

Condizioni di lavoro, il nodo è un controllo vero della filiera

Responsabilità sociale. Alla base del problema, lo squilibrio dei rapporti di forza nella negoziazione dei prezzi. A Bruxelles è in corso l'iter legislativo per la direttiva Csdd sulla supply chain

Marta Casadei



adobestock Salari dignitosi. È una delle urgenze globali. Secondo quanto emerso al Venice Sustainable Fashion Forum, tenutosi a ottobre 2023, meno del 2% dei lavoratori della moda riceverebbe un salario adeguato a mantenersi nel proprio Paese

Lo scorso ottobre, durante il secondo Venice Sustainable Fashion Forum, è emerso che i lavoratori del settore tessile moda che ricevono un salario adeguato a mantenersi nel proprio Paese solo 1,5 milioni su 75 milioni, meno del 2% del totale. Nel tortuoso cammino verso un livello più elevato di sostenibilità ambientale e sociale delle aziende della moda e del lusso la questione delle condizioni di lavoro e della retribuzione delle maestranze è uno dei nodi più difficili da sciogliere. Perché richiede un controllo approfondito (e investimenti) sull'intera catena di fornitura. Un tema che le imprese dovranno affrontare molto presto. Anche per adempiere alle nuove norme in arrivo da Bruxelles.

Sono passati quasi 11 anni dal disastro di Rana Plaza, il collasso di una fabbrica alla periferia di Dacca, capitale del Bangladesh, nel quale persero la vita 1.138 donne impiegate nella produzione di abiti per marchi di moda occidentali. L'incidente ha portato alcuni cambiamenti importanti sul fronte della sicurezza e dei diritti dei

lavoratori in loco, ma la strada da fare è ancora lunga: secondo Clean Clothes Campaign le giornate lavorative continuano a prevedere tra le 10 e le 18 ore lavorative e per Human Rights Watch dopo Rana Plaza si sono verificati 109 crolli di edifici di produzione.

Le condizioni salariali spesso non permettono una vita dignitosa. Ce lo raccontano, tra le altre, le proteste che nel novembre 2023 hanno coinvolto i lavoratori in Bangladesh, scesi in piazza perché il salario deciso dal governo locale (in un secondo tempo alzato a 113 dollari) era inferiore alla retribuzione minima stimata per vivere dignitosamente nel Paese (circa 200 euro). Il Bangladesh è il secondo produttore di abiti al mondo dopo la Cina, con 3.500 fabbriche e 4 milioni di occupati. Che lavorano principalmente per marchi occidentali e del fast fashion. E questo solleva una questione specifica: il controllo della filiera (*supply chain*, in inglese) da parte dei brand. Un tema fondamentale, indipendentemente da dove la produzione sia localizzata: «L'impovertimento dei lavoratori, e anche delle imprese produttrici, scaturisce da uno sbilanciamento dei rapporti di forza nella filiera – spiega Deborah Lucchetti, coordinatrice della campagna Abiti Puliti per l'Italia –. Talvolta i prezzi imposti dai marchi sono talmente bassi da non permettere ai fornitori di rispettare le norme del codice etico che hanno firmato Vale sia in Asia sia in Italia, dove è vero che sono state riportate molte produzioni, ma a volte non è chiaro a quali prezzi e condizioni».

I marchi stanno tentando di dare conto a consumatori e investitori del loro impatto ambientale e sociale attraverso i report di sostenibilità. Tra i giganti del fast fashion, H&M dal 2013 pubblica una lista (accessibile) dei propri fornitori (500 soggetti commerciali con 1.200 fabbriche manifatturiere) e riconosce la presenza di lavoro forzato come uno dei problemi della propria catena di produzione; Inditex, che nel 2022 si è appoggiato a 1.729 fornitori con 8.271 fabbriche, di 4.458 delle quali in Asia, nello stesso anno ha condotto quasi 10.800 audit. 690 di questi hanno avuto esito negativo (*non compliant*) e il report di Inditex evidenzia come in Asia le fabbriche che rispettano gli standard del Codice di condotta del gruppo sul fronte dei salari sono meno del 50 per cento.

Le aziende del lusso hanno una filiera diversa rispetto al fast fashion, molto più corta (nel 2020 ad esempio Kering aveva l'85% dei fornitori in Italia) e hanno fatto della sostenibilità un importante baluardo. Il tema delle condizioni di lavoro lungo la filiera è affrontato da ciascuna impresa in modo diverso: Lvmh non fornisce dettagli sulla catena di fornitura, ma impone ai propri fornitori la sottoscrizione di un codice di condotta; il gruppo Prada nel gennaio 2023 ha introdotto il Supplier Code of Conduct e, nel Sustainability report 2022, riporta che «non c'è rischio di schiavitù moderna, lavoro forzato o minorile nella propria organizzazione e tale rischio è basso lungo la supply chain». Kering nel 2020 ha invece pubblicato un documento dedicato alla «Modern slavery» che viene definita «una preoccupazione nella catena di fornitura del gruppo», con quasi il 5% dei fornitori che all'epoca erano localizzati in Paesi a rischio, e nel 2021 ha pubblicato una nuova policy sulla tutela dei diritti umani.

Nell'ultimo «Sustainability Progress Report 2020-23», Kering evidenzia di aver condotto 9.937 audit negli ultimi tre anni, mentre nel documento sulla schiavitù moderna indicava che tra il 2015 e il 2020 l'88% dei fornitori era stato sottoposto ad audit. Sul fronte della trasparenza, tuttavia, la strada da fare è ancora molta. Secondo l'indice annuale di Know the Chain, che monitora gli sforzi fatti delle aziende nella prevenzione del lavoro forzato lungo la propria filiera (dalla trasparenza sui fornitori al lavoro sulle pratiche di acquisto che includono il tema dei prezzi), il punteggio medio delle 64 aziende di abbigliamento e calzature analizzate nel 2023 è stato di 21/100. Con aziende del lusso largamente sotto questo numero.

Le aziende dovranno prendere in mano il dossier quanto prima, anche per una serie di novità sul fronte normativo: lo scorso anno a Bruxelles è entrata in vigore la direttiva CsrD che impone alle imprese una comunicazione più dettagliata del loro impatto sull'ambiente e sulle comunità (quindi anche sulle persone). La direttiva 2022/2464 si applica dal 2025 (e quindi con la comunicazione sull'esercizio finanziario 2024) per le imprese già soggette alla direttiva sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e a partire dall'esercizio finanziario 2026 varrà anche per le Pmi quotate. Non è tutto: è in corso l'iter legislativo del cosiddetto Supply Chain Act (il nome tecnico è Corporate Sustainability Due Diligence Directive) che prevede che le aziende controllino e diano conto della tutela dei diritti umani nella loro catena di fornitura sulla base degli UN Guiding principles on Business and Human Rights.

Anche prima dell'entrata in vigore di queste normative il rischio concreto di vedersi imputare il mancato controllo di una filiera in cui i diritti dei lavoratori non vengono rispettati è concreto. Ne è un esempio il provvedimento di amministrazione giudiziaria emesso dal Tribunale di Milano nei confronti della società Alviero Martini Spa nell'ambito di un'inchiesta (in cui la società non è indagata) che ha portato alla chiusura di sei aziende e alla denuncia di dieci titolari per caporalato.

«Si sta focalizzando molto l'attenzione sulla direttiva in arrivo – spiega l'avvocato Mario Di Giulio, partner dello studio Pavia Ansaldo Associati e membro del comitato scientifico del Master in Fashion Law della Luiss –, ma in Italia abbiamo già strumenti normativi per garantire la tutela dei lavoratori, almeno per quelli che operano nel territorio nazionale. Bisogna solo capire da un lato come applicarli e, dall'altro, che ci siano controlli». Tra le normative utili a prevenire episodi di caporalato, l'avvocato Di Giulio evidenzia: «La legge 231/2016, che prevede il reato dello sfruttamento della manodopera e prevede che il datore di lavoro sia responsabile, non solo chi commette il reato, e la legge 159/2011, che prevede l'amministrazione giudiziaria per chi approfitta di condotte illecite altrui».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

