

Rispondere ai requisiti della Wine Society per condizioni di lavoro sicure ed eque

Guida ai fornitori Parte 1



Introduzione e Scopo di Questo Documento

The Wine Society ha creato questa guida pratica per aiutare i nostri fornitori di vino a rispettare gli standard di base in merito a condizioni di lavoro sicure ed eque lungo tutta la catena di fornitura.

Questi standard si basano sul rispetto dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori, come delineato nel [The Wine Society's Supplier Social and Environmental Code of Conduct](#). Maggiori informazioni sul Codice sono disponibili nel documento di accompagnamento *"Guida al Codice di Condotta di The Wine Society"*.

Questa guida adotta un approccio semplice e passo dopo passo per aiutare i nostri fornitori a identificare e ridurre al minimo eventuali rischi relativi ai diritti dei lavoratori, sia all'interno delle proprie attività sia lungo la catena di fornitura.

Questa guida è pensata per supportare i fornitori nel soddisfare non solo i nostri standard, ma anche le crescenti richieste da parte di altri rivenditori, organizzazioni di settore e schemi di certificazione in materia di condizioni di lavoro sicure ed eque.

La guida si basa su principi e standard internazionalmente riconosciuti per i diritti umani e i diritti del lavoro. Queste pratiche aiutano a proteggere i lavoratori e, allo stesso tempo, aiutano le imprese nel tutelare la propria reputazione e operare in modo più responsabile.

Diritti Umani

Sono i diritti e le libertà fondamentali che tutti noi abbiamo semplicemente in quanto esseri umani. Si applicano a tutti, ovunque, indipendentemente da nazionalità, genere, razza, religione, lingua o qualsiasi altro status. Esempi includono il diritto alla vita, al cibo, all'istruzione, al lavoro, alla salute e alla libertà.

Diritti del Lavoro (Diritti dei Lavoratori)

Sono i diritti relativi al rapporto tra lavoratori e datori di lavoro. Fanno parte sia delle leggi nazionali sia degli standard internazionali e sono pensati per garantire condizioni di lavoro eque, sicure e rispettose. I diritti del lavoro sono diritti umani.



Requisiti della Wine Society per Condizioni di Lavoro Sicure e Giuste

Tutti i fornitori di vino della Wine Society devono adottare i seguenti passaggi:

1. Impegnarsi chiaramente e pubblicamente al rispetto dei diritti dei lavoratori e a un trattamento equo degli stessi, sia all'interno della propria azienda che lungo la catena di fornitura. Nominare una persona responsabile per guidare questo lavoro.
2. Identificare dove i lavoratori potrebbero essere a rischio, all'interno della propria azienda e nella catena di fornitura, e stabilire quali rischi richiedono un'attenzione urgente (valutazione dei rischi).
3. Creare un piano per affrontare i rischi identificati.
4. Inviare alla Wine Society una copia del proprio impegno pubblico, della valutazione dei rischi e del piano d'azione.
5. Continuare a lavorare per migliorare le condizioni dei lavoratori nel tempo.

Tutti i fornitori devono inoltre firmare:

[The Wine Society's Supplier Social and Environmental Code of Conduct](#)

Questa guida (Parte 1) si concentra sui primi due passaggi. Una seconda parte della guida (Parte 2), che copre i Passaggi 3–5, sarà pubblicata nell'ottobre 2025.

Riquadro Informativo – Importante – Si prega di notare:

Il completamento di questi passaggi non comporta il rilascio di una certificazione formale da parte della Wine Society. Tuttavia, tali passaggi sono stati progettati per essere in linea con altri schemi di certificazione della sostenibilità riconosciuti, al fine di ridurre la duplicazione degli sforzi. Ciò significa che, se avete già completato questi passaggi secondo standard elevati nell'ambito di una certificazione di terze parti credibile e riconosciuta, è probabile che ciò venga considerato accettabile e che non sarà necessario ripetere il lavoro. In caso di dubbio, vi invitiamo a contattare il vostro referente presso la Wine Society.

Incoraggiamo i nostri fornitori a condividere le informazioni man mano che completano ogni passaggio e ad essere aperti e onesti riguardo a eventuali sfide o problematiche affrontate. Nessun fornitore sarà penalizzato per la trasparenza. Al contrario, la comunicazione aperta e onesta è fortemente apprezzata, poiché ci consentirà di lavorare insieme per risolvere eventuali problemi.



A chi è destinata questa guida?

Questa guida è destinata a tutti i fornitori di vino della Wine Society. Tuttavia, riconosciamo che i nostri fornitori variano per dimensioni, ubicazione e struttura – è impossibile creare una guida perfetta per tutti. Per questo motivo, l’abbiamo progettata pensando in particolare ai piccoli e medi viticoltori e produttori, che sono coloro che hanno richiesto il maggior supporto.

È pensata per essere utilizzata da chiunque, all’interno della vostra azienda, sia coinvolto nella pianificazione, gestione o supporto dei lavoratori e del processo di assunzione. Questo può includere:

- Proprietari di vigneti o cantine
- Responsabili delle risorse umane, sostenibilità, responsabilità sociale, operazioni o conformità
- Personale tecnico coinvolto in ispezioni o audit
- Chi assume direttamente i lavoratori o gestisce fornitori di manodopera terzi

La guida si applica sia alla vostra attività sia alla vostra catena di fornitura — in particolare se acquistate uva, mosto o vino da altri viticoltori o cooperative.

Catena di Fornitura

Tutti i passaggi e le persone coinvolte nella realizzazione di un prodotto – dalla coltivazione dell’uva all’imbottigliamento del vino fino alla consegna al cliente. La vostra catena di fornitura dipende dal ruolo che ricoprite in questo processo.

Fornitore Diretto

Un’azienda che vende beni o servizi direttamente alla Wine Society. Esiste un rapporto commerciale diretto tra il fornitore e la Wine Society.



Come utilizzare questa guida

Questa guida rappresenta un punto di partenza per aiutarvi a esaminare e migliorare il modo in cui garantite condizioni di lavoro sicure e corrette per tutti i lavoratori, in particolare per quelli temporanei e stagionali, dove i rischi sono spesso maggiori.

Ogni azienda è diversa, quindi non tutti i passaggi saranno applicabili alla vostra realtà. Concentratevi sulle parti più rilevanti in base alla vostra dimensione, struttura e situazione.

La guida include anche collegamenti a risorse esterne (per lo più in inglese) per chi desidera approfondire ulteriormente. Molti dei nostri fornitori stanno già affrontando queste tematiche — **questo documento è pensato per aiutare chi sta iniziando ad affrontare i rischi legati ai lavoratori e per integrare gli sforzi già in atto.**

Questa guida non sostituisce una consulenza legale.

Se avete domande o necessitate di ulteriore supporto, vi preghiamo di contattare:
wineoperations@thewinesociety.com



Cosa copre questa guida?

Questa guida copre i primi due passaggi dei nostri 5 requisiti:

- **Sezione 1:** Prendere un impegno per i diritti umani e assegnare le responsabilità
- **Sezione 2:** Valutare i propri rischi e stabilire le priorità

La guida vi accompagna attraverso:

- Perché ogni passaggio è importante
- Come intraprendere azioni pratiche
- Dove trovare ulteriore supporto e risorse

I requisiti della Wine Society fanno parte di un ciclo standard noto come **processo di Due Diligence sui Diritti Umani** — un metodo semplice che le aziende possono utilizzare per individuare e affrontare i rischi relativi ai diritti dei lavoratori, sia nelle proprie operazioni che nella catena di fornitura.

Due Diligence sui Diritti Umani

È il processo che le aziende devono utilizzare per identificare, prevenire e affrontare i rischi di danni alle persone. Aiuta le imprese a comprendere il proprio impatto sui diritti umani e a intraprendere azioni per evitare o risolvere eventuali problemi.

A photograph of two people in a field of yellow flowers. The person on the left is wearing a red shirt and a white cap, looking down at a basket of grapes. The person on the right is wearing a grey shirt, sunglasses, and a blue cap, smiling and holding the basket. The background is a dense field of yellow flowers.

Sezione 1: Prendere un impegno chiaro e pubblico riguardo al rispetto dei diritti dei lavoratori e un trattamento equo



Sezione 1a – Come creare il vostro impegno

In ambito aziendale questo impegno si assume attraverso una Politica sui Diritti Umani. Avere una politica di questo tipo dimostra che la vostra azienda prende sul serio il trattamento sicuro ed equo delle persone. Essa descrive come rispettate e tutelate i lavoratori sia all'interno della vostra attività che lungo la vostra catena di fornitura.

Creare una politica è il primo passo. Per renderla efficace nella pratica, è poi necessario assegnare le responsabilità alle persone giuste e assicurarsi che ricevano la formazione adeguata.

Più informazioni

La politica di ogni azienda sarà diversa, ma la maggior parte dovrebbe includere:

- Una dichiarazione chiara che conferma l'impegno al rispetto dei diritti umani
- Una persona o un team specifico incaricato di garantirne l'attuazione
- Le principali problematiche legate al lavoro che sono rilevanti per la vostra attività
- I provvedimenti che state adottando per rispettare e tutelare i diritti dei lavoratori

Puoi vedere un esempio qui: [The Wine Society's Human Rights Policy](#)

Se lavorate con fornitori (ad esempio di uva, mosto, bottiglie, ecc.), la vostra politica dovrebbe anche indicare chiaramente cosa vi aspettate da loro. Questo viene solitamente fatto tramite un **Codice di Condotta per i Fornitori**, che dovrebbe far parte integrante di ogni contratto di fornitura.

Le aziende di maggiori dimensioni possono anche sviluppare politiche aggiuntive su temi specifici come il lavoro minorile, la schiavitù moderna o il reclutamento etico.



Cosa dovrebbe includere una buona politica

Una politica solida dovrebbe:

- Fare riferimento agli standard internazionali sui diritti umani
- Essere aggiornata regolarmente
- Essere resa pubblica (ad esempio, tramite bacheche o sul sito web) e comunicata chiaramente a lavoratori, fornitori e partner
- Essere disponibile nelle lingue comprese dai lavoratori
- Fornire le linee guida per le prassi e le procedure quotidiane di gestione della mano d'opera
- Idealmente, essere sviluppata con il supporto di consulenti indipendenti (ad esempio, organizzazioni non governative locali, enti di settore) e, dove possibile, con il contributo dei lavoratori



Passaggi pratici per creare o aggiornare la vostra politica

Passaggio 1: Coinvolgere le persone giuste

Coinvolgete il titolare, il responsabile, il referente HR o altre figure incaricate dell'assunzione o della gestione dei lavoratori.

Passaggio 2: Decidere cosa includere

Ponetevi domande come:

- Quali diritti umani e problematiche dei lavoratori sono più rilevanti per noi e per la nostra catena di fornitura? (Vedi esempi qui sotto per avere qualche spunto)
- Stiamo già gestendo bene questi aspetti?
- Abbiamo chiesto ai lavoratori cosa è importante per loro?

Passaggio 3: Redigere e raccogliere feedback

Condividete una bozza della politica con dipendenti, lavoratori stagionali, fornitori e gruppi industriali locali, se possibile. Assicuratevi che tutti abbiano la possibilità di fornire un feedback onesto e anonimo.

Passaggio 4: Condividere ampiamente

Una volta definitiva, condividete la vostra politica:

- Con tutti i lavoratori, partner e fornitori
- Nelle lingue da loro comprese
- Insieme a qualsiasi **Codice di Condotta per i Fornitori**
- Attraverso la formazione
- Sul vostro sito web

Passaggio 5: Monitorare e rivedere

Verificate regolarmente se i lavoratori conoscono la politica e se viene effettivamente applicata, attraverso:

- La raccolta di feedback dai lavoratori
- Il dialogo con i fornitori di manodopera
- Sondaggi o conversazioni informali

Contenuto tipico di una Politica sui Diritti Umani

Sezione	Scopo	Esempio di contenuto
Impegno	Collega il tuo impegno al rispetto degli standard internazionali; puoi anche dichiarare i valori della tua azienda.	Riferimento ai quadri normativi sui diritti umani globali e nazionali, come la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e la Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro
Ambito di applicazione	Descrivi a chi si applica la politica. Qui puoi anche spiegare la tua filosofia e il tuo approccio in merito al comportamento atteso all'interno dell'azienda.	Ad esempio, la presente politica può essere applicata al personale a tempo indeterminato, ai lavoratori stagionali, ai fornitori di manodopera e ai fornitori in generale. <i>L'approccio adottato dall'azienda potrebbe includere dichiarazioni quali: «L'azienda non tollera alcuna forma di abuso o sfruttamento nei confronti dei lavoratori. Ci si attende che tutti i dipendenti rispettino i diritti e la dignità di ogni individuo all'interno dell'organizzazione. Miriamo a instaurare relazioni commerciali con imprese che condividano i nostri stessi principi e valori etici.»</i>
Attuazione	Descrivi come verrà applicata e monitorata la politica.	<ul style="list-style-type: none"> • Chi è responsabile dell'attuazione della politica e chi è il referente principale per eventuali segnalazioni? • Una panoramica dei passaggi seguiti per sviluppare la politica • Informazioni sulle aree prioritarie per i lavoratori secondo l'azienda • Una descrizione di come l'azienda gestirà i conflitti • Altre attività previste per rispettare e tutelare i lavoratori (ad esempio collaborazioni con enti locali/ regionali)
Area di rischio	Descrivi brevemente i principali rischi che i lavoratori nella tua azienda o catena di fornitura potrebbero affrontare e come li gestirai.	Ad esempio, la tua politica può applicarsi al personale permanente, ai lavoratori stagionali, ai fornitori di manodopera e ai fornitori. Il tuo approccio potrebbe includere frasi come: "Non tolleriamo alcun abuso o sfruttamento dei lavoratori. Ci aspettiamo che tutti i nostri lavoratori rispettino i diritti e la dignità di ogni persona. Cerchiamo di collaborare con aziende che condividono i nostri stessi principi e valori."
Meccanismi di reclamo	Descrivi come i lavoratori possono segnalare problemi in modo sicuro.	Es. cassette dei suggerimenti, sondaggi anonimi, riunioni periodiche con i titolari o dirigenti, linee dirette gestite da terze parti



Meccanismo di Reclamo

Modi attraverso i quali le persone o le parti interessate possono presentare reclami o controversie all'azienda. Un meccanismo di reclamo a livello operativo è un canale formale che individui o gruppi possono utilizzare per sollevare preoccupazioni sull'impatto che un'impresa ha su di loro—comprese, ma non solo, le violazioni dei loro diritti umani—e per chiedere un rimedio

Ulteriori fonti di informazione:

[How to Develop a Human Rights Policy](#)

[Template Policy on Ethical Trading - Stronger Together](#)

[How to Create a Supplier Code of Conduct](#)

Esempio di Politica sui Diritti Umani Human Rights Policy: [Agrial Fresh](#)

Esempio di un Codice di Condotta: [Olam Code of Conduct](#)



Sezione 1b - Assegnare la Responsabilità e Perché È Importante

Nelle piccole imprese o in quelle a gestione familiare, è comune che una sola persona ricopra più ruoli. Tuttavia, se la tua azienda impiega lavoratori, è importante assegnare chiaramente a qualcuno la responsabilità di garantire un trattamento equo, condizioni di lavoro sicure e un reclutamento etico.

Anche se la tua azienda è piccola e potrebbe non impiegare lavoratori stagionali o temporanei, la tua catena di fornitura potrebbe farlo. Pertanto, anche se consideri la tua azienda a basso rischio, la tua catena di fornitura potrebbe non esserlo. Avere una persona designata assicura che i rischi per i lavoratori siano presi sul serio e che ci sia sempre qualcuno a guidare gli sforzi.

Chi Dovrebbe Assumere Questo Ruolo?

La persona designata dovrebbe:

- Comprendere i rischi dei lavoratori e/o sul lavoro e sapere come gestirli (attraverso formazione)
- Essere messa nelle condizioni di dedicare abbastanza tempo, supporto e risorse per svolgere il ruolo correttamente

A seconda delle dimensioni e della struttura dell'azienda, questa persona potrebbe essere:

- Il proprietario o il direttore generale
- Il responsabile delle risorse umane o la persona incaricata del reclutamento
- Un responsabile di sito o una persona responsabile della salute e sicurezza



Di Cosa È Responsabile?

I compiti della persona designata dovrebbero includere:

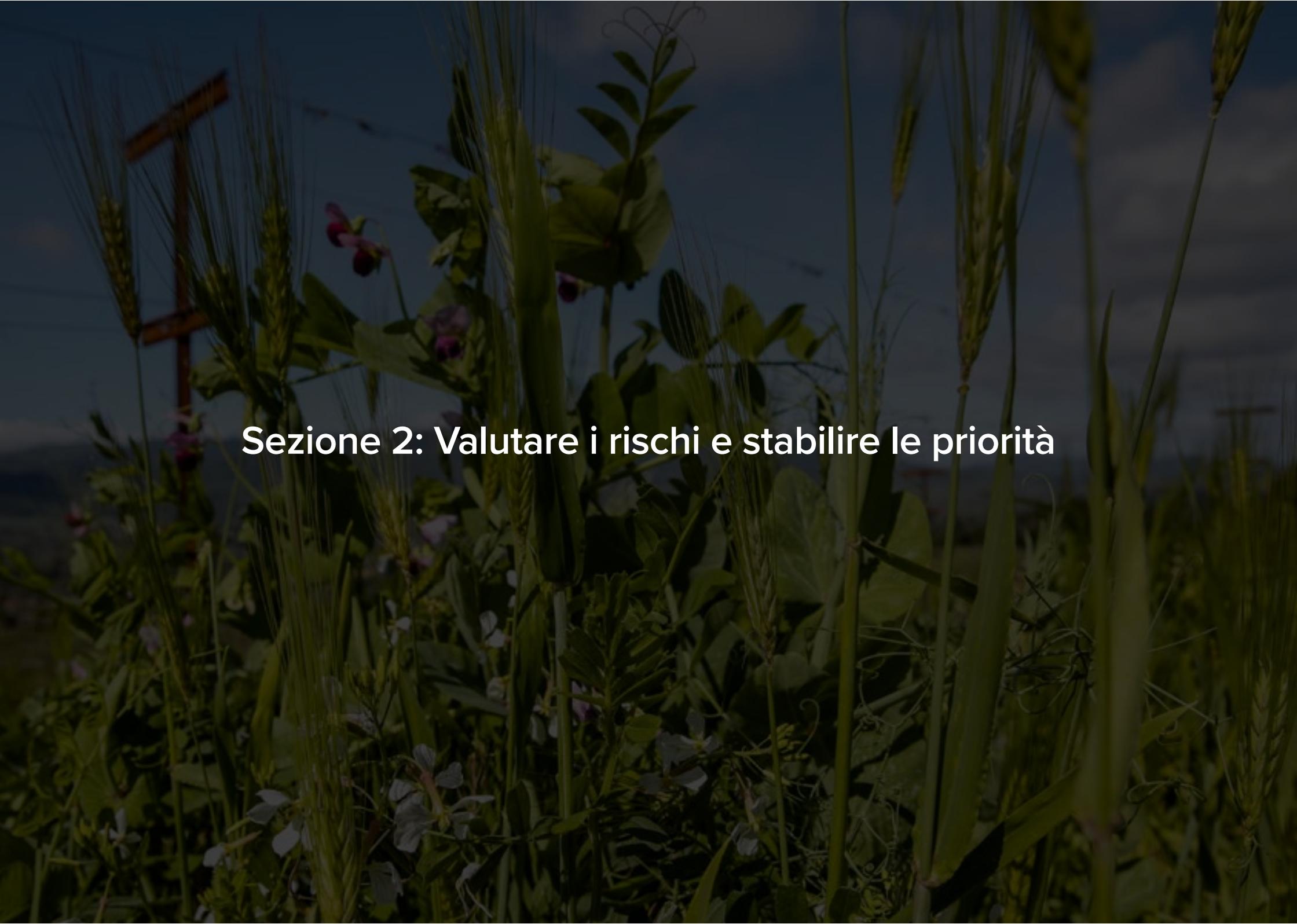
- Identificare i rischi per i lavoratori all'interno dell'azienda e della catena di fornitura
- Garantire che i lavoratori abbiano un modo sicuro e confidenziale per segnalare preoccupazioni o presentare reclami
- Collaborare strettamente con fornitori di manodopera, supervisori e fornitori per assicurare un trattamento equo di tutti i lavoratori – inclusi quelli temporanei e stagionali
- Gestire e risolvere i problemi quando vengono segnalati, seguendo un processo chiaro ed equo

Supporto e Formazione

La persona responsabile dovrebbe ricevere una formazione adeguata per aiutarla a comprendere:

- Come si presentano i rischi per i lavoratori
- Come minimizzare il verificarsi di tali rischi
- Come migliorare le pratiche di reclutamento e assunzione
- Come comunicare efficacemente con i lavoratori e i fornitori
- Come gestire i reclami in modo confidenziale e appropriato

Esistono molte risorse formative disponibili per supportare le aziende in questo ambito. Per esempio: [Responsible Recruitment Toolkit – Workshops](#)

A photograph of a pea field at dusk or dawn. The plants are green and have long, thin stems. Some plants are supported by wooden stakes. The sky is dark and cloudy. The overall tone is dark and moody.

Sezione 2: Valutare i rischi e stabilire le priorità



Perché è Importante

Ogni luogo di lavoro e ogni catena di fornitura presenta rischi per i diritti dei lavoratori — che si tratti di condizioni di lavoro non sicure, retribuzioni ingiuste o rischio di sfruttamento. Alcuni lavoratori sono più esposti a questi rischi rispetto ad altri. Nel settore vitivinicolo, ciò riguarda in particolare i lavoratori temporanei o stagionali, che potrebbero non conoscere i propri diritti o dipendere fortemente dai datori di lavoro per l'alloggio, i trasporti o i documenti.

The Wine Society collabora con fornitori in molti paesi diversi, ma alcuni rischi sono comuni nel settore vitivinicolo e agricolo a livello globale. Questa sezione ti aiuta a identificare dove i lavoratori potrebbero essere vulnerabili nella tua azienda o nella tua catena di fornitura, così da poter agire in anticipo per prevenire i problemi.

Cos'è una Valutazione dei Rischi — e Perché Farla?

Una valutazione dei rischi è un metodo per individuare dove potrebbero esserci i pericoli maggiori per i lavoratori. Serve per:

- Concentrarsi su dove impiegare tempo e risorse, nelle aree con rischio più elevato
- Proteggere le persone che lavorano per te o per i tuoi fornitori
- Comprendere come agire **prima** che si presenti un problema, piuttosto che dopo

Non serve un sistema complesso. Un approccio semplice, ragionato e adatto alla tua attività è sufficiente. Non esiste un “metodo giusto” unico — ciò che conta è affrontare i passaggi in modo onesto e pratico.



Cosa Contiene Questa Sezione

Al termine di questa sezione dovresti avere:

- Una valutazione dei rischi semplice e documentata
- Una visione chiara di:
 - Quali lavoratori sono più a rischio
 - Quali tipi di rischi affrontano
 - Quanto sono gravi questi rischi

I rischi cambiano nel tempo — a causa di fattori come i flussi migratori, i cambiamenti climatici, nuove leggi o pressioni economiche — quindi è importante aggiornare regolarmente la tua valutazione. **Si raccomanda di farlo ogni anno, a meno che non si verifichino cambiamenti importanti prima.**

Sezione 2a: Comprendere i Rischi

Lavoratore Permanente

Una persona assunta senza una data di fine definita per il proprio impiego. Di solito è pagata direttamente dal datore di lavoro e spesso riceve benefici aggiuntivi come ferie retribuite o congedo per malattia.

Lavoratori Stagionali

Lavoratori il cui impiego è legato a una stagione o a un periodo dell'anno specifico, come la vendemmia, la semina o la potatura. Tendenzialmente svolgono gli stessi compiti ogni anno, nello stesso periodo, ad esempio i vendemmiatori durante la raccolta. Questi lavoratori sono spesso assunti per un periodo breve, ma possono tornare ogni stagione.

Lavoratori Temporanei

Lavoratori impiegati per un periodo limitato, ma non necessariamente legato a una stagione. L'impiego può essere irregolare o occasionale, per soddisfare esigenze di manodopera a breve termine.

Possano essere assunti per coprire l'assenza di altri lavoratori, per progetti speciali o durante picchi di lavoro, quindi i compiti non si ripetono ogni anno.

Es.: una cantina assume un assistente amministrativo temporaneo per 3 mesi durante l'alta stagione delle esportazioni.

Typical Risks in Wine and Agriculture

Tipo di lavoratore	Area di rischio	Esempi
Tutti	Salari al di sotto del minimo legale	Essere pagati meno del salario minimo legale; detrazioni ingiuste
	Condizioni lavorative non sicure	Esposizione a sostanze chimiche nocive, calore/freddo estremo, mancanza di abbigliamento protettivo, utilizzo di macchinari pesanti
	Mancanza di rappresentanza	Accesso limitato a sindacati o gruppi di lavoratori.
	Discriminazione	Basato su genere, etnia, stato di migrazione.
	Mancanza di sistemi di lamentela	Nessun modo sicuro per segnalare abusi o trattamenti ingiusti.
	Instabilità lavorativa	Licenziamento senza preavviso, protezioni sindacali deboli.
	Condizioni di alloggio e trasporto insicure o inadeguate	Alloggi sovraffollati o non sicuri; opzioni di trasporto limitate e/o rischiose.
Permanenti	Orario di lavoro eccessivo	Specialmente durante i periodi di punta, ad esempio durante la raccolta
	Dipendenza da un unico datore di lavoro	Mancanza di opportunità di lavoro alternative in aree remote.
Stagionali	Condizioni lavorative da sfruttamento	Accordi verbali o poco chiari; incomprensione delle condizioni.
	Furto del salario	Sottopagamento o pagamento ritardato.
	Condizione alloggio precarie	Legame con il lavoro, scarsa qualità, rischio di sfratto.
	Mancanza di protezione sociale	Nessuna assistenza sanitaria, paga malattia/assicurazione contro gli infortuni.
	Sfruttamento lavoratori migranti	Tasse di reclutamento, documenti trattenuti, rischio di tratta di esseri umani.
	Barriera linguistica	Difficoltà a comprendere i diritti o le istruzioni sulla sicurezza
Temporanei	Mancanza di adeguate tutele	A volte fuori dalla portata delle normative sul lavoro regolari.
	Instabilità lavorativa	Nessuna garanzia di lavoro continuativo
	Trattamento ineguale	Pagati meno o trattati diversamente rispetto ai lavoratori permanenti.
	Sfruttamento da parte di agenzie interinali	Tasse nascoste, detrazioni ingiuste da parte dei fornitori di manodopera.



Chi è più a rischio?

Le ricerche dimostrano che i lavoratori stagionali, specialmente durante il periodo della raccolta, rappresentano spesso il gruppo più vulnerabile. In molte regioni, i lavoratori temporanei sono anche migranti che si spostano da un impiego all'altro nel corso dell'anno, e anch'essi possono essere un gruppo altamente vulnerabile.

Perché i lavoratori migranti e stagionali affrontano maggiori rischi:

- Vengono spesso assunti tramite terze parti, il che significa che i datori di lavoro hanno un controllo diretto limitato sul loro salario e sulle loro condizioni di lavoro
- Potrebbero non parlare la lingua locale o non conoscere i propri diritti
- Dipendono maggiormente dal datore di lavoro per il salario, l'alloggio o lo status legale
- Sono spesso meno propensi a denunciare abusi o trattamenti ingiusti
- Lavorano frequentemente molte ore, soprattutto durante il periodo della raccolta

Altri gruppi potenzialmente a rischio elevato:

- Donne lavoratrici
- Minoranze etniche
- Piccoli agricoltori

Se assumi direttamente i lavoratori o ti affidi a terze parti, dovresti considerare i rischi per tutti questi gruppi. Ulteriori indicazioni sull'uso delle agenzie di lavoro (sia formali che informali) sono fornite nella Parte 2, che sarà pubblicata a ottobre 2025.

Fornitore di manodopera (Agenzie interinali, Agenzie di selezione)

Una persona o un'azienda che fornisce lavoratori ad altre imprese su base temporanea. I lavoratori operano presso la sede del cliente, ma sono reclutati e, nel caso delle agenzie interinali, impiegati dal fornitore di manodopera. I fornitori di manodopera spesso gestiscono l'intero rapporto di lavoro, essendo incaricati di gestire la contrattazione e il pagamento. In alcuni casi, il fornitore manodopera può essere un individuo che, non solo si occupa del reclutamento ma supervisiona il lavoratore. Nel settore agricolo è possibile che il reclutamento si faccia al di fuori di sistemi legali attraverso individui che operano informalmente che si occupano di reclutare, trasportare, gestire squadre di lavoratori e di pagarli (questo fenomeno è diffuso in molti paesi e in Italia questi individui sono notoriamente chiamati "caporali")



Cosa causa il rischio?

Quando si valutano i rischi, è importante chiedersi:
«Quali sono le cause profonde di questo rischio?»

I rischi derivano spesso da:

- Pratiche di assunzione informali
- Scarso controllo sui fornitori di manodopera
- Debole applicazione delle leggi sul lavoro
- Pressioni per produrre di più a costi inferiori
- Mancanza di canali di comunicazione o di reclamo per i lavoratori

Rischi più gravi, come la tratta di esseri umani, possono anche derivare da attività criminali.



Sezione 2b: Passaggi Pratici per Eseguire una Valutazione dei Rischi

Esistono diversi modi per effettuare una valutazione dei rischi. L'importante è trovare un metodo che funzioni per te e per la tua attività. Se non ne hai mai fatta una prima d'ora, questo semplice approccio in quattro fasi può esserti utile:

Fase 1: Mappa i Luoghi di Lavoro Nella Tua Azienda e Nella Catena di Fornitura

Inizia elencando tutti i siti in cui le persone lavorano all'interno delle tue operazioni e della catena di fornitura diretta, ad esempio:

- Uffici
- Vigneti / aziende agricole
- Cantine / impianti di imbottigliamento
- Magazzini / siti di distribuzione / cantieri

Pensa anche ai fornitori da cui dipendi maggiormente, come ad esempio:

- Fornitori di uva o mosto d'uva
- Aziende di pulizia, imbottigliamento, confezionamento o trasporto
- Appaltatori per lavori stagionali o temporanei

Di seguito riportiamo un esempio volutamente semplificato di una fittizia azienda chiamata "Smiths Winery". Questo serve solo a scopo illustrativo e non rappresenta un esempio completo o definitivo.

Area	Categoria di mano d'opera
Uffici	Personale amministrativo (reclutamento diretto); Personale di pulizia (impiegato attraverso agenzie)
Cantina	Personale in cantina (reclutamento diretto); Personale di pulizia (impiegato attraverso agenzie).
Vigneti	Responsabile vigneto (reclutamento diretto); lavoratori stagionali addetti alla raccolta (via una terza parte); Potatori a stagione (contrattati direttamente).
Approvvigionamento	12 fornitori di uva; 1 fornitore di bottiglie; trasporto; fornitore di fitosanitari e fertilizzanti; Agenzia di marketing



Fase 2: Mappare come vengono reclutate le persone

Successivamente, per ciascuno dei tuoi principali siti o aree, annota come vengono reclutati i lavoratori:

- Assunzione diretta (assunti direttamente dall'azienda)
- Fornitori di manodopera (assunti tramite una terza parte)

Annota inoltre:

- Chi è responsabile del reclutamento in ciascun sito? Si tratta di società legalmente operanti?
- Quali tipi di contratto vengono utilizzati (scritti/orali)?
- Quali controlli vengono effettuati sui fornitori di manodopera?
- In che modo viene raccolto il feedback dei lavoratori sulle loro condizioni di lavoro?
- Numero approssimativo di lavoratori coinvolti?

Esempio Smiths Winery:

Area	Da dove proviene la mano d'opera?	Profilo dei lavoratori
Uffici	Agenzia interna	Italiani e migranti che vivono in zona.
Cantina	Responsabile Cantina (assunto / contratto direttamente, permanente)	Italiani che vivono in zona
Vigneti di proprietà	Responsabile vigneto (assunto / contratto direttamente, permanente) Stagionali contrattati attraverso una terza parte in alta stagione (stagionali)	Italiani che vivono in zona Migranti (dalla nazionalità sconosciuta).
Fornitori di uva	Un insieme di Mano d'opera permanente contrattata direttamente / stagionali contrattati attraverso agenzia interinale in alta stagione	Italiani che vivono in zona Migranti (dalla nazionalità sconosciuta).



Fase 3: Identificare i Rischi Potenziali

Una volta che sai dove lavorano le persone e come vengono assunte, inizia a valutare quali rischi esistono. Puoi raccogliere informazioni tramite:

- Parlando con il personale, i lavoratori e i fornitori
- Chiedendo contatti locali nel settore, sindacati o ONG
- Esaminando i risultati degli audit, i rapporti di ispezione o gli articoli di stampa
- Utilizzando gli esempi di rischio elencati in precedenza in questa guida

Domande da porti:

- Ci sono carenze locali di manodopera che potrebbero incentivare pratiche di assunzione rischiose?
- Ci sono stati problemi in passato relativi a salario, sicurezza o alloggio?
- Quanto sono forti le leggi sul lavoro locali e quanto vengono effettivamente applicate?
- I lavoratori migranti vengono reclutati in modo equo e legale?
- I lavoratori sono in grado di sollevare preoccupazioni in modo sicuro?
- Quali pericoli affrontano tipicamente i lavoratori nella tua regione?

Esempio nella Smiths Winery:

I loro controlli interni hanno trovato rischi come: (segue esempio nel documento originale)

Area	Rischi Identificati
Vigneti propri	Utilizziamo un'agenzia interinale per assumere lavoratori stagionali durante il periodo della vendemmia, che vivono tutti localmente. Tuttavia, non riceviamo alcuna informazione dall'agenzia riguardo al salario dei lavoratori. Rischio di irregolarità salariali e relative alle contribuzioni sociali. Ci sono anche rischi legati e alla protezione sociale.
Fornitori di uva	Alcuni dei nostri fornitori di uva utilizzano agenzie interinali. Molti dei lavoratori impiegati da tali agenzie provengono dal Sud-est asiatico e dal Nord Africa. Sono stati segnalati a livello locale che i lavoratori migranti nella nostra regione hanno affrontato pericoli come lavoro forzato, cattive condizioni di alloggio, assenza di sistemi di reclamo, detrazioni salariali ingiuste. Esiste il potenziale per questi stessi rischi nella nostra catena di approvvigionamento dell'uva.



Fase 4: Valutare i Rischi per Ogni Gruppo di Lavoratori

Ora che hai identificato i rischi potenziali, il passo successivo è valutare:

- Quanto è probabile che si verifichi un problema
- Quanto sarebbero gravi le conseguenze se accadesse

Per valutare correttamente i rischi nella tua catena di fornitura — soprattutto se acquisti uva o mosto d'uva — sarà necessario parlare con i tuoi fornitori per capire come gestiscono la manodopera e i diritti dei lavoratori.

Queste conversazioni possono sembrare delicate, specialmente se hai costruito relazioni di fiducia da lungo tempo. Ma l'obiettivo **non è accusare nessuno**. Si tratta semplicemente di assicurarsi che eventuali rischi per i lavoratori vengano individuati in anticipo, in modo da poterli gestire correttamente.

Nell'esempio di Smiths Winery: Valutazione del rischio

Mano d'opera stagionale contrattata attraverso un :

Risk	Probabilità	Severità
Lavoro forzato (legato al pagamento di costi di reclutamento)	Possibile	Critica
Alloggi inadeguati	Probabile	Media
Non disponibilità di sistemi di lamentela	Probabile	Media
Health and safety risks (no training)	Possibile	Media
Discrimination against migrant workers	Possibile	Moderata

Possibile = Un evento che **può teoricamente accadere**, ma non è detto che sia frequente o realistico.

Probabile = un evento che **ci si aspetta ragionevolmente che accada**, sulla base di dati tecnici, precedenti o condizioni operative.



Cose da Ricordare:

- I rischi possono cambiare — rivedi regolarmente la tua valutazione (almeno una volta all'anno)
- Alcuni rischi sono collegati (ad esempio, un alloggio inadeguato spesso è associato a condizioni di lavoro non sicure)
- È meglio intervenire precocemente su un rischio moderato, piuttosto che aspettare che diventi grave
- Non esiste una risposta perfetta. Devi fare del tuo meglio in base alle informazioni di cui disponi

Cosa Dovrebbe Fornirti la Valutazione dei Rischi

A questo punto dovresti avere:

- Un elenco dei potenziali rischi per i diritti umani nella tua azienda e nella tua catena di fornitura
- Un'idea di quanto siano gravi e probabili questi rischi
- Una visione chiara di dove si trovano i rischi maggiori per i lavoratori
- Una comprensione di quali gruppi di lavoratori siano maggiormente colpiti

Questo ti prepara a decidere **quali problemi affrontare per primi.**



Sezione 2c: Dare Priorità ai Tuoi Rischi

Perché è Importante Stabilire le Priorità

Una valutazione dei rischi ti offre una visione completa di dove potrebbero esserci problemi — ma è improbabile riuscire a risolverli tutti in una volta. Dare delle priorità ti aiuta a:

- Concentrarti dove tempo e risorse sono più necessari
- Proteggere i lavoratori più a rischio
- Realizzare miglioramenti concreti e costanti nel tempo

La prassi migliore è concentrarsi su **un numero limitato di rischi ad alta priorità**, assicurandosi nel contempo di mantenere gli standard adeguati in tutta l'azienda e la catena di fornitura per tutti i lavoratori.

Come Stabilire le Priorità

Ecco alcuni suggerimenti su come decidere da dove iniziare:

- Concentrati sui rischi **più gravi per i lavoratori** (non solo su quelli che potrebbero danneggiare l'azienda o la reputazione)
- Valuta quanto è **probabile** che il rischio si verifichi — più è probabile, prima dovresti agire
- Considera **quanto potere o influenza** hai per intervenire — puoi fare qualcosa per ridurre il rischio (es. assunzioni dirette, dialogo con fornitori, cambio di agenzia di lavoro)?
- Rifletti su eventuali alternative — ad esempio, potresti smettere di lavorare con un fornitore rischioso se non migliora?

Pensa a quali azioni potrebbero avere **l'impatto più positivo per i lavoratori** e che siano realisticamente attuabili da parte tua

Non serve fare un elenco lunghissimo di priorità. **Scegli le più importanti** e resta flessibile — le aree su cui concentrarti potrebbero cambiare con i progressi fatti o con l'emergere di nuovi rischi.



Esempio: Come Smiths Winery ha Stabilito le Priorità dei Rischi

Dopo aver mappato i rischi all'interno della propria attività e presso i fornitori di uva, Smiths Winery ha deciso che le sue priorità dovevano essere:

Livello di rischio	Categoria di lavoratori	Principali rischi
Alto	Lavoratori stagionali contrattati attraverso agenzia interinale (proprie strutture o fornitori)	Lavoro forzato (costi di reclutamento); alloggi inadeguati; mancanza di sistemi di lamentela; salute e sicurezza sul lavoro, irregolarità relative al pagamento dei salari
Medio	Stagionali e temporali contrattati direttamente	Orario di lavoro; salute e sicurezza; pago in ritardo o mancante
Basso	Lavoratori amministrativi e di ufficio	Rischi minimi

Smiths Winery ha scelto di concentrarsi inizialmente sul gruppo più a rischio: i lavoratori stagionali assunti tramite fornitori di manodopera.

Esempio di Elenco di Azioni Prioritarie

Per Smiths Winery, l'elenco delle azioni prioritarie per il 2025 includeva:

- **Salute e Sicurezza:** Garantire che tutti i lavoratori stagionali ricevano una formazione sulla sicurezza in una lingua che comprendano prima di iniziare il lavoro.
- **Reclutamento Equo:** Verificare se ai lavoratori vengono addebitati costi di reclutamento da parte dei fornitori di manodopera e adottare misure per eliminare questa pratica.
- **Alloggi Sicuri:** Controllare gli standard degli alloggi destinati ai lavoratori stagionali e richiedere miglioramenti, se necessario (ad esempio, accesso all'acqua corrente, servizi igienici adeguati).
- **Voce ai Lavoratori:** Istituire un sistema semplice e anonimo che permetta ai lavoratori stagionali di esprimere preoccupazioni senza il timore di perdere il lavoro.



Nota Finale sulla Definizione delle Priorità

L'obiettivo è sempre quello di concentrarsi prima sui rischi per le persone, e non solo su quelli per il marchio o la reputazione aziendale.

Dare priorità ai rischi sulla base del danno potenziale per i lavoratori dimostra un reale rispetto per i diritti umani — e contribuisce a costruire un'azienda più solida e affidabile nel lungo periodo.

Risorse Aggiuntive per la Valutazione e la Prioritizzazione dei Rischi

Se desideri ulteriori strumenti o modelli per effettuare valutazioni del rischio e stabilire le priorità, potresti trovare utili le seguenti risorse:

- [Risk Assessment Tool - Stronger Together](#)
(Strumenti pratici per le aziende per mappare e gestire i rischi nelle loro catene di fornitura)
- [Template Risk Scorecard for Supply Chains - Stronger Together](#)
(Un sistema di punteggio semplice per aiutare a definire le priorità)
- [UPM Saliency report](#)
(Esempio di come un'azienda globale identifica e dà priorità ai propri rischi in materia di diritti umani)

Per indicazioni su come soddisfare i requisiti 3–5, consulta la **Guida per i Fornitori – Parte 2** di The Wine Society, pubblicata nell'ottobre 2025.