di salari e redditi di sussistenza e rendicontiamo i relativi progressi. Puntiamo inoltre ad acquistare sempre di più da produttori e aziende di trasformazione gestite da donne, laddove possibile dal punto di vista economico, e a riferire in merito ai progressi compiuti.

In Lidl condanniamo fermamente qualsiasi forma di discriminazione, anche in relazione alle nostre catene di fornitura. Questo credo è anche parte integrante della nostra politica di acquisto per la parità di genere nella catena di fornitura.

In Lidl, definiamo discriminazione qualsiasi distinzione, esclusione o preferenza dovuta, ad esempio, al genere, alla religione, al colore della pelle o all'origine, che si traduce in un trattamento ingiusto o in un pregiudizio.

Siamo consapevoli che in numerose delle nostre catene di fornitura soggette a rischio elevato lavorano per lo più donne. Per una serie di ragioni, comprese quelle specifiche per Paese o settore, le donne sono particolarmente vulnerabili a diventare potenziali vittime di violazioni dei diritti umani.

Per promuovere le pari opportunità e la parità di genere nelle nostre catene di fornitura, è fondamentale sviluppare misure mirate all'empowerment femminile. Ci siamo basati innanzitutto su un'analisi dei rischi e abbiamo individuato le catene di fornitura più critiche nella produzione alimentare, dove i diritti delle donne non vengono rispettati o dove le donne vengono discriminate. Si pensi ad esempio a un accesso disomogeneo al lavoro, una remunerazione non paritaria o a violenze nei confronti delle donne.

## **I principi delle Nazioni Unite per l'empowerment femminile (Women's Empowerment Principles, WEP)**

Nel 2019 Lidl Italia ha sottoscritto i principi per l'empowerment delle donne. Al fine di attuare tali principi svilupperemo, entro la fine del 2021, una politica di acquisto in relazione alla parità di genere nella catena di fornitura. In tale politica formuleremo obiettivi concreti e riferiremo in merito alle misure da noi adottate, compresi i progetti a sostegno delle donne.

I principi per l'empowerment delle donne costituiscono un'iniziativa congiunta di UN Women e di UN Global Compact. Si tratta della prima iniziativa globale che affronta in modo mirato il sostegno a favore delle donne e del loro empowerment nelle catene di fornitura e nelle aziende.

In support of

---

## **WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES**

Established by UN Women and the  
UN Global Compact Office

I principi per l'empowerment delle donne sono rivolti a imprese e aziende e comprendono i seguenti sette principi con l'obiettivo di favorire l'empowerment femminile:

---

1. Stabilire una cultura aziendale e un management che mirano alla parità tra uomini e donne;
2. Trattamento equo di uomini e donne nel mondo del lavoro – mantenimento e promozione dei Diritti Umani e della non discriminazione;
3. Garantire la salute, la sicurezza ed il benessere psicofisico di tutti i lavoratori durante la loro attività;
4. Promuovere la formazione personale e professionale nonché sostenere le donne nell'ambito della loro carriera;
5. Promozione delle attività imprenditoriali da parte di donne, riconoscimento del loro ruolo in ambito HR e rispetto della loro dignità in ogni genere di marketing;
6. Promuovere la parità tramite iniziative in comune e attività di lobbismo;
7. Misurazione e pubblicazione di tutti i progressi fatti nell'ambito del trattamento paritario di uomini e donne sul lavoro.

## A favore dell'uguaglianza con WayToGo e Fairtrade

A partire dal 2021, il nostro progetto WayToGo che promuove salari e redditi di sussistenza, affronterà anche il tema dell'uguaglianza di genere. L'obiettivo è quello di dare la priorità ai bisogni e alle competenze delle donne o di altri gruppi vulnerabili.

In tale ambito adotteremo, ad esempio, misure per consentire la diversificazione del reddito, tenendo conto della situazione specifica delle donne. Intendiamo altresì migliorare per le donne la possibilità di accedere a finanziamenti. Infine, sarà applicato il "modulo di genere" di Fairtrade, che promuove processi decisionali congiunti delle coppie in famiglia. Così facendo, Lidl intende promuovere redditi e salari di sussistenza per le donne.

”

"È necessario promuovere attivamente nell'intero settore alimentare le prospettive economiche delle donne nelle catene di fornitura e combattere le cause che portano alla disuguaglianza".

**Eduardo Tursi | AD Acquisti & Marketing di Lidl Italia**

## Il nostro impegno a favore della sicurezza sul lavoro

La salute e la sicurezza sul luogo di lavoro sono un diritto fondamentale di tutti i lavoratori. Una tutela efficace della sicurezza sul luogo di lavoro assicura la salute dei dipendenti e crea le basi per un lavoro produttivo.

Secondo le stime globali dell'ILO in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, 365.000 persone muoiono ogni anno per infortuni sul lavoro, 374 milioni soffrono delle conseguenze di infortuni sul lavoro e circa 2,37 milioni sono affette da malattie professionali. Complessivamente gli infortuni mortali sul lavoro rappresentano dal 5% al 7% dei decessi in tutto il mondo<sup>19</sup>. In termini economici, la perdita di giorni lavorativi a causa di infortuni e malattie professionali corrisponde fino al 4% del prodotto interno lordo globale.

L'agricoltura e l'industria tessile in particolare sono tra i settori più pericolosi. I rischi per la salute comprendono la manipolazione senza protezione, o senza formazione, di pesticidi o tinture tessili nocive per la salute e di strumenti pericolosi. Ad esempio, circa 25 milioni di persone soffrono ogni anno di avvelenamento acuto causato da pesticidi sul luogo di lavoro<sup>20</sup>.

La pandemia da Covid 19 comporta ulteriori rischi per la salute delle persone. I lavoratori nelle catene di fornitura spesso non hanno a disposizione quantitativi adeguati di dispositivi di protezione individuali, disinfettanti e detergenti, oltre a misure igieniche.

**Lidl ha identificato a rischio di sicurezza sul lavoro in particolare le seguenti catene di fornitura di materie prime e prodotti:** tessile, cotone, cellulosa, beni durevoli ed elettronica, frutta e verdura, pesce



- 
- 2022** Incremento delle prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro in una linea guida rivista per i fornitori.
- 
- 2023** Definizione di un approccio basato sul rischio e scalabile per l'attività di audit sociale nelle catene di fornitura soggette a rischio, che si concentrerà anche sulla salute e sulla sicurezza sul luogo di lavoro.
- 
- 2025** Conduzione ogni anno di tre valutazioni d'impatto in materia di diritti umani (HRIA) nelle catene di fornitura soggette a rischio elevato, per individuare anche i potenziali rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e affrontarli con misure adeguate.

<sup>19</sup> ILO: Vision Zero Fund. Strategy 2019-2023, 2019.

<sup>20</sup> Oxfam: Positionspapier Welternährung 2030.

Attraverso una tutela efficace della sicurezza sul lavoro, intendiamo assicurare la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti dei nostri fornitori e creare così le basi per un lavoro sicuro.

Lidl non tollera violazioni in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. A tal proposito, conduciamo audit sociali periodici e richiediamo ai nostri fornitori di garantire la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro attraverso il nostro Codice di condotta. Inoltre, Lidl è impegnata in diverse iniziative che mirano a migliorare la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro nelle sue catene di fornitura.

### **Accordo del Bangladesh per la sicurezza sul lavoro e la protezione antincendio nel settore tessile**

Al fine di assicurare a lungo termine migliori standard in materia di sicurezza sul lavoro e protezione antincendio per i produttori tessili del Bangladesh, Lidl ha firmato l'accordo internazionale sulla sicurezza antincendio e degli edifici, ossia il "Bangladesh Accord on Fire and Building Safety".



Siamo inoltre uno dei primi firmatari dell'accordo di follow up nell'ambito del [RMG Sustainability Council \(RSC\)](#), valido dal 2018 al 2021. L'obiettivo dell'accordo è il miglioramento delle misure di protezione antincendio e di sicurezza sul lavoro, nonché il coinvolgimento dei lavoratori in questo processo attraverso infrastrutture e misure formative.

Dal 2013 più di due milioni di persone hanno partecipato alla formazione. Inoltre, oltre 1.600 stabilimenti tessili in Bangladesh hanno aderito all'accordo e sono sottoposti periodicamente a controlli, in relazione ai loro livelli di sicurezza antincendio e degli edifici. Gli stabilimenti di produzione tessile attuano quindi misure di miglioramento.

## Programma Score dell'ILO: attività di formazione per lavorare meglio

> SCORE (Sustaining Competitive and Responsible Enterprises) è un programma globale dell'ILO che migliora la produttività e le condizioni di lavoro dei lavoratori. L'obiettivo dell'iniziativa è l'implementazione efficace della formazione SCORE, un programma di formazione in presenza per il management e i dipendenti e di consulenza presso le aziende.

### **SCORE (Sustaining Competitive and Responsible Enterprises):**

si tratta di un progetto di formazione e consulenza sviluppato dall'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) che ha l'obiettivo di collaborare con i responsabili di acquisto globale per formare i fornitori, affinché possano migliorare le condizioni di lavoro, la produttività e la competitività.



Attraverso l'adesione alla formazione SCORE, a partire dal 2022, Lidl si impegna a stabilire rapporti di collaborazione presso gli stabilimenti di produzione dei propri fornitori in catene di fornitura soggette a rischio selezionate, con particolare riferimento ai seguenti ambiti:

- collaborazione sul luogo di lavoro;
- produzione pulita;
- gestione del personale;
- salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

# I nostri obiettivi per la tutela dei diritti umani

Ci siamo posti l'obiettivo di migliorare, entro la fine del 2025, le condizioni di vita e di lavoro delle persone che operano per noi.

## 1 Obiettivi per identificare costantemente gli impatti

**Dal 2021** Prosecuzione delle attività di analisi periodica delle criticità, al fine di individuare i rischi in materia di diritti umani con riferimento ai nostri gruppi merceologici.

**Entro il 2025** Ogni anno condurremo tre valutazioni d'impatto in materia di diritti umani (Human Rights Impact Assessments, HRIA) con riferimento alle catene di fornitura a rischio elevato.

## 2 Obiettivi per garantire gli standard

**2021** Consentire ai lavoratori di tre catene di fornitura a rischio l'accesso a efficaci sistemi di segnalazione.

**2023** Implementazione di un piano di audit sociale nelle catene di fornitura a rischio

## 3 Obiettivi per espandere il commercio equo e solidale

**2021** Sviluppo di un piano d'azione che mira a promuovere redditi e salari di sussistenza nelle nostre catene di fornitura globali, con l'obiettivo di ridurre ulteriormente le discrepanze salariali. Ulteriori obiettivi sono disponibili [> qui](#).

## 4 Obiettivi per promuovere i cambiamenti

**2022** Sviluppo di un approccio trasversale a tutti i gruppi merceologici nelle nostre catene di fornitura, al fine di contribuire attivamente al miglioramento delle condizioni di lavoro, grazie all'adozione di provvedimenti mirati. Tali misure comprendono attività di formazione rivolte ai fornitori, nell'ambito delle quali intendiamo inoltre responsabilizzare le persone coinvolte nelle nostre catene di fornitura, affinché possano far valere i loro diritti. Allo stesso tempo, realizziamo progetti al fine di migliorare gli standard salariali e lavorativi. Il nostro approccio si concentra sulle piccole imprese agricole, sulle donne e sui dipendenti di tale settore.

# I nostri obiettivi per la tutela dei diritti umani relativi all'occupazione



## Obiettivi per contrastare il lavoro forzato

**2022** Sviluppo di una strategia internazionale con piani di azione per contrastare il lavoro forzato.

Maggiori informazioni sul nostro impegno in materia sono disponibili [> qui](#).



## Obiettivi per contrastare il lavoro minorile

**2025** Miriamo ad introdurre un progetto formativo per le catene di fornitura soggette a rischio elevato, che ha l'obiettivo di prevenire il lavoro minorile e porvi rimedio.

Maggiori informazioni sul nostro impegno in materia sono disponibili [> qui](#).



## Obiettivi per tutelare il diritto alla libertà di associazione

*In corso* Condurremo un dialogo aperto e ci avvarremo dell'expertise delle organizzazioni sindacali, al fine di determinare i fattori che ostacolano l'applicazione dei diritti umani, compresa la libertà di associazione.

**Dal 2021** Lavoreremo con i nostri partner commerciali per sostenere la libertà di associazione e la contrattazione collettiva nelle nostre catene di fornitura attraverso la nostra adesione all'ACT.

**2022** Offriremo un sostegno mirato ai piccoli coltivatori, affinché si organizzino in un collettivo.

**2023** Adesione del 100% delle nostre aziende fornitrici di livello 1 in Bangladesh e in Cambogia al programma dell'ILO "Better Work", che mira tra l'altro a rafforzare il dialogo sociale.

Maggiori informazioni sul nostro impegno in materia sono disponibili [> qui](#).

---



## Obiettivi per una remunerazione e un reddito adeguati

- 2021** Individuazione dei prodotti soggetti a rischio maggiore in termini di lacune relative a salario/reddito di sussistenza nelle nostre catene di fornitura.
- Dal 2021** Per i prodotti soggetti a rischio maggiore, seguiremo sempre gli attuali benchmark di riferimento per stabilire salari/redditi di sussistenza o sosterranno il loro calcolo se necessario.
- 2022** Metteremo i nostri buyer nella condizione di riconoscere e gestire i prodotti soggetti a rischio elevato per carenze salariali o di reddito.
- 2023** Conduzione di 3 progetti pilota destinati a ridurre le lacune in termini di salari o reddito di sussistenza in 3 catene di fornitura soggette a rischio. In particolare, l'obiettivo è di fornire competenze ai piccoli coltivatori per assicurare loro un reddito di sussistenza.

Maggiori informazioni sul nostro impegno in materia sono disponibili [> qui](#).

---



## Obiettivi per contrastare la discriminazione

- 2021** Pubblicazione di un documento di posizione sulla parità di genere.
- 2022** Pubblicazione di un piano d'azione internazionale per la parità di genere che include obiettivi con scadenze definite.
- 2022** Incrementiamo il nostro dovere di diligenza con l'aiuto di analisi dei rischi specifiche per genere, che includono valutazioni d'impatto in materia di diritti umani (HRIA).
- 2023** Garanzia dell'accesso a sistemi di segnalazione con riferimento a discriminazioni di genere nelle catene di fornitura soggette a rischio.
- Dal 2023** Consideriamo la situazione salariale delle donne nello sviluppo del nostro approccio alla promozione di salari e redditi di sussistenza e rendicontiamo sui relativi progressi. Puntiamo inoltre ad acquistare sempre di più da produttori e trasformatori gestiti da donne, laddove possibile dal punto di vista economico, e a riferire in merito ai progressi compiuti.
- Maggiori informazioni sul nostro impegno in materia sono disponibili [> qui](#).



## Obiettivi per rafforzare la sicurezza sul lavoro

- 2022** Rafforzare le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro in una linea guida riveduta per i fornitori.
- 2023** Definizione di un approccio basato sul rischio e scalabile per l'attività di audit sociale nelle catene di fornitura soggette a rischio, che si concentrerà anche sulla salute e sulla sicurezza sul luogo di lavoro.
- 2025** Conduzione ogni anno di tre valutazioni d'impatto in materia di diritti umani (HRIA) nelle catene di fornitura soggette a rischio elevato per individuare anche i potenziali rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e affrontarli con misure adeguate.

Maggiori informazioni sul nostro impegno in materia sono disponibili [> qui](#).

# Glossario

# Glossario

## **Assunzione equa (o reclutamento equo)**

Secondo l'ILO, 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. L'ILO ha definito complessivamente 13 principi generali per il rispetto di un'assunzione equa<sup>21</sup>.

## **Codice di condotta**

Il Codice di condotta è anche denominato Codice di comportamento. Descrive un insieme di linee guida e/o di regolamenti di cui le aziende decidono di dotarsi. Le regole comportamentali formulate fungono da orientamento di base per i dipendenti, affinché adottino il comportamento desiderato oppure evitino azioni indesiderate. Il codice può affrontare diversi temi, dalla corruzione alla gestione dei clienti, fino alle norme in materia di orario di lavoro.

## **Dichiarazione universale dei diritti umani**

Risoluzione giuridicamente non vincolante delle Nazioni Unite del 1948 sui diritti di ciascun essere umano. Tale documento consta complessivamente di 30 articoli che, per la prima volta nella storia dell'umanità nel suo complesso, sanciscono universalmente i diritti di ciascun individuo; rientrano in tale ambito i diritti sociali, alla libertà e i diritti collettivi. In tale occasione, gli Stati membri delle Nazioni Unite si sono impegnati ad assicurare tali diritti attraverso "misure progressive nazionali e internazionali". Trattandosi del documento più tradotto al mondo, la Dichiarazione sottolinea la sua pretesa di validità a livello mondiale.

## **Discriminazione nel lavoro e nell'occupazione**

La convenzione n. 111 dell'ILO definisce discriminazione ogni distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il colore, il sesso, la religione, l'opinione politica, la discendenza nazionale o l'origine sociale, che ha per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione<sup>22</sup>.

## **Lavoratore migrante**

L'ILO definisce un lavoratore migrante come uno straniero ammesso nello Stato di accoglienza allo scopo specifico di esercitare un'attività economica remunerata all'interno del Paese ricevente. La durata del soggiorno è generalmente limitata, così come il tipo di lavoro che può continuare ad avere. Anche i loro familiari, laddove ammessi, appartengono a tale categoria. Attraversare i confini nazionali per lavorare è una delle motivazioni più importanti della migrazione internazionale, secondo l'ILO, dovuta sia a disuguaglianze economiche, sia alla ricerca di un lavoro, o a entrambe le motivazioni<sup>23</sup>.

<sup>21</sup> ILO: Principi generali e linee guida per il reclutamento equo, 2019.

<sup>22</sup> ILO: I principi fondamentali dell'ILO, 2021.

<sup>23</sup> ILO: Global estimates on migrant workers, 2015.

### **Lavoro forzato**

Secondo l'ILO, con "lavoro forzato od obbligatorio" si intende ogni lavoro o servizio imposto sotto minaccia di sanzioni e per il quale la persona non si è offerta spontaneamente. Ai sensi della convenzione n. 105, ogni Stato membro dell'ILO si impegna ad eliminare il lavoro forzato od obbligatorio e a non farvi ricorso in nessuna forma. È vietato il lavoro forzato come forma di:

- 1) misura di coercizione o di educazione politica o quale sanzione nei riguardi di persone che hanno o esprimono certe opinioni politiche o manifestano la loro opposizione ideologica all'ordine politico, sociale ed economico costituito
- 2) metodo di mobilitazione o di utilizzazione della manodopera a fini di sviluppo economico
- 3) misura di disciplina del lavoro
- 4) sanzione per aver partecipato ad uno sciopero
- 5) misura di discriminazione razziale, sociale, nazionale o religiosa

### **Lavoro minorile**

La convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del minore definisce un minore come "persona che non ha compiuto i 18 anni di età, fatto salvo il caso in cui la maggiore età sia raggiunta prima secondo la legislazione applicabile al minore". L'ILO definisce il lavoro minorile come l'attività lavorativa che priva i bambini e le bambine della loro infanzia, della loro dignità e influisce negativamente sul loro sviluppo psico-fisico. Il lavoro minorile si riferisce a una o più delle seguenti attività:

- 1) lavoro svolto da un minore al di sotto dell'età minima prevista per un determinato tipo di lavoro;
- 2) lavoro in conflitto con l'istruzione obbligatoria;
- 3) lavoro che può mettere in pericolo la salute, la sicurezza o la morale di un minore, il cosiddetto lavoro pericoloso.

L'ILO definisce il "lavoro pericoloso per i minori" come "il lavoro che mette in pericolo la salute fisica o mentale, la sicurezza o la morale dei minori e quindi non dovrebbe essere svolto da nessuno al di sotto dei 18 anni". Lidl basa la sua definizione di lavoro pericoloso sia sulle norme internazionali (convenzioni n. 138, n. 182 e raccomandazione n. 190 dell'ILO) sia sulle legislazioni nazionali.

**Libertà di associazione**

La convenzione n. 87 dell'ILO stabilisce i seguenti principi per garantire la libertà di associazione:

- 1) I lavoratori e i datori di lavoro hanno il diritto, senza alcuna distinzione e senza autorizzazione preventiva, di costituire delle organizzazioni di loro scelta, nonché di divenire membri di queste organizzazioni, alla sola condizione di osservare gli statuti di queste ultime;
- 2) Le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro hanno il diritto di elaborare i propri statuti e regolamenti amministrativi, di eleggere liberamente i propri rappresentanti, di organizzare la propria gestione e la propria attività, e di formulare il proprio programma di azione;
- 3) Le autorità pubbliche devono astenersi da ogni intervento tale da limitare questo diritto o da ostacolare il legittimo esercizio;
- 4) Le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro non sono soggette a scioglimento o a sospensione per via amministrativa;
- 5) Le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro hanno il diritto di costituire federazioni e confederazioni così come di divenirne membri, e ogni organizzazione, federazione o confederazione ha il diritto di divenire membro di organizzazioni internazionali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

**Meccanismo o sistema efficace di segnalazione**

Un sistema di segnalazione è una procedura che consente a individui o a gruppi di denunciare eventuali violazioni dei diritti umani da parte delle aziende, al fine di porvi rimedio. Gli Stati e le aziende sono tenuti, secondo i principi guida delle Nazioni Unite<sup>24</sup>, a consentire agli interessati accesso a sistemi di segnalazioni efficaci. Per le aziende ciò significa istituire sistemi operativi di segnalazione o richiederne l'adozione da parte di fornitori o partner commerciali, accessibili alle eventuali persone coinvolte, all'interno e all'esterno dell'azienda.

I principi guida delle Nazioni Unite definiscono otto criteri di efficacia che i sistemi di segnalazione in relazione ai diritti umani devono soddisfare. Secondo tali criteri un sistema di segnalazione è efficace se è legittimo, accessibile, calcolabile, equilibrato, trasparente, compatibile con i diritti, orientato al dialogo e fonte di apprendimento continuo.

**Organizzazione internazionale del lavoro (ILO)**

L'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) è l'agenzia specializzata più datata delle Nazioni Unite con sede a Ginevra. È responsabile dello sviluppo, della formulazione e dell'applicazione di norme internazionali vincolanti in materia di lavoro e politica sociale. I principali obiettivi dell'ILO sono la promozione del lavoro dignitoso, la protezione sociale e il rafforzamento del dialogo sociale.

<sup>24</sup> Nazioni Unite: Principi guida su imprese e diritti umani, 2011.

**Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani**

I principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani (inglese: UN Guiding Principles on Business and Human Rights) sono stati adottati dal Consiglio dei diritti umani delle Nazioni Unite nel 2011. Rappresentano uno strumento globale per l'eliminazione e la prevenzione di violazioni dei diritti umani nei contesti economici. Le aziende svolgono quindi un ruolo centrale nella tutela dei diritti umani e sono tenute, nello svolgimento delle proprie attività commerciali, al loro rispetto e a stabilire sistemi atti ad assicurarne l'osservanza, indipendentemente dal quadro normativo del Paese di riferimento.

**Reddito di sussistenza**

La Global Living Wage Coalition (GLWC) definisce “salario di sussistenza” un salario sufficiente a permettere a un lavoratore e la sua famiglia un tenore di vita dignitoso. Dovrebbe essere guadagnato in una settimana lavorativa standard e deve essere sufficiente a pagare cibo, acqua, alloggio, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiti e risparmi discrezionali, come quelli per eventi imprevisti<sup>25</sup>.

Nella sua convenzione n. 100, l'ILO descrive anche i principi per l'uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e femminile per un lavoro di pari valore. Secondo l'ILO, tale principio deve essere applicato mediante:

- 1) la legislazione nazionale;
- 2) qualsiasi sistema di fissazione della retribuzione stabilito o riconosciuto dalla legislazione;
- 3) contratti collettivi stipulati tra datori di lavoro e lavoratori.

**Valutazioni d'impatto in materia di diritti umani (Human Rights Impact Assessment, HRIA)**

Una valutazione d'impatto in materia di diritti umani descrive la valutazione delle ripercussioni sui diritti umani, come un processo per individuare, prevedere e gestire sistematicamente i potenziali impatti di una gestione commerciale, di una politica governativa o di un accordo commerciale sui diritti umani.

<sup>25</sup> GLWC: What is a Living Wage?, 2021.

# Fonti e link



## Fonti e link

Global Living Wage Coalition (GLWC):

### **What is a Living Wage?**

<https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>  
(Status: 24.05.2021)

---

Organizzazione internazionale del lavoro (ILO):

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

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms\\_763341.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_763341.pdf)  
(Status: 24.05.2021)

---

Organizzazione internazionale del lavoro (ILO):

### **Globale Lieferketten und CSR**

<https://www.ilo.org/berlin/sozialpartner/globale-lieferketten/lang--de/index.htm>  
(Status: 24.05.2021)

---

Organizzazione internazionale del lavoro (ILO), UNICEF:

### **Child labour – Global estimates 2020, trends and the road forward**

<https://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--en/index.htm>  
(Status: 24.05.2021)

---

Organizzazione internazionale del lavoro (ILO):

### **Global estimates on migrant workers**

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_436343.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf)  
(Status: 24.05.2021)

---

Organizzazione internazionale del lavoro (ILO):

### **Labour migration**

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_763763/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_763763/lang--en/index.htm)  
(Status: 24.05.2021)

---

Organizzazione internazionale del lavoro (ILO):

### **Modern slavery and child labour**

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_574717/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_574717/lang--en/index.htm)  
(Status: 24.05.2021)

---

Organizzazione internazionale del lavoro (ILO):

### **The gender gap in employment: What's holding women back?**

<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#intro>  
(Status: 24.05.2021)

---

Organizzazione internazionale del lavoro (ILO):

### **World Employment and Social Outlook – Trends 2018**

<https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/lang--en/index.htm>  
(Status: 24.05.2021)

---

Organizzazione internazionale del lavoro (ILO):

### **World Employment and Social Outlook – Trends 2021**

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_795453.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf)

(Status: 24.05.2021)

---

Open Government Partnership (OGP):

### **Global Report – Freedom of Association**

[https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2019/05/Global-Report\\_Association.pdf](https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2019/05/Global-Report_Association.pdf)

(Status: 24.05.2021)

Oxfam:

### **Gerechtigkeit schaffen – Supermärkte**

<https://www.oxfam.de/unsere-arbeit/themen/supermarkte>

(Status: 20.05.2021)

---

Oxfam Germania:

### **Das Ungleichheitsvirus: Wie die Corona-Pandemie soziale Ungleichheit verschärft und warum wir unsere Wirtschaft gerechter gestalten müssen**

[https://www.oxfam.de/system/files/documents/oxfam\\_factsheet\\_ungleichheitsvirus\\_062021.pdf](https://www.oxfam.de/system/files/documents/oxfam_factsheet_ungleichheitsvirus_062021.pdf)

(Status: 25.06.2021)

---

Oxfam Germania:

### **Oxfam-Bericht zu wachsender Ungleichheit in Lieferketten: Supermärkte profitieren von Corona, Arbeiterinnen zahlen den Preis**

<https://www.oxfam.de/ueber-uns/aktuelles/bericht-supermaerkte-profitieren-von-corona-arbeiterinnen-zahlen-den-preis>

(Status: 25.06.2021)

---

Oxfam:

### **Positionspapier Welternährung 2030**

[https://www.oxfam.de/system/files/documents/positionspapier\\_welternaehrung\\_2030\\_0.pdf](https://www.oxfam.de/system/files/documents/positionspapier_welternaehrung_2030_0.pdf)

(Status: 20.05.2021)

---

The World Bank:

### **Employment in agriculture**

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.ZS>

(Status: 28.05.2021)

---

Principi guida delle Nazioni Unite:

### **Reporting Framework with implementation guidance**

[https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2015/02/UNGGuidingPrinciplesReportingFramework\\_withimplementationguidance\\_Feb2015.pdf](https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2015/02/UNGGuidingPrinciplesReportingFramework_withimplementationguidance_Feb2015.pdf)

(Status: 26.08.2021)

---

Nazioni Unite:

### **Principi guida sulle imprese e i diritti umani**

[https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf)

(Status: 22.06.2021)

---

Nazioni Unite:

### **Dichiarazione Universale dei diritti umani**

<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

(Status: 22.06.2021)

---

# Crediti per le immagini

Foto di copertina:

**Jacob Lund, stock.adobe.com**

---

Pagina 2:

**nito, stock.adobe.com**

---

Pagina 4:

**JackF, stock.adobe.com**

---

Pagina 6:

**fmajor, iStock.com**

---

Pagina 8:

**JackF, stock.adobe.com**

---

Pagina 11:

**Annie Spratt, unsplash**

---

Pagina 23:

**Alexander, stock.adobe.com**

---

Pagina 25:

**odua images, stock.adobe.com**

