

IL VERO COSTO DELLE NOSTRE SCARPE

Viaggio nelle filiere produttive
di tre marchi globali
delle calzature

Centro Nuovo Modello di Sviluppo
FAIR



Rilegato all'interno del Carcere di Genova Pontedecimo

INDICE

Sommario	4
Introduzione: Le ragioni di questa indagine	7
1. I tre marchi analizzati	10
2. Filiere a geometria variabile	13
3. Filiere a eticità limitata	19
4. Filiere lunghe, diritti corti.....	29
5. Lo sfruttamento ad Est	43
6. Raccomandazioni e proposte.....	55
Appendice: Nota metodologica	59

Autori:

Il presente rapporto è stato redatto da **Francesco Gesualdi** del Centro Nuovo Modello di Sviluppo e da **Deborah Lucchetti** di Fair, a partire da ricerche condotte fra il giugno 2015 e il febbraio 2017, da parte di vari ricercatori che hanno esaminato segmenti specifici delle filiere produttive dei tre marchi analizzati.

Ricercatori:

Devi Sacchetto (Professore associato di sociologia presso l'Università di Padova) in collaborazione con Francesca Alice Vianello, Giulia D'Ondorico, Alberto Gubitta, Silvia Segalla, per l'analisi delle condizioni di lavoro e delle relazioni sociali esistenti all'interno dei magazzini logistici di Geox, in provincia di Treviso, e allo stabilimento di Prada, nel comune di Dolo (Venezia);

Veronica Redini (Docente incaricata di Antropologia delle migrazioni presso l'Università di Modena) per l'analisi delle politiche produttive e sociali di Prada particolarmente in Toscana;

Sara Farolfi (giornalista freelance) per l'analisi delle condizioni di lavoro e delle relazioni socio-economiche esistenti nelle filiere produttive utilizzate da Tod's e Prada nelle Marche, in Puglia, in Campania, Romania e Serbia;

Bettina Musiolek, (esponente dell'organizzazione ENS, coordinatrice della Clean Clothes Campaign in Europa dell'Est) e **Miodrag Pantovic** (avvocato ed esperto del lavoro in Serbia) per l'analisi delle condizioni di lavoro esistenti nello stabilimento di Geox in Serbia.

Supporto statistico: Pietro Guarnieri

Revisione editoriale: Ersilia Monti

Revisione collegiale: Daniela Kistler,
Jivca Marinova,
Stefan Grasgruber-Kerl,
Dominique Muller

Grafica a cura di: Yoge Comunicazione Sensibile

Data di pubblicazione: Aprile 2017

SOMMARIO

Questo rapporto è un'indagine sulle filiere produttive di tre grandi marchi delle calzature:



PRADA **GEOX**

Tod's, Prada e Geox. Lo scopo è duplice: **da una parte analizzare le loro strategie produttive, dall'altra conoscere le condizioni di lavoro e lo stato dei diritti esistenti nei vari punti della filiera globale.** Da quest'ultimo

punto di vista il rapporto può essere considerato la continuazione dell'indagine condotta nel 2015 da Change Your Shoes, che aveva chiesto a 23 grandi marchi di calzature, fra i più influenti in Europa, di illustrare come garantivano il rispetto dei diritti dei lavoratori nelle proprie filiere produttive. Le loro risposte, analizzate secondo la lente autorevole dei Principi

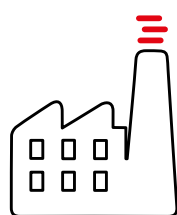


guida su imprese e diritti umani (UNGP), sono state pubblicate nel rapporto Calpestare i diritti dei lavoratori edito da CYS.¹ Purtroppo **le imprese italiane compaiono fra quelle con minor punteggio:** Tod's e Ferragamo non hanno neppure risposto

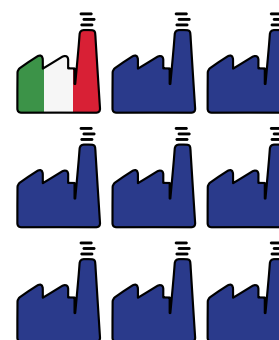
al questionario, mentre Prada e Geox hanno portato scarse prove per dimostrare che mettono in pratica serie politiche di rispetto dei diritti umani. Di qui l'esigenza di **approfondire sul campo** ciò che le imprese ci hanno raccontato per verificare con i diretti protagonisti la sostanza delle loro affermazioni o le ragioni dei loro silenzi.



Mentre il **1° capitolo** fornisce **schede descrittive** dei tre gruppi analizzati,



Il **2° capitolo** si concentra sulle loro **strategie produttive.** La ricerca rivela che pur continuando a disporre di stabilimenti propri, **la produzione interna copre solo percentuali molto basse dell'intera attività produttiva utilizzata dai grandi**



marchi. Ampio, infatti, è il ricorso a produttori esterni, in parte localizzati in Italia, ma molto di più all'estero. E se fino a qualche tempo fa i loro terzisti erano collocati soprattutto in Estremo

Oriente, oggi si assiste a un **ritorno produttivo in Europa** in particolare nell'Europa dell'Est. Il fenomeno, noto come **reshoring**, è stimolato principalmente dalla riduzione dei differenziali salariali. Basti dire che **in molti paesi dell'Europa dell'Est i salari minimi legali sono più bassi di quelli cinesi.**



¹ <http://www.abitipuliti.org/changeyourshoes/wp-content/uploads/sites/3/2016/06/Calpestare-i-diritti-dei-lavoratori.pdf>

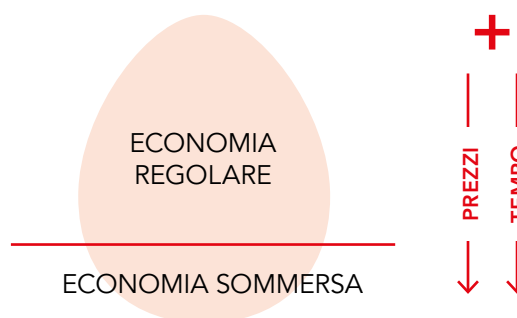
Il 3° capitolo, dedicato ai **rapporti fra marchi e fornitori**, mette in evidenza come il **potere contrattuale** sia ampiamente **sbilanciato a favore dei marchi committenti**, che spesso utilizzano questa disparità per imporre ai fornitori condizioni gravose.



Il che stimola l'allungamento della filiera: quando i tempi di consegna sono molto stretti e i prezzi molto bassi, il ricorso ad altri laboratori è stimolato dall'esigenza di rispettare i tempi e dalla tentazione di riversare su altri affari antieconomici. E **quando i prezzi si fanno talmente bassi da non coprire neppure i costi vivi, allora si entra nel cono**

d'ombra dell'economia sommersa

popolata da imprese che cercano di risparmiare frodando i lavoratori, il fisco e il sistema previdenziale. In questo contesto non sono rari i casi di società che falliscono come testimonia il caso di un subfornitore di Tod's nel Salento, fallito a causa delle condizioni gravose in cui lavorava.



Il 4° capitolo si concentra sulle **condizioni dei lavoratori** impiegati nei vari punti della filiera. Il capitolo mette in evidenza come **le condizioni peggiorano via via che si scende giù per la filiera**, non solo perché negli strati più bassi è più diffuso il ricorso all'illegalità, ma anche perché sono applicati contratti di lavoro meno vantaggiosi. Nel settore calzaturiero italiano si applicano **tre diversi contratti: il primo per le aziende di tipo industriale, il secondo per quelle artigianali, il terzo per le aziende terziste**. Dei tre, quello più sfavorevole è quello per i terzisti, stipulato appositamente per ridurre le paghe dei lavoratori in maniera formale.

TIPOLOGIE DI CONTRATTO



Basti dire che in questo contratto la paga base di un operaio comune è fissata a 710 euro al mese che, decurtata degli oneri sociali e delle trattenute fiscali si riduce a un netto di nemmeno 600 euro al mese. Una somma che l'Istat considera al di sotto della soglia di povertà assoluta in qualsiasi parte d'Italia e per qualsiasi dimensione familiare. Ad esempio per la persona singola che vive in un piccolo comune del Meridione d'Italia, con il più basso costo della vita, la soglia di povertà assoluta è fissata per l'anno 2015 a 672,79 euro al mese.² Il capitolo si sofferma anche sull'**attività di logistica** che benché realizzata all'interno di strutture possedute dai marchi, **di fatto è gestita da imprese esterne**, spesso cooperative di facchinaggio che ormai hanno perso ogni parvenza di finalità sociale per cui erano nate. Il caso analizzato nel rapporto si

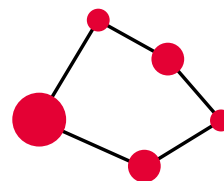


riferisce a Geox, che dopo un periodo di gravi criticità, ha cominciato a camminare su binari più corretti grazie alla capacità dei lavoratori, per il 90% immigrati, di organizzarsi con l'aiuto dei sindacati.

² <http://www.istat.it/it/prodotti/contenuti-interattivi/calcolatori/soglia-di-poverta>.

Il 5° capitolo si concentra sul **ruolo dell'Europa dell'Est.**

Negli **anni Novanta** la strategia privilegiata dalle imprese italiane e dell'UE era rappresentata dal trasferimento produttivo che consisteva nell'**apertura di stabilimenti propri in questa parte d'Europa.**



Ma col tempo si è strutturata una classe di imprenditori locali che hanno indotto i grandi marchi italiani a preferirli come terzisti, anche stimolati dal TPP³ un regime doganale studiato appositamente per favorire l'internazionalizzazione delle reti produttive.

Ciò non di meno **molti governi dell'Europa dell'Est continuano a voler attrarre investimenti stranieri, per questo hanno creato zone franche che garantiscono condizioni agevolate agli investitori.** Il governo serbo, ad esempio ne ha create 12 che oltre ad essere attrezzate di infrastrutture, garantiscono una varietà di benefici, fra cui l'esenzione di dazi in entrata e in uscita, agevolazioni fiscali, la possibilità di esportare i profitti, tariffe agevolate su acqua e corrente elettrica. Una di tali zone è quella di Vranje, nella quale Geox ha aperto uno stabilimento produttivo inaugurato nel gennaio 2016.⁴ Purtroppo dal suo interno non sono giunte buone notizie sul rispetto dei diritti dei lavoratori. Prima la stampa serba, poi **una delegazione internazionale promossa da Change Your Shoes e dalla Campagna**

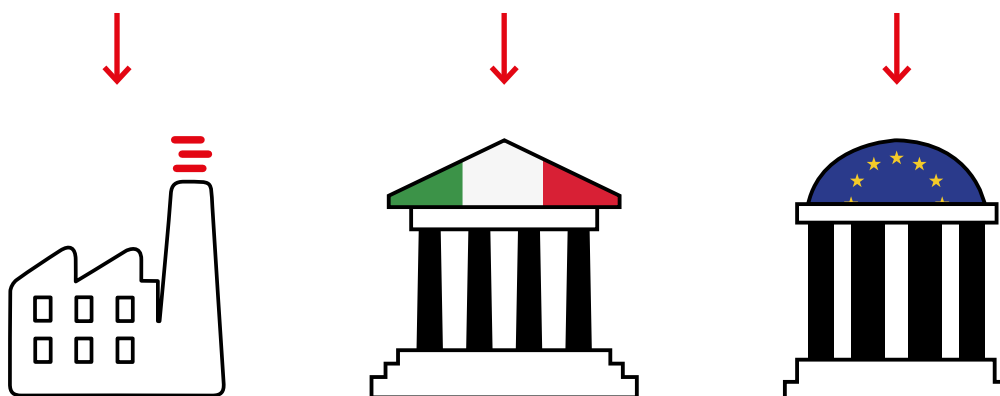
Abiti Puliti (sezione italiana della Clean Clothes Campaign) **hanno messo**

in evidenza numerose irregolarità: nelle forme di assunzione, nella gestione degli straordinari, nel pagamento degli stipendi, nell'insediamento delle rappresentanze sindacali. Nel capitolo si raccontano le iniziative intraprese per ottenere migliori condizioni di lavoro.



Il rapporto si conclude col **capitolo 6**, dedicato alle **raccomandazioni.**

Convinti che trasparenza, regole e libertà sindacale rappresentino il contesto di maggior tutela per i diritti dei lavoratori, **il rapporto si rivolge a imprese, governi ed istituzioni europee**, con richieste specifiche per garantire l'effettivo rispetto dei diritti umani lungo l'intera catena di fornitura nel settore globale delle calzature.



³ Traffico di perfezionamento passivo

⁴ <http://www.ekapija.com/website/sr/page/1334490/Slobodna-zona-Vranje-dobija-prvog-stanara-krajem-januara-Geox-otvara-fabriku-sti%C5%BEe-i-Ditre-Italia>

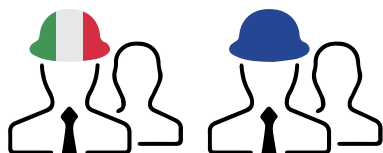
INTRODUZIONE

LE RAGIONI DI QUESTA INDAGINE

Il percorso di ricerca che ci ha condotto a questo rapporto comincia nel **2015** quando abbiamo sottoposto un questionario di **52 domande a 23** tra i **marchi** di calzature più influenti in Europa per **scattare una panoramica** sul livello di rispetto dei diritti umani e del lavoro nelle loro filiere produttive globali. Le loro risposte, analizzate secondo la lente autorevole dei *Principi guida su imprese e diritti umani (UNGP)*, sono state pubblicate nel rapporto *Calpestare i diritti dei lavoratori*⁵ da cui risulta evidente che le aziende devono operare con maggiore impegno affinché la valutazione dei rischi legati alle attività di impresa sia effettuata in modo sistematico e sia garantito il rispetto dei diritti umani e dei



lavoratori nelle filiere globali. Delle 23 imprese indagate, quelle italiane si sono piazzate nella parte bassa della classifica: Tod's e Ferragamo non hanno neppure risposto al questionario, mentre Prada e Geox hanno portato scarse prove per dimostrare che mettono in pratica serie politiche di rispetto dei diritti umani. Di qui l'esigenza di **approfondire sul campo** ciò che le imprese ci hanno raccontato per verificare con i diretti protagonisti la sostanza delle loro affermazioni o le ragioni dei loro silenzi. Ne è nato un rapporto che indaga le filiere di **Geox, Prada e Tod's**, come tre esempi di grandi marchi del lusso dell'Unione Europea, attivi nelle calzature in cuoio, che utilizzano modelli di filiera molto diversi fra loro.



Alla luce delle informazioni raccolte, i tre marchi appena citati parrebbero accomunati da alcuni elementi. In primo luogo, il ricorso a rapporti di **fornitura con imprese e terzisti italiani ed esteri** che, probabilmente in virtù di esigenze aziendali connesse alla competizione globale, applicano condizioni di lavoro rigide a detrimento delle parti più vulnerabili. In secondo luogo, **l'opacità di filiera** che sembra denunciare un basso grado di volontà e capacità di monitorare – e concretamente migliorare - le condizioni di lavoro e di vita di chi produce le scarpe su cui applicano i propri marchi.

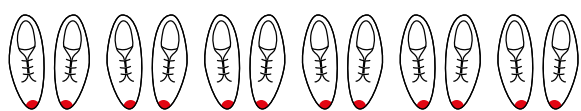


5 <http://www.abitipuliti.org/changeyourshoes/wp-content/uploads/sites/3/2016/06/Calpestare-i-diritti-dei-lavoratori.pdf>



Il viaggio nelle filiere dei tre marchi ci ha condotto lungo rotte di produzione globali in continuo mutamento, dove la **mobilità dei capitali** unitamente alle **strategie di outsourcing** crea l'ambiente perfetto per spingere **condizioni di lavoro e salari sempre più in basso**. Le calzature, con 23 miliardi di paia prodotte nel 2015⁶, rappresentano perfettamente questa dinamica globale investendo nel contempo nella **fast fashion e nell'esaltazione del lusso**. Un modo per assicurarsi nuovi spazi di mercato fra le masse sempre più impoverite d'Europa e le élites sempre più ricche dei paesi emergenti.

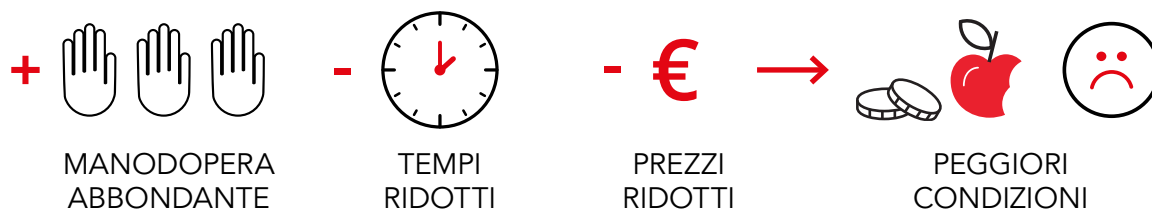
La produzione di calzature cresce più velocemente dei diritti di chi le confeziona, come dimostrano le nostre recenti ricerche condotte in Italia, Cina, Europa dell'Est, India e Indonesia⁷. Da esse emerge come processi ad alta **intensità di manodopera** sottoposti a



> 23 miliardi di paia prodotte nel 2015

rapidi tempi di consegna e prezzi ridotti all'osso peggiorino le condizioni di vita e di lavoro di milioni di lavoratrici e di lavoratori, ovunque producano. Il peggioramento è avvenuto anche nel continente europeo fino a generare importanti fenomeni di rilocalizzazione. Ad essere più interessati sono i paesi dell'**Europa dell'Est con salari a volte più bassi di quelli asiatici**. Ma l'aumento di produttività, unito a una politica di moderazione salariale, di maggiore flessibilità del lavoro, di maggiore libertà di licenziamento, di relazioni industriali soft, sta rendendo di nuovo appetibile anche la vecchia Europa che presenta il vantaggio di una mano d'opera ad alta tradizione manifatturiera. Un elemento di qualità che le imprese del lusso hanno deciso di utilizzare a fini concorrenziali, accettando di **rilocalizzare alcune fasi di lavoro pur di poter esporre la dicitura Made in Italy, o Made in EU**. Del resto la lunga e prolungata crisi economica in cui è sprofondata l'Europa, complici le politiche di austerità, gioca a favore delle imprese che possono disporre di mano d'opera a buon mercato anche in virtù dei forti processi migratori messi in atto da guerre, disastri naturali e politiche commerciali inique che aggravano la disoccupazione nelle aree più povere del mondo. Milioni di migranti in cerca di una vita dignitosa che però sono condannati alla clandestinità e per questo a forme di lavoro in nero, mal pagato e senza diritti.

In questo contesto il concetto di Made in Europe o Made in Italy come sinonimo di maggiori garanzie sui diritti e sulla qualità sociale dei prodotti perde di peso e quasi evapora di fronte alla realtà materiale che abbiamo incontrato. Se le scarpe sono solo progettate



⁶ The World Footwear Yearbook 2016

⁷ Sul sito della Campagna Abiti Puliti sono presenti tutti i rapporti pubblicati nel 2015 e 2016 - <http://www.abitipuliti.org/cosa-facciamo/rapporti/>

nell'Unione Europea e poi cucite in stabilimenti di proprietà dei marchi o presso subterzisti in Serbia, Albania, Birmania o Indonesia (per citarne solo alcuni) da lavoratori stranieri in condizioni miserabili, oppure in Italia da parte di terzisti che pagano salari contrattati al di sotto del salario vivibile, dove sta il valore aggiunto del Made in EU o Made in Italy?

Durante la fase di ricerca abbiamo appurato che la **frantumazione stessa delle filiere agevola fenomeni di dumping e sfruttamento** dei lavoratori, che aumentano per intensità e gravità man mano che si scende nella catena del valore e ci si allontana dalle sedi dei grandi marchi verso le periferie produttive, a Sud e a Est, sia in Italia che nei paesi esteri. Lo abbiamo appurato intervistando studiosi, imprenditori, sindacalisti, lavoratori stessi, in varie regioni d'Italia e paesi dell'Est Europa. Un lavoro svolto con grande difficoltà per il **clima di paura e di omertà che vige lungo le filiere produttive**.⁸ Le imprese terziste, legate per contratto a vincolo di riservatezza, non vogliono esporsi per paura di perdere le commesse. I lavoratori, ormai privi di ogni tutela sostanziale contro i licenziamenti, non vogliono esporsi per paura di perdere il posto di lavoro. Un sistema perfetto per imporre gli abusi e non farli trapelare. Ma anche nelle situazioni più repressive emergono **persone di coraggio**, o anche solo esasperate, che sfidando tutti i poteri e portano alla luce la loro situazione di abuso. È stato soprattutto dai loro racconti che abbiamo potuto capire come dietro a scarpe lucide e di alto design possano nascondersi soprusi, intimidazioni, bassi salari e illegalità.

LA CONVIVENZA DI FILIERE NAZIONALI ED INTERNAZIONALI



⁸ Per approfondimenti sulle interviste condotte, la metodologia utilizzata e le difficoltà incontrate, si rimanda alla Nota metodologica contenuta in appendice.

1. I TRE MARCHI ANALIZZATI

TOD'S



HOGAN

Roger Vivier
PARIS

Fay

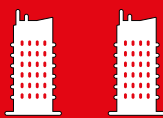
Gruppo multinazionale che opera nel settore dell'abbigliamento, delle calzature e della pelletteria. È controllato dalla famiglia Della Valle. Il gruppo è composto da 50 società, 44 delle quali domiciliate fuori d'Italia. La capogruppo ha sede a Sant'Elpidio a mare, piccolo centro urbano situato nella regione delle Marche. Nel 2016 il gruppo ha fatturato 1.004 milioni di euro, per il 78% nelle calzature, il 15% nella pelletteria, il 7% nell'abbigliamento. Dispone dei marchi Tod's, Hogan, Roger Vivier per le calzature e Fay per l'abbigliamento.

La produzione di calzature e pelletteria è realizzata in parte in stabilimenti produttivi di proprietà del gruppo (6 in Italia, 1 Ungheria e 1 in Albania), in parte è assegnata a fornitori esterni. La produzione di abbigliamento, invece, è data totalmente in appalto a ditte esterne.

Il gruppo conta 4.550 dipendenti di cui il 28% operai. In ambito calzaturiero conta un migliaio di dipendenti nei suoi tre calzaturifici italiani posti nelle Marche, 150 nello stabilimento ungherese localizzato a Tata e 250 nello stabilimento albanese localizzato a Durazzo.



Famiglia Della Valle



50 società



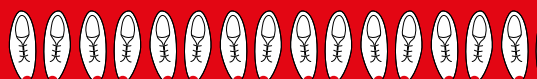
44 fuori Italia



15% Pelletteria



7% Abbigliamento



78% Calzature

fatturato 2016
1.004 milioni
€

produzione di calzature e pelletteria realizzata in parte in stabilimenti produttivi di proprietà

6 Italia



1 Ungheria



1 Albania



PRADA

PRADA



Gruppo multinazionale che opera nel settore del lusso. È controllato da Miuccia Prada e dal marito Patrizio Bertelli. Il gruppo è composto da circa 90 società, presenti in più di 40 paesi. La capogruppo ha sede a Milano. Nel 2016 il gruppo ha fatturato 3.548 milioni di euro, per il 62,7% nella pelletteria, il 17,7% nell'abbigliamento e il 17,6% nelle calzature. Dispone dei marchi Prada, Miu Miu, Car shoe, Church's. In totale a livello mondiale conta 12.000 dipendenti.

Nonostante la maggior parte delle sue controllate si dedichino alla commercializzazione, dispone anche di stabilimenti produttivi in Italia, Francia e Inghilterra. In Francia controlla la conceria Tannerie Megisserie Hervy; in Inghilterra detiene un calzaturificio a Northhampton per il marchio Church's; infine in Italia gestisce 11

stabilimenti, 5 dei quali calzaturifici, di cui due in Toscana ad Arezzo, uno nel Veneto a Dolo, due nelle Marche (Civitanova Marche e Montegranaro). Gli stabilimenti di Arezzo e Dolo sono posseduti direttamente dalla capogruppo, quelli marchigiani tramite la controllata italiana Artisans Shoes.

La parte di produzione ottenuta direttamente nei propri stabilimenti è solo una percentuale dell'ammontare complessivo posto sul mercato. Gran parte della produzione Prada proviene da fornitori esterni al gruppo, in parte localizzati in Italia, in parte in Europa dell'Est ed Estremo Oriente. Prada dichiara di fare riferimento a 480 terzisti, ma non è indicato quanti per il settore calzature, pelletteria e abbigliamento, né è specificato quanti siano italiani e quanti esteri.

Miuccia Prada **Patrizio Bertelli**

90 società

40 paesi

stabilimenti di proprietà **11 in Italia**

62,7% Pelletteria

17,7% Abbigliamento

17,6% Calzature

fatturato 2016 **3.548 milioni €€€€**

480 terzisti

GEOX

GEOX

Gruppo multinazionale che opera nel settore delle scarpe e dell'abbigliamento. È controllato per la maggior parte da Mario Moretti Polegato e dal fratello Enrico. La capogruppo ha sede a Biadene di Montebelluna in provincia di Treviso. La sua attività prevalente è la progettazione e distribuzione di scarpe. Nel 2016 ha fatturato 900 milioni di euro.

Da un punto di vista produttivo Geox ha optato, fin dalle origini (1992), per l'approvvigionamento tramite terzisti. Nel 2015 ha ottenuto il 100% delle proprie calzature da terzisti, per il 15% in Europa dell'Est e per l'85% in Estremo Oriente (Cambogia, Cina, India, Indonesia, Birmania, Thailandia, Vietnam).

Fino al 2010, Geox possedeva due piccoli stabilimenti in Europa dell'Est: uno in Slovacchia, l'altro in Romania, che però chiuse entrambi per aprirne nel 2016 uno unico in

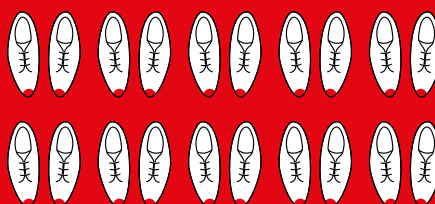
Serbia, a Vranje, attratta dalle consistenti agevolazioni e sovvenzioni offerte dal governo serbo. A fronte di un investimento di 15,8 milioni di euro, Geox ha ricevuto dal governo serbo un contributo a fondo perduto pari a 11,2 milioni (9.000 euro a operaio, pari al 71% dell'investimento)⁹. Oltre che per gli ingenti finanziamenti pubblici, **la Serbia risulta attraente anche per il regime fiscale agevolato** e per i bassi salari: il salario medio mensile ammonta a 326,42 euro, mentre il salario minimo supera a malapena 1 euro all'ora¹⁰.

Al dicembre 2015, il gruppo dichiara di avere in organico **4.123 dipendenti**, di cui 258 operai, 2.834 addetti alle vendite, 1.031 dirigenti, quadri e impiegati. **Nel gennaio 2016**, con l'apertura dello stabilimento di Vranje, il gruppo **aggiunge** alla sua forza lavoro **1.262 dipendenti**, prevalentemente operai.

⁹ Tedeschi M., 'Geox in Serbia, riceve 9.000 euro per operaio', L'Unità, 9 ottobre 2012

¹⁰ Jelacic M. 'In Serbia lo stipendio medio più basso della ex Jugoslavia', Serbianmonitor.com, 25 marzo 2015

Mario Moretti Polegato
Enrico Moretti Polegato

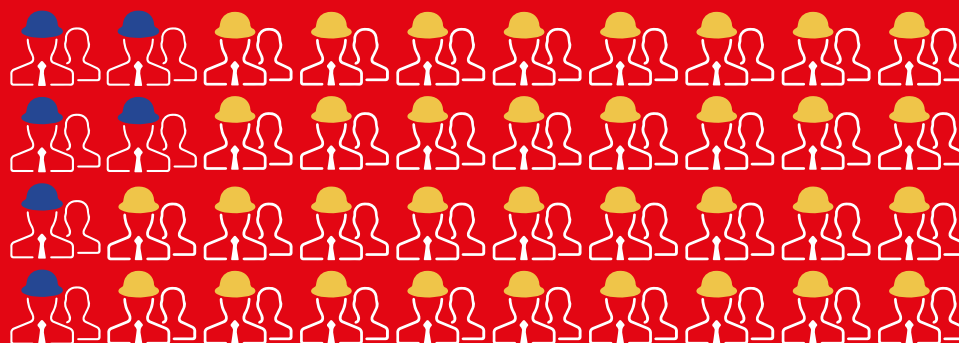


fatturato
2016
900 milioni
€

nel 2015 100% Calzature ottenute da **terzisti**

stabilimenti di proprietà

1 
Serbia



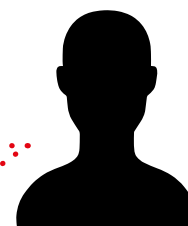
2. FILIERE A GEOMETRIA VARIABILE

La produzione di un paio di scarpe comincia sempre con la progettazione del modello, a cui fa seguito la manifattura della tomaia¹¹ e quindi il montaggio dell'intera scarpa. Nel caso dei tre marchi presi in esame, **la progettazione è sempre eseguita internamente, mentre la produzione può essere totalmente interna, totalmente esterna o mista.**



LE GRIFFES MANOVIE DI CAMPIONARIO

“Oggi produciamo al nostro interno la metà delle scarpe che producevamo prima. Le manovie di produzione sono diventate manovie di campionario perché **il campionario stesso è diventato un'attività produttiva.** Una volta avevamo poche proposte che duravano intere stagioni, oggi ne abbiamo un ventaglio infinito che durano dall'alba al tramonto. È sempre tutto nuovo, tutto da rifare con gli stessi volumi di prima”.



Un dipendente di Prada

Le politiche produttive in voga sono l'inevitabile conseguenza di una strategia commerciale sempre più basata sulla velocità di innovazione; sulla fast fashion, sulla moda che cambia ogni 24 ore. E per metterla in positivo, Romano Rossi, imprenditore titolare della più importante azienda terzista che produce per i grandi brand del lusso in Serbia e Bosnia, la spiega così:



Un terzista in Europa dell'Est

“**I brand del lusso sono sempre più commerciali** sia per una logica dei costi che per una ragione di specializzazione lavorativa. Loro **investono nel design**, nella pubblicità, nel mantenimento e ampliamento della **rete di vendita**, noi pensiamo alla produzione. Il che è un vantaggio per tutti: per i grandi marchi perché possono liberarsi della parte produttiva, per noi produttori perché possiamo liberarci della fase progettuale. È l'evoluzione della specie.”¹²

¹¹ La tomaia rappresenta la parte superiore della scarpa

¹² Intervista raccolta da Sara Farolfi nel marzo 2016

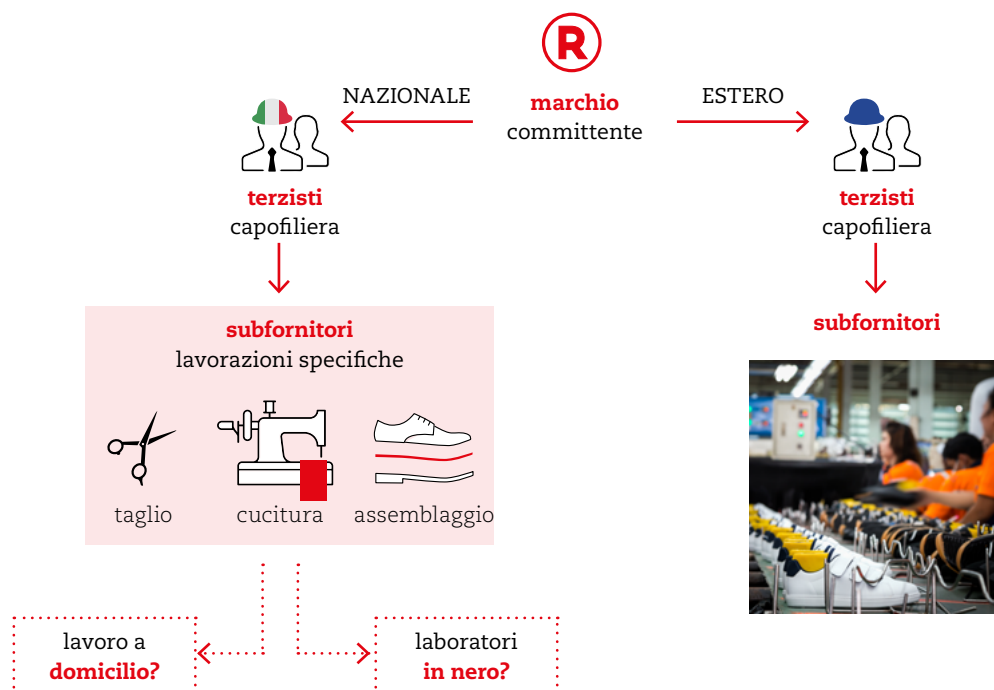
LA FILIERA TOTALMENTE INTERNA

La scarpa è prodotta interamente all'interno degli stabilimenti di proprietà dei marchi. Questa scelta non è molto frequente ed è attuata talvolta **per ragioni di qualità**, talvolta **per ragioni di costo**. Un esempio del primo tipo è rappresentato da Tod's che produce al proprio interno alcune linee di scarpe di altissima gamma. Un caso del secondo tipo è rappresentato da Geox che produce scarpe di gamma medio-bassa all'interno del suo stabilimento serbo, che in ogni caso rappresenta appena il 3% della sua produzione complessiva.

FILIERA TOTALMENTE ESTERNA

Si tratta di una pratica molto utilizzata e consiste nell'ottenere la produzione integrale della scarpa da parte di calzaturifici esterni al gruppo. A seconda dei volumi e dei tempi di consegna, i calzaturifici firmatari hanno bisogno di avvalersi essi stessi della collaborazione di altre aziende per l'esecuzione di alcune fasi di lavoro, ad esempio la produzione di tomaie. Per cui anche se da un punto di vista formale la filiera totalmente esterna prevede un contratto di fornitura con una sola azienda, **di fatto è un sistema che coinvolge molte aziende**, dove quella che intrattiene i rapporti col marchio committente si chiama **“capofiliera”**, tutte le altre **“subfornitori”**.¹³ Talvolta i subfornitori stessi ricorrono clandestinamente al lavoro di altri laboratori. Quanto più lunga la filiera di subfornitura, tanto **più alto il rischio di includere laboratori che non operano nella legalità**.

LA FILIERA TOTALMENTE ESTERNA



¹³ In base alla Legge 192 del 18 giugno 1998, i fornitori che intendono avvalersi della collaborazione di subfornitori debbono ricevere autorizzazione da parte dei committenti.

I terzisti capofiliera utilizzati da **Geox** si trovano **tutti all'estero**, prevalentemente in Estremo Oriente, anche se non manca l'Europa dell'Est. **Tod's**, invece, li ha **prevalentemente in Italia** distribuiti fra Marche, Abruzzo e Puglia. Tuttavia dispone di terzisti capofiliera anche in Romania per la produzione di scarpe a marchio Hogan Rebel. Quanto a **Prada**, fino al 2015 intratteneva rapporti produttivi anche col gruppo cinese Stella International Holding, che dispone di stabilimenti calzaturieri in Cina, Vietnam, Indonesia, Bangladesh, ma vista la progressiva perdita di competitività dell'Asia, oggi la politica di Prada è di **abbandonare l'Asia per tornare a produrre in Italia e paesi dell'Europa dell'Est**, principalmente Romania, Serbia, Bosnia Erzegovina oltre alla Turchia. Fra le aziende terziste rumene compaiono Eclipsa e Griff, mentre fra quelle serbe c'è Progetti Company, di proprietà degli imprenditori italiani Enrico e Romano Rossi, che rifornisce Prada sia di tomaie da montare in Italia, sia di scarpe finite. In Bosnia Erzegovina, Prada usa come terzista Bosit Industry, impresa di proprietà di Milarem Bajraktarevic, con un calzaturificio localizzato a Lipnica, nei pressi di Tuzla.¹⁴ Con il lavoro di circa 100 persone, il calzaturificio realizza la lavorazione completa di scarpe da donne sui modelli forniti da Prada, che invia anche tecnici per la verifica della qualità della lavorazione e della materia prima utilizzata. Il direttore dell'impresa afferma che Prada si sta gradatamente ritirando da Cina, India e Vietnam per i tempi eccessivi di consegna.¹⁵

14 Scarpe Prada prodotte in BIH – ICE 25 January 2013

15 <http://mefite.ice.it/cenweb/ICE/News/ICENews.aspx?cod=33685> 25 gennaio 2013

IL RESHORING

Si definisce reshoring e indica il **trasferimento in direzione contraria delle attività produttive delocalizzate in Estremo oriente**. Il fenomeno, che riguarda prevalentemente le **produzioni di fascia medio-alta**, si distingue in **back-reshoring** e **near-reshoring**. Il primo consiste in un ritorno nei paesi d'origine, ad esempio l'Italia, delle attività produttive. Il secondo nello spostamento della produzione dai Paesi asiatici a quelli del bacino del Mediterraneo o dell'Europa dell'Est. Uno degli elementi chiamato in causa da persone interne alle griffes per spiegare il rientro in paesi come l'Italia, e Toscana in particolare, di alcune produzioni è, in termini molto generali, il costo del lavoro. Il riferimento, più frequentemente evocato, è quello alla **diminuzione dei differenziali salariali tra i Paesi economicamente avanzati e i Paesi a basso costo del lavoro** verso i quali si sono diretti tradizionalmente i flussi di delocalizzazione produttiva degli ultimi decenni. Tale diminuzione, che è stata particolarmente marcata nei casi dei Paesi dell'Est Europa, si è inoltre accompagnata, nel caso per esempio della Cina, a una non trascurabile **intensificazione della conflittualità del lavoro**. Il fenomeno della rilocalizzazione in Toscana va quindi

preso in esame alla luce di ciò che si sviluppa in uno scenario globale. Del resto, all'innalzamento del costo del lavoro nei Paesi interessati dai fenomeni delocalizzativi fa da contraltare la **crescita molto debole** che esso ha avuto invece **nei paesi economicamente avanzati**. Come evidenziato da uno studio dell'OIL, in questi paesi i salari hanno registrato una crescita media di appena lo 0,7% annuo (2000-2009)¹⁶ A questo dato, estremamente importante, si deve aggiungere poi il fatto che viene registrato un abbassamento della conflittualità e un aumento della produttività, con una **diminuzione del costo del lavoro per unità di prodotto** (ibidem). Si tratta di uno scenario in via di definizione in cui meriterebbe di essere indagato il retroterra sociale che ha reso possibile il verificarsi di tali condizioni, più precisamente cioè il fatto che, presumibilmente, gli effetti della crisi economica in Europa hanno svolto un ruolo non secondario nell'accettazione, da parte dei lavoratori, delle condizioni di lavoro e salariali proposte dalle aziende rilocalizzate.

Senza vincoli di proprietà, per cambiare area geografica basta un voto nel consiglio di amministrazione: il capitalismo sperimenta che il possesso è buono, ma il non pos-

sesso è meglio. Una tesi avvalorata da Valerio Elia, docente dell'Università del Salento:

"Le delocalizzazioni in senso classico non esistono più, esiste l'esternalizzazione della produzione su base globale".

Valerio Elia,
doc. Università del Salento



La produzione trasferita in tempo reale dove c'è maggior convenienza in termini di fiscalità, costo del lavoro, rapidità di trasporto. L'intero apparato produttivo mondiale messo a disposizione dei grandi marchi in una sorta di just in time che rende perfino superflua la disputa relativa al made in. Come ha ben sintetizzato un lavoratore intervistato:

"Alle imprese globali non importa dove si realizza la produzione. A loro basta disporre di filiere produttive funzionali ai loro progetti e poter scrivere sui propri prodotti Made in Prada, piuttosto che Made in Tod's"

Lavoratore



16 ILO Global wage report 2010/2011

In Italia Prada conta terzisti capofiliera in Toscana, Veneto, Marche, ma anche Campania.

Uno di essi è Cris, società localizzata in provincia di Napoli che produce anche scarpe a marchio Campanile e Brian Cress. Con 47 operai e 16 impiegati, nella stagione autunno-inverno 2016/2017 Cris ha prodotto 20 mila paia di scarpe per Prada. Come spiega un esponente sindacale "Prada fornisce il modello, fa comprare il pellame e gli altri materiali necessari alla produzione e poi, a prodotto finito, confezionato e inscatolato, paga una quota a paio di scarpe". Per le fasi di orlatura Cris si avvale di subterzisti, 4-5 tomaifici, regolarmente controllati dai tecnici Cris. "Fino a qualche anno fa Cris si avvaleva della collaborazione di subfornitori in Tunisia, poi la produzione è stata reinternalizzata. Prada, per esempio, ha chiesto espressamente che la produzione venga realizzata in Italia". L'esponente sindacale aggiunge che gli ispettori di Prada visitano la Cris almeno 2 volte alla settimana per verificare la qualità della produzione. Cris si avvale anche del lavoro a domicilio, ma non per le produzioni Prada, tiene a specificare il sindacalista: "Si tratta di lavorazioni molto particolari, per farle viene applicato il contratto di lavoro a domicilio che prevede un inquadramento particolare".¹⁷

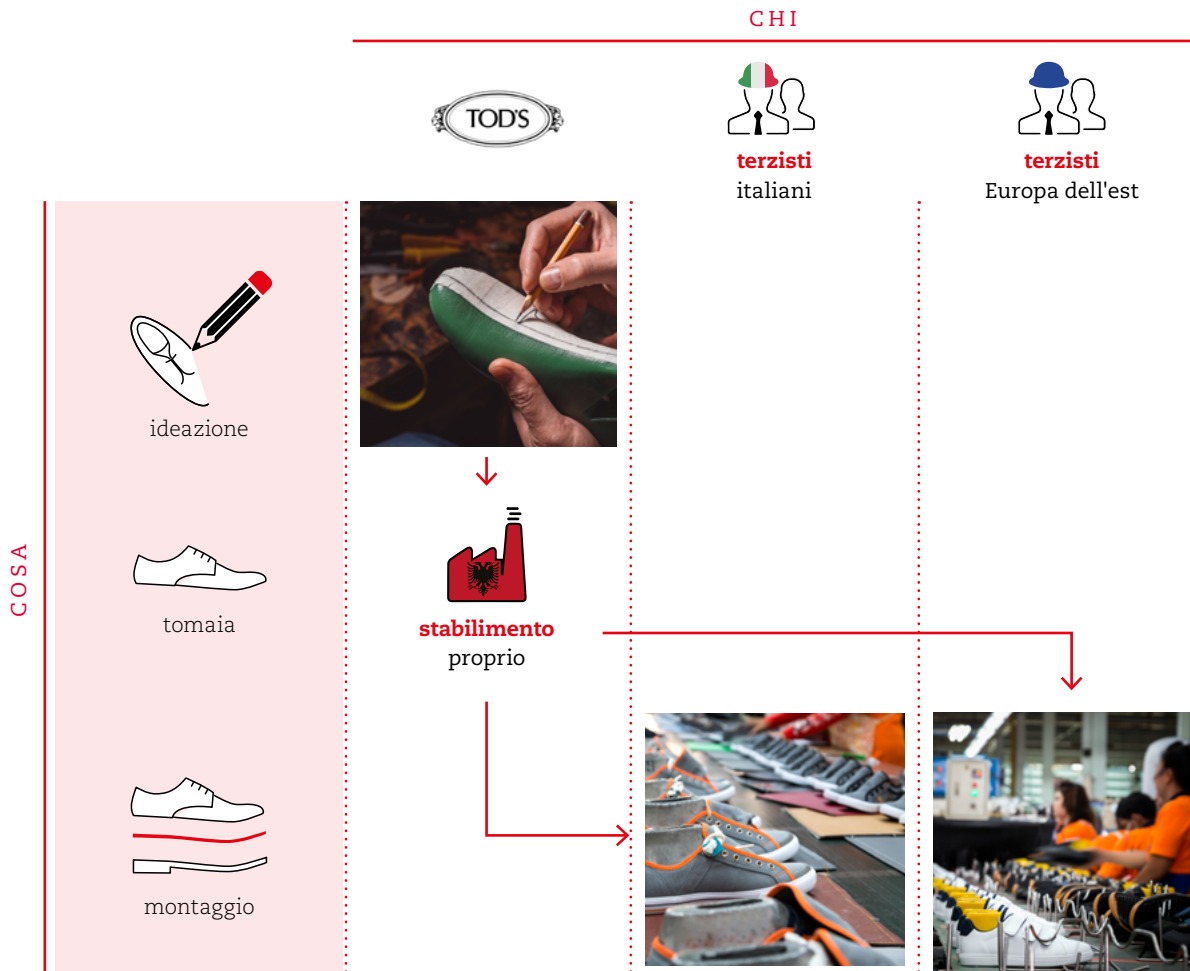
17 Intervista raccolta da Sara Farolfi nel febbraio 2016

Un altro calzaturificio utilizzato da Prada come capofiliera è la società marchigiana Premiata Srl, che però si trova in una situazione particolare per il fatto di appartenere a Graziano Mazza che oltre a essere socio di minoranza di Artisans Shoes, filiale di Prada, è anche direttore di uno dei due stabilimenti che la filiale possiede nelle Marche. Oltre che per conto terzi, Premiata produce anche scarpe a marchio proprio, che, secondo l'opinione di molti, vedono anche il coinvolgimento di terzisti rumeni.

FILIERA MISTA

Alcune fasi sono realizzate negli stabilimenti di proprietà del gruppo, altre in calzaturifici esterni. Non esiste una regola precisa rispetto alle fasi eseguite internamente e quelle esternalizzate. **La scelta dipende da vari fattori, fra cui la qualità della scarpa e i costi.** Tod's, ad esempio, adotta criteri opposti in base alla linea di scarpa. Per quelle di fascia alta a marchio Tod's, preferisce esternalizzare la produzione di tomaie e realizzare il montaggio internamente. Per quelle di fascia media, a marchio Hogan, fa produrre le tomaie nel proprio stabilimento albanese, mentre il montaggio lo fa realizzare a terzisti italiani dislocati sulla costa Adriatica.

LA FILIERA MISTA NEL CASO DELLE HOGAN



STRATEGIE PRODUTTIVE A CONFRONTO (SETTORE CALZATURE)



Stabilimenti di proprietà in Europa Occidentale



Stabilimenti di proprietà in Europa dell'Est









Ricorso a terzisti in Europa Occidentale



Ricorso a terzisti in Europa dell'Est



Ricorso a terzisti in altre nazioni

	Stabilimenti di proprietà in Europa Occidentale	Stabilimenti di proprietà in Europa dell'Est	Ricorso a terzisti in Europa Occidentale	Ricorso a terzisti in Europa dell'Est	Ricorso a terzisti in altre nazioni
PRADA	 5 Italia 700 addetti  1 Gran Bretagna 650 addetti	no	sì soprattutto in Italia	sì fra cui: Bosnia Erzegovina, Serbia, Romania	sì fra cui: Turchia, Vietnam
TOD'S	 3 Italia 1000 addetti	 1 Ungheria 150 addetti  1 Albania 250 addetti	sì soprattutto in Italia	sì fra cui: Serbia, Romania	informazioni non accessibili
GEOX	no	 1 1250 addetti	sì alcuni in Italia e Spagna	sì fra cui: Kosovo, Bulgaria, Macedonia, Serbia	sì fra cui: Cambogia, Cina, India, Indonesia, Birmania, Thailandia, Vietnam, Marocco

Fonti: Rapporti aziendali e CYS Calpestare i diritti dei lavoratori 2016

3. FILIERE A ETICITÀ LIMITATA

Ottenere produzione da terzi non è un'invenzione moderna. Già nel **1776, Adam Smith**, precursore del moderno capitalismo, scriveva **“Non fabbricare da sé ciò che risulterebbe più caro che comprarlo, è un principio di ogni prudente capofamiglia”**¹⁸ Dunque anche le imprese massimamente integrate, come poteva essere quella di Ford, da sempre sono ricorse ai fornitori per componenti specifici. **Ma la novità dell'epoca contemporanea è che molte di loro non producono più:** ordinano a terzi la fabbricazione dell'intero prodotto e appongono il proprio marchio. Oggi, in epoca di mercati maturi e sovrabbondanti, a dominare la competizione globale e determinare le dinamiche del mercato del lavoro sono le reti di produzione globale, che cercano di ottenere margini di guadagno **accedendo ad aree di lavoro a bassissimo costo** piuttosto che innalzando i prezzi. Il doppio dominio da parte delle imprese committenti sui mercati di sbocco europei e internazionali da una parte, e sull'accesso alle sacche più vulnerabili di lavoratori a basso costo nei paesi emergenti dall'altra, costituisce un elemento di forte criticità e il vero terreno di competizione internazionale.¹⁹ **Si sono quindi delineati due tipi di “imprese”: quelle che appaiono, ma non producono e quelle che producono, ma non appaiono.** Una differenza determinata anche dalla forza finanziaria perché per conquistare e mantenere mercati di sbocco ai tempi del consumismo maturo occorrono ingenti investimenti non solo in pubblicità, ma anche in novità stilistiche e tecnologiche. A dispetto della retorica liberista però le imprese non fanno tutto da sole. **Estrema importanza riveste il ruolo attivo dei governi e degli organismi internazionali nella protezione dei loro investimenti** tramite politiche pubbliche di incentivo, sostegno finanziario, istituzionale e nella promozione di politiche di moderazione salariale tramite la sorveglianza sistematica dei livelli di incremento salariale nei diversi paesi europei.²⁰

DISPARITÀ DI POTERE CONTRATTUALE

Smaltita l'ubriacatura del consumismo della prim'ora, più che al soddisfacimento dei bisogni, **i consumatori sono indotti alla ricerca di comportamenti imitativi, emozioni, differenziazione sociale o conformismo, guidati da autorevoli e superpagati testimonial** ingaggiati per vendere ciò che non ci serve, ma ci identifica e ci fa sentire socialmente riconosciuti. Ecco perché oltre al marketing e alla comunicazione le imprese investono in ricerca e progettazione per studiare nei minimi dettagli forme, colori, confezioni, e financo odori, al fine di catturare la mente e il cuore dei consumatori. Ciò è **particolarmente vero per gli oggetti della sfera personale:** abbigliamento, accessori, mobili, telefonini, solo per citare alcuni esempi. In questi settori niente è lasciato al caso e prima di fare entrare in scena i professionisti del design, vengono ordinate sofisticate indagini di mercato per studiare il pubblico in ogni dettaglio: le abitudini, i gusti, i miti, le aspirazioni. Solo nel 2013, le imprese europee hanno speso 16 miliardi di euro in ricerche di mercato.²¹ E dopo i sondaggi subentra la fase di **progettazione**, cu-

¹⁸ Adam Smith, *La ricchezza delle nazioni*, Libro quarto capitolo II, Newton Compton Editori 2006

¹⁹ <http://asia.floorwage.org/resources/essays-and-reports/towards-an-asia-floor-wage/view>

²⁰ Thorsten Shulten, *European Minimum Wage Policy: A concept for wage-led growth and fair wages in Europe* ed anche: ILO, *Social justice and growth: The role of the minimum wage*. Entrambi i contributi sono apparsi su International Journal of Labour Research, Vol. 4 Issue 1, 2012.

²¹ ESOMAR, *Global Market Research Report*, 2014

nel 2013 le imprese europee hanno speso 16 miliardi di euro in ricerche di mercato



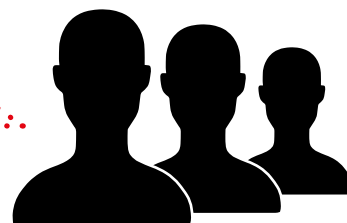
rata da psicologi, architetti, stilisti, tutte figure di alto rango che per questo percepiscono **compensi molto elevati**, talvolta da capogiro.

Ormai tutti lo sanno: fra prezzi e valore reale dei beni c'è una sproporzione crescente che però non è distribuita equamente fra coloro che partecipano alla produzione del valore, bensì è goduta da due anelli della catena: **la distribuzione e il marchio, che si appropriano di circa il 60% del prezzo finale.**²² Ecco un meccanismo che contribuisce a rendere i ricchi sempre più ricchi e di conseguenza sempre più potenti in una spirale crescente: più si è ricchi, più soldi si possono spendere in marketing, più si acquisisce potere di vendita, più dominio si può esercitare sui fornitori.

Tale stato di cose, in termini giuridici, si definisce **“disparità di potere contrattuale”** e si riferisce a tutte quelle situazioni in cui una parte ha più potere dell'altra per i motivi più disparati: superiorità tecnologica, predominio finanziario, asimmetria informativa. Nel rapporto fra marchi e fornitori, il dominio è di carattere commerciale: quanto più si riducono le imprese con accesso al mercato finale di sbocco e a quello della manodopera a basso costo, tanto più si rafforza il loro potere contrattuale. **Se le imprese che offrono lavoro sono tante e quelle che lo richiedono poche**, le condizioni le determinano quest'ultime. Specie quando possono invocare fughe all'estero e rilocalizzazioni come ulteriore arma di ricatto.

Una ricerca condotta dalla Banca d'Italia sul distretto marchigiano conferma:

“Dai colloqui intercorsi con gli imprenditori è emerso come i rapporti di subfornitura stiano mutando, prevedendo accordi, anche formali, di lunga durata, e forme di controllo più pervasive da parte delle aziende capofila. Nel corso dell'ultimo decennio le imprese hanno investito nel miglioramento della qualità dei prodotti e nell'avvio della produzione di beni più sofisticati e differenziati per segmenti di clientela e nicchie di mercato; questi cambiamenti presuppongono **il rafforzamento delle relazioni tra le imprese della filiera, che, per certi versi, si allontanano dal mercato e si avvicinano alla gerarchia.** Basti pensare a quanta cura viene posta nella selezione delle aziende terziste e a quanto frequente sia lo scambio di informazioni e il riadattamento continuo tra l'impresa committente e i terzisti: secondo quanto dichiarato da vari imprenditori, infatti, quando un'azienda terzista si propone, viene “messa sotto esame”; il primo anno si fa una prova, utilizzandone solo parzialmente la linea produttiva, quindi si accrescono le quantità prodotte nella seconda stagione e solo dopo che sono stati pienamente superati gli esami si inaugura un rapporto esclusivo”²³.



Eleonora Cutrini
e altri per Banca d'Italia

Fra le prove che bisogna superare c'è anche quella del silenzio. Formalmente definito obbligo di riservatezza, di fatto si tratta di una censura: **il terzista si impegna a non rivelare neanche per chi lavora. A maggiore ragione tace sulle condizioni economi-**

22 “Se si pensa al fatto che in settori come questo (calzaturiero ndr), buona parte del valore aggiunto è trattenuto da chi progetta e colloca il prodotto, si comprende come la massiccia presenza di produttori esclusivamente conto terzi nel distretto indica come buona parte delle imprese si debba accontentare di una parte ridotta della catena del valore di cui è componente.” Fondazione Censis, *Analisi sul fenomeno del lavoro irregolare e sommerso nell'ambito territoriale della regione Marche*, 2006

23 Eleonora Cutrini e altri, *I distretti tradizionali di fronte alla globalizzazione: il caso dell'industria calzaturiera marchigiana*, Banca d'Italia, febbraio 2013

che o i tempi imposti. Se qualcuno si decide a parlare lo fa solo a rapporto reciso, spesso per fallimento. Come è successo al calzaturificio Parlanti di Monsummano Terme (Toscana), in parte produttore a marchio proprio, in parte terzista per Prada. Chiuse nel giugno 2014 lasciando sul lastrico 38 lavoratori. Fra le cause del fallimento, stando a quanto riferisce la Rappresentanza Sindacale Unitaria aziendale, vi sarebbero anche prezzi troppo bassi pagati da Prada, addirittura insufficienti a coprire i costi di produzione provocando una rimessa di 3 euro a scotola. Notizia smentita dall'azienda, ma confermata dalla RSU.²⁴

Del resto nella premessa inserita nel contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da alcune organizzazioni sindacali non confederali (ossia non aderenti a CGIL, CISL e UIL), si legge: "Il problema vero ed unico per i façonisti (terzisti del settore moda ndr), che discende dalla mancanza di potere contrattuale, è **l'imposizione, da parte dei committenti, del prezzo di trasformazione della "commessa"** che non consente una corretta programmazione aziendale ed addirittura **li spinge alle diverse forme di irregolarità** cui gli imprenditori ricorrono per ridurre di conseguenza il loro costo del lavoro."²⁵



LA FLESSIBILITÀ SALENTINA DI TOD'S

Nel 2008 Tod's ha adottato un codice etico definito come "lo strumento che permette al Gruppo stesso di operare e intrattenere rapporti con i suoi stakeholders basandoli sui pilastri fondamentali che caratterizzano la sua identità e la sua natura. L'onestà, la correttezza, la riservatezza, la trasparenza e l'affidabilità nelle relazioni, verso tutti i portatori d'interesse, sono principi integranti e fondamentali del Gruppo, e pertanto recepiti dal Codice"²⁶. Parole che stridono con le notizie che giungono dai distretti calzaturieri, in particolare quello di Casarano nel Salento.

Caduto in disgrazia dopo il trasferimento in Europa dell'Est degli stabilimenti Filanto e Adelchi,²⁷ oggi il distretto di Casarano è popolato da **un numero sempre più ridotto di imprese di piccole e piccolissime dimensioni**, produttori in conto terzi per grandi marchi come Gucci, Prada, Ferragamo, ma anche Tod's. Ed è proprio su Tod's che si sono concentrati vari servizi della giornalista Marilù Mastrogiovanni.²⁸ Pubblicati nel corso del 2013,

I DISTRETTI CALZATURIERI SULL'ADRIATICO



²⁴ <http://www.valdinievoleoggi.it/a42093cgileuillecotuttelebugie-sullavicendadelcalzaturificioparlanti.html> del 13 settembre 2014

²⁵ CCNL, stipulato da ANPIT/LAIF e CISAL per i dipendenti esercenti lavorazione conto terzi e façon 2013-2016

²⁶ https://www.todsgroup.com/system/document_ens/288/original/Code_of_Conduct_en_2013.pdf

²⁷ Filanto e Adelchi sono due imprese calzaturiere che a partire dagli anni novanta hanno gradatamente chiuso i loro stabilimenti nel distretto di Casarano

²⁸ Marilù Mastrogiovanni, *Flessibilità pugliese, cosa c'è dietro una scarpa di lusso.*, Il fatto quotidiano 26 giugno 2013. Ed anche *Ke-ope: ecco il sistema Tod's in Salento. Nero su bianco. Tra lacrime e sangue* Il tacco d'Italia, quotidiano on line 12 novembre 2013. A

mettono in evidenza pratiche di subfornitura di discussa correttezza legale, morale e sociale. In una citazione giudiziaria presentata contro Tod's da Carla Ventura, ex terzista inserita nella filiera del marchio marchigiano, sono state formulate accuse **“di abuso di posizione dominante, abuso di dipendenza economica nel contratto di fornitura, interruzione arbitraria dei rapporti commerciali, imposizione di condizioni contrattuali gravemente discriminatorie, violazione dei principi di correttezza e buona fede.”**²⁹

Tod's arriva a Casarano nel 1994 in cerca di terzisti a cui affidare la produzione di scarpe e si imbatte in Euroshoes, un calzaturificio che Tod's usa come capofiliera per la produzione di scarpe a marchio Hogan e Tod's. La produzione da effettuare è elevata ed Euroshoes decide di avvalersi della collaborazione di subfornitori, fra cui Carla Ventura, che dopo un periodo di lavoro presso Filanto, aveva deciso di mettersi in proprio tramite la società CRI.

Alcune clausole dei contratti di fornitura di Tod's³⁰

- ▶ I prezzi corrisposti al fornitore comprendono ogni e qualsiasi pagamento dovuto a terze persone per la realizzazione dei prodotti lavorati
- ▶ Il pagamento delle spettanze viene corrisposto entro 10 giorni lavorativi dall'emissione della fattura.
- ▶ Il fornitore si impegna a consentire l'accesso nei propri stabilimenti al personale di Tod's.
- ▶ Il fornitore è tenuto ad applicare il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e ad osservarne scrupolosamente l'applicazione. Le stesse prescrizioni devono essere osservate da eventuali sub-appaltatori. Il fornitore si rende responsabile della verifica presso i propri sub-appaltatori dell'esistenza dei presupposti di regolarità.
- ▶ Qualora il fornitore voglia cedere o delegare a terzi parte delle attività, dovrà fare preventiva richiesta scritta a Tod's.
- ▶ Il fornitore si obbliga per tutto il periodo di validità del contratto e anche successivamente alla sua scadenza a mantenere strettamente riservati e confidenziali tutti i dati e le informazioni relative a Tod's. Il fornitore si impegna a mantenere riservata tale sua qualità.
- ▶ Il fornitore è tenuto ad applicare nei propri rapporti di lavoro, sia interni che esterni, il contratto collettivo nazionale di lavoro del settore con particolare riguardo a: regolarità di assunzione, livello dei salari, periodi di riposo e ferie, salute e sicurezza sul lavoro.
- ▶ L'autorizzazione alla cessione o delega a terzi è condizionata alla preventiva adesione del subappaltatore autorizzato a tutte le clausole contenute in questo contratto.



seguito di questi articoli, Marilù venne querelata da Tod's per diffamazione, ma la magistratura archiviò la querela.

29 Marilù Mastrogiovanni, *Keope: ecco il sistema Tod's in Salento. Nero su bianco. Tra lacrime e sangue*, citato

30 Documento contenuto negli atti processuali relativi alla causa Keope-Tod's.

**prezzo
a tomaia**



2009

€€€€€€€€

€€€€€ 13



2012

€€€€€€€€

€€ 10

Carla aveva riposto grandi speranze nel rapporto con Euroshoes e quindi con Tod's, ma ben presto ha dovuto ricredersi. La prima brutta sorpresa proviene dai prezzi, talmente bassi da indurla a contestare a Tod's:

"l'imposizione di condizioni contrattuali ingiustificatamente gravose o discriminatorie".



Titolare Keope

L'avvocato Eugenio Romano, difensore di Carla Ventura, spiega che i prezzi per le singole lavorazioni corrisposti da Tod's hanno seguito un andamento decrescente negli anni, passando da 13 a 10 euro a tomaia dal 2009 al 2012 e aggiunge:

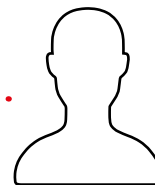


Il legale

"Ciò appare ancora più odioso ove si consideri che i prezzi praticati in Salento sono stati inferiori almeno del 25 per cento rispetto a quelli praticati per le medesime lavorazioni ai calzaturifici dell'area marchigiana."³¹

Il titolare di un piccolo calzaturificio che ha lavorato per un periodo anche per Tod's e che chiede di restare anonimo la spiega così:

"Nelle schede prezzi che ci venivano consegnate e che indicano il 'pro-capite' per operaio noi avevamo 90 euro a testa ma sappiamo che nelle Marche la stessa voce arriva a 120 euro. Con quei 90 euro riuscivamo a stare dentro ai costi. I problemi potevano sorgere in caso di imprevisti o di rallentamenti della produzione, che però nella produzione di tomaie possono capitare con frequenza".³²



titolare di un piccolo calzaturificio

La conclusione dell'avvocato Romano è che:



Il legale

"alla base di tale disparità di trattamento c'è la precisa scelta commerciale della Tod's Spa, i cui vertici aziendali in diverse occasioni l'hanno giustificata, sostenendo che in questa area geografica le aziende produttrici godono della cosiddetta flessibilità salentina".

Tesi confermata da Carla Ventura:

"Per Luca Della Valle, interfaccia di Tod's nel Salento, **il nostro surplus era la 'flessibilità salentina', ufficialmente non ci suggeriva di sottopagare i dipendenti, o pagarli in nero, ma quando chiedevamo come potevamo stare nei loro prezzi, nei loro tempi e alle loro condizioni, ci rispondeva "Siete flessibili, saprete farlo"**. Io invece non mi sono voluta piegare al sistema: le buste paga delle mie operaie erano reali, non erano dimezzate, come spesso accade. Quindi il compenso imposto da Tod's per ogni lavorazione non permetteva di coprire i costi. Per questo le aziende che cuciono tomaie a mano per Tod's lo fanno fare, spessissimo in nero, nelle case, alle operaie tutte donne, espulse dal settore. Il compenso è 0,70-0,90 centesimi a paio. In 12 ore guadagnano 7-9 euro."³³



Titolare Keope

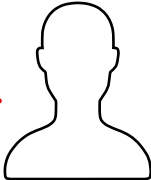
31 Atto di citazione dell'Avvocato Eugenio Romano del 31 maggio 2013

32 Testimonianza raccolta da Sara Farolfi nel gennaio 2016

33 Marilù Mastrogiovanni, 'Keope: ecco il sistema Tod's in Salento. Nero su bianco. Tra lacrime e sangue' citato

Nel 2011, un ex dipendente di Euroshoes, che ha chiesto di rimanere anonimo, ha avviato il suo laboratorio fino a raggiungere una quarantina di dipendenti. Produce tomaie per Ferragamo, Dior, Louboutin, Tom Ford ed altri marchi del lusso; aveva provato a lavorare anche per Tod's, ma l'esperimento è durato un migliaio di pezzi, poi è finito nel nulla:

“Ci hanno proposto 8 euro a tomaia ma per noi era un prezzo irricevibile. Il prezzo giusto avrebbe dovuto essere 11-12 euro a tomaia”.³⁴




titolare di
azienda terzista

STORIE DI ORDINARIO FALLIMENTO

Durante la sua carriera di subfornitrice, Carla sperimenta anche **un'altra forma di angheria che le risulterà fatale: i ritardi nei pagamenti** da parte del capofiliera. Nel 2008, durante un'ennesima crisi aziendale causata dai ritardi nei pagamenti, Fernando D'Aquino, titolare di Euroshoes, offre come soluzione un nuovo rapporto di collaborazione ancora più intenso. La proposta, descritta nel ricorso alla magistratura, prevedeva “la certezza del pagamento delle fatture a 30 giorni dalla emissione e l'alimentazione delle linee produttive con commesse giornaliere costanti e crescenti per aumentare la produzione in esclusiva per Tod's e Euroshoes”. In cambio doveva trasferire l'attività in un magazzino preso in locazione dalla stessa Euroshoes, doveva prendere in affitto i suoi macchinari e assorbire 14 dei suoi dipendenti. Carla capisce che in cambio della regolarità di commesse e pagamenti, deve caricarsi di costi di Euroshoes, ma non ha scelta. E per ripartire col nuovo progetto chiude la Cri e apre una nuova società, la Keope Srl con una capacità produttiva di 800 paia di tomaie al giorno.³⁵

Ma gli impegni assunti da Euroshoes restano lettera morta: i pagamenti delle fatture avvenivano infatti con **una media di 107 giorni e fino a 145 giorni dall'emissione della fattura.**



Titolare Keope

“Mi umiliavano, mi facevano aspettare ore in sala d'attesa, mentre loro, i dirigenti erano dentro a giocare a freccette. Una volta lo incontrai per le scale e gli dissi che non ce la facevo più. Mi rispose ‘Se non ce la fai più, sali sul balcone e buttati di sotto’. Un'altra volta mi disse ‘Attaccati una pietra al collo e buttati a mare’. Non avevo i soldi per mangiare. Il locale era malsano, non aveva l'agibilità e quando cominciai a chiedere con l'avvocato i pagamenti, murarono l'ingresso principale dell'opificio, mentre eravamo dentro a lavorare.”³⁶

Carla ricorre alla magistratura, ma i rapporti con Euroshoes si deteriorano progressivamente fino a quando, nel 2011, Euroshoes decide di interrompere ogni rapporto commerciale. A quel punto il gruppo Tod's decide di continuare ad alimentare la produzione della Keope attraverso altri capofiliera, la salentina Emmegiemme Shoes e la marchigiana Mau-

34 Testimonianza raccolta da Sara Farolfi nel gennaio 2016

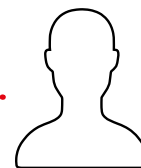
35 Atto di citazione dell'Avvocato Eugenio Romano del 31 maggio 2013

36 Marilù Mastrogiovanni, 'Keope: ecco il sistema Tod's in Salento. Nero su bianco. Tra lacrime e sangue' citato

ric, almeno per le stagioni primavera-estate 2013 e autunno-inverno 2014. Ma anche questi impegni resteranno senza seguito: solo nel gennaio 2012 Keope riceve una commessa di Tod's per 1.000 paia di scarpe, pari a circa due giornate lavorative, poi più niente. Così la Keope si avvia verso una fase di asfissia finanziaria che si conclude con la dichiarazione di stato fallimentare nell'aprile 2014.³⁷

Triste destino toccato anche ad altri terzisti di Tod's. Come quello di un calzaturificio della zona di Collepasso, provincia di Lecce, che tra il 2005 e il 2006 viene contattato prima da Euroshoes, poi dallo stesso Luca Della Valle che si reca in azienda e promette "almeno 10 anni di lavoro". Per lavorare con Tod's il calzaturificio fa investimenti importanti: un capannone nuovo e nuovi macchinari per un milione di euro. Lavora per il gruppo marchigiano dal 2006 al 2010 addirittura come capofiliera: Tod's faceva i prezzi e consegnava il pellame in conto lavoro. Le restanti parti (suole, fondi, scatole, ecc), invece, venivano acquistate da un elenco di fornitori fornito da Tod's. I trasportatori e i relativi contratti ricadevano in capo al gruppo. Con 150 dipendenti, il calzaturificio è arrivato a produrre 400-500 paia di Hogan Interactive al giorno. Si avvaleva della collaborazione di subterzisti per le fasi di orlatura e giunteria, **ma era comunque Tod's a fare il prezzo e a comunicarlo al subfornitore. Le ispezioni per il controllo qualità in azienda venivano fatte almeno una volta alla settimana.** Ricorda il titolare del calzaturificio che non si è mai spiegato le ragioni della fine della collaborazione:

"Abbiamo lavorato per Tod's 3 anni e mezzo con risultati eccellenti, fino a quando un giorno ci hanno convocato in sede per comunicarci che con la fine della stagione sarebbe finito il lavoro".



titolare di un calzaturificio

Con la fine del lavoro per Tod's, che era il principale committente, il calzaturificio è fallito. Anche i sindacati toscani denunciano che:



sindacati toscani

"molte aziende del lusso tendono a sfruttare la situazione di crisi facendo lavorare al massimo ribasso in conto terzi molte piccole imprese qualificate, compromettendone successivamente l'esistenza".

Lo hanno scritto Filctem Cgil e Uiltec Uil della provincia di Pistoia nel giugno 2014, a commento della chiusura del Calzaturificio Parlanti, terzista di Prada.³⁸

UN SISTEMA ASSIMILABILE AL CAPORALATO

Carla Ventura è convinta di essere rimasta vittima di un sistema "del tutto assimilabile a quello del cosiddetto caporalato, sistema di sfruttamento del lavoro altrui tristemente già noto nel nostro contesto socioeconomico ma finora limitatamente al settore agricolo".

³⁷ Nel 2013, Carla citò Euroshoes e Tod's per danni, ma alla data di pubblicazione del presente rapporto, il caso non era ancora risolto.
³⁸ Il Tirreno, 7 giugno 2014 'Chiude il Calzaturificio Parlanti, 38 licenziamenti'

E poiché ne attribuisce la responsabilità anche a Tod's, ha avviato un'azione risarcitoria congiunta, nei confronti di Tod's ed Euroshoes, per 10 milioni di euro.

Come si legge nel ricorso presentato dall'avvocato Romano, i rapporti tra il tomaificio e il gruppo Tod's erano costanti. All'inizio di ogni stagione produttiva Luca Della Valle, responsabile dei rapporti di fornitura per il Gruppo, trasmetteva alla Keope il tariffario dei prezzi riconosciuti per la lavorazione di ogni articolo e, tra il 2009 e il 2012, ogni sei mesi si recava presso l'azienda per visitarne gli stabilimenti produttivi. Plurisettimanali erano invece le visite di controllo per verificare la qualità del prodotto. E Carla aggiunge:



Titolare Keope

"Tod's era al corrente della situazione, sembravano disgustati ma non l'hanno mai fermata. I tecnici sapevano tutto e vedevano con i loro occhi. Luca Della Valle era sempre da noi con Fernando D'Aquino, il titolare di Euroshoes. Ho chiesto più volte a Tod's di avere a che fare direttamente con loro senza passare da Euroshoes e mi dicevano che non si poteva fare perché questo è il sistema. **La conclusione è che noi abbiamo sempre lavorato sulla parola senza contratto scritto. Il nostro rapporto, decennale, è stato sempre e solo verbale.** Ci imponevano l'esclusiva, ma senza darci alcuna garanzia di continuità. Facevano passare ogni ordine come una singola commessa. Eppure io avevo le mie credenziali per accedere al sito di Tod's dove venivano caricate le commesse destinate a me. Contabilmente non avevo rapporti con Tod's perché fatturavo ad Euroshoes. Ma le mail, i fax, le schede prezzi inviate da Tod's documentano che il rapporto diretto era quotidiano, perché tutti questi documenti erano inviati direttamente alla Keope e ad Euroshoes per conoscenza. Dai conti si vede che Tod's era il mio unico cliente."³⁹

In replica all'articolo pubblicato dal Fatto Quotidiano il 26 giugno 2013, Tod's ha dichiarato:

"il contratto che l'azienda stipula con i propri terzisti le dà la facoltà di verificare direttamente la produzione degli eventuali subterzisti"; **"le visite dei tecnici di Tod's presso i terzisti e subterzisti sono finalizzate ad assicurare il rispetto dei parametri qualitativi richiesti"**; infine, "non è vero che Tod's indica per ogni stagione la remunerazione per ogni nuova lavorazione nel senso lasciato intendere: ai subterzisti viene reso noto il corrispettivo riconosciuto al terzista per la lavorazione che questi delegherà al subterzista per trasparenza verso quest'ultimo".

Sulle irregolarità dei pagamenti corrisposti da Euroshoes a Keope il Gruppo dichiara che:

"Tod's non ha mai intrattenuto rapporti commerciali diretti con Keope e dunque non ha mai stipulato con essa alcun contratto, pertanto non avrebbe potuto fornire a Keope la garanzia di un contratto scritto né interferire sui pagamenti dovuti a Keope da Euroshoes".



39 Marilù Mastrogiovanni, 'Keope: ecco il sistema Tod's in Salento. Nero su bianco. Tra lacrime e sangue' citato

Infine, conclude l'azienda:

"non è vero che nelle Marche le aziende vengono pagate il 25 per cento in più rispetto al Salento perché i prezzi riconosciuti sono parametrati alle caratteristiche delle singole strutture produttive e pertanto appare incomprensibile il riferimento ad una flessibilità salentina".⁴⁰



Ma il giudizio di Carla Ventura rimane inflessibile:



Titolare Keope

"Mi fa davvero rabbia pensare che un'azienda come Tod's abbia bisogno di trattare i dipendenti del Sud come manodopera di serie B. Ha garantito il made in Italy, ma è come se stesse lavorando in Cina."

RACCONTI DALLA FILIERA MARCHIGIANA

Dalla ricerca condotta sul campo risulta che nelle Marche **Tod's conti una decina di terzisti capofiliera**, calzaturifici che ricevuto modello e pellame consegnano a Tod's la scarpa finita avvalendosi della collaborazione di numerosi subterzisti. Alcuni ex-titolari di aziende marchigiane inserite nella filiera di Tod's hanno acconsentito a fornire delucidazioni sulla filiera produttiva di Tod's, ma hanno richiesto l'anonimato perché se in Salento lavorare per Tod's è ancora un'aspirazione, nelle Marche avere a che fare, in un modo o nell'altro, con Tod's è un dato di fatto.

Uno di loro descrive dettagliatamente il funzionamento della filiera produttiva:



ex-terzista
marchigiano

"La Tod's inviava via e-mail i cartellini/ordini a inizio stagione, insieme alle fasi di lavorazione interne ed esterne e comunicando anche i prezzi. A questo punto noi contattavamo i nostri terzisti per trasmettere gli ordini. Quando arrivava il pellame, sempre italiano, lo inviavamo al taglio e successivamente in orlatura. Completata l'orlatura, la tomaia rientrava in azienda dove si provvedeva al montaggio, finissaggio e all'inscatolamento. Poi le scarpe venivano riconsegnate alla Tod's. I prezzi per i terzisti erano suggeriti dalla Tod's, ed erano quasi sempre in linea con quelli delle altre aziende. Il prezzo al minuto era fatto solo per i nostri terzisti: tagliatori e tomaifici. **Senza il consenso della Tod's non potevamo subappaltare il lavoro ad altri, però l'azienda non ha mai verificato le condizioni dei nostri terzisti.** Tod's non controllava la filiera. [...] **Tra le parti c'era un contratto però noi non abbiamo mai firmato un codice etico**".⁴¹

40 'Tod's in Puglia, l'azienda risponde', Il fatto Quotidiano 28 giugno 2013

41 Testimonianza raccolta da Sara Farolfi nel febbraio 2016

L'ex dipendente di un terzista capofiliera precisa:

"A volte la Tod's ci spingeva a iniziare una certa produzione senza che il prezzo fosse ancora stato definito. Ma poteva succedere che il prezzo successivamente indicato potesse essere talmente più basso di quello necessario che il terzista rifiutasse la commessa anche se erano già state ordinate le fasi di taglio e orlatura ai subfornitori",



ex dipendente di un terzista capofiliera

Ancora, la testimonianza della titolare di un'azienda, che proprio per questo genere di problemi ha smesso di lavorare per la Tod's.⁴²

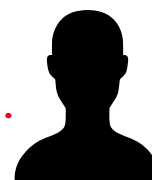


titolare di azienda terzista

"Tod's ti tiene sempre sulla corda, non ti dice mai quante paia di scarpe ti farà produrre, a noi è **capitato di passare da 55 mila paia di scarpe a 25 mila paia nel giro di una settimana**. Abbiamo dovuto lasciare a casa 9 dei nostri dipendenti. C'era anche un problema di prezzi: facevamo modelli di scarpe molto elaborati, anche stivali, che ci costavano 30 euro al paio mentre Tod's pretendeva di pagarci 15 euro al paio. È chiaro che per aziende della nostra dimensione questo è un problema. Non c'era un controllo della filiera, con Tod's non abbiamo mai dovuto firmare un codice etico".⁴³

Un ex dipendente di una delle aziende subfornitrici del Gruppo racconta:

"L'azienda per cui ho lavorato faceva le lavorazioni di taglio e orlatura per uno dei fornitori della Tod's. Ci aveva scelto l'azienda stessa, che ci aveva anche richiesto l'esclusiva delle lavorazioni e il cambio dei macchinari. Nel 2009 per acquistare nuovi macchinari l'azienda ha dovuto contrarre un mutuo. Dopo 3 mesi, la Tod's ha comunicato che non c'era più lavoro. Ci siamo appoggiati ad altre aziende, ma siamo passati dalla padella alla brace perché i prezzi erano ancora più bassi e alla fine dopo qualche anno, l'azienda ha dovuto chiudere".⁴⁴



ex dipendente di una delle aziende subfornitrici

42 Testimonianza raccolta da Sara Farolfi nel febbraio 2016

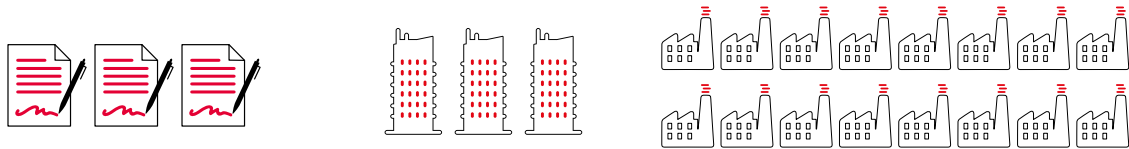
43 Testimonianza raccolta da Sara Farolfi nel febbraio 2016

44 Testimonianza raccolta da Sara Farolfi nel febbraio 2016. L'intervistato ha chiesto di rimanere anonimo.

4. FILIERE LUNGHE, DIRITTI CORTI

A QUALCUNO FA COMODO IRREGOLARE

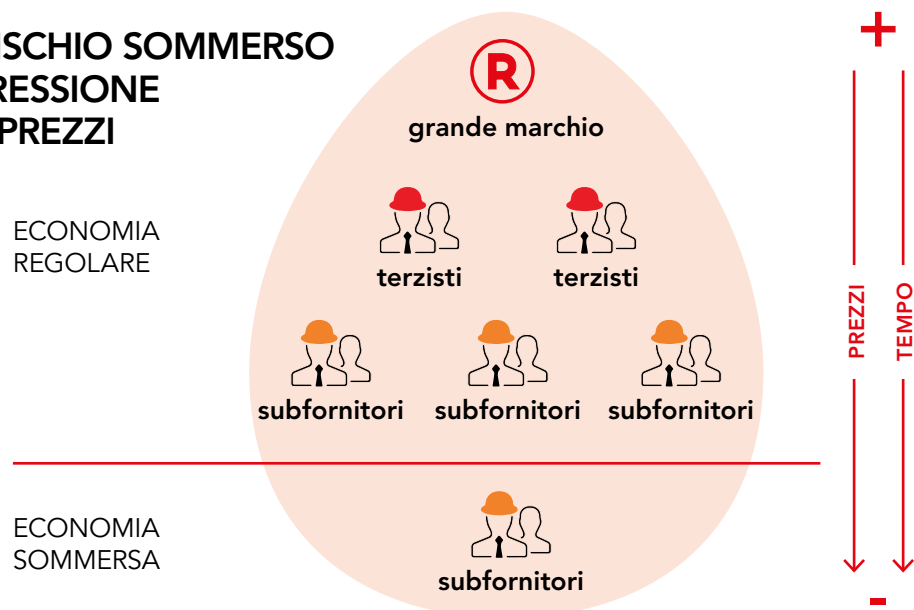
Benché i **grandi marchi stipulino contratti di fornitura con poche imprese, in realtà il numero di aziende che entrano nella catena di fornitura è molto più ampio** per l'abitudine dei terzisti stessi a cedere parte del loro lavoro ad aziende di livello inferiore. Fra le ragioni che contribuiscono al fenomeno, compaiono **i tempi di consegna molto stretti e i prezzi molto bassi**. In un caso, il ricorso ad altri laboratori è stimolato dall'esigenza di rispettare i tempi di consegna, nell'altro dal tentativo di riversare su altri affari antieconomici e riuscire perfino a guadagnarci qualcosa imponendo prezzi addirittura più bassi di quelli fissati dal committente.



contratti di fornitura con poche imprese > alto numero di aziende in filera

Ma indipendentemente dalla ragione per cui si instaura il subappalto, è un fatto che più si scende giù per la filiera, più i prezzi si riducono perché **ogni livello tenta di guadagnare su quello successivo**, trattenendo parte del prezzo pattuito col proprio committente. E quando i prezzi si fanno talmente bassi da non coprire neppure i costi vivi, allora si entra nel **cono d'ombra dell'economia sommersa** popolata da imprese che cercano di risparmiare frodando i lavoratori, il fisco e il sistema previdenziale. I vincitori in questa partita sembrano essere da una parte i marchi committenti che detengono il potere di imporre i prezzi, dall'altra i **laboratori cinesi** che si stanno moltiplicando in tutti i distretti manifatturieri compresi quelli calzaturieri. Nel distretto marchigiano, ad esempio, si stima che ce ne siano oltre 800, per la gioia di alcuni e la disperazione di altri.⁴⁵

FILIERE A RISCHIO SOMMERSO PER COMPRESIONE DI TEMPI E PREZZI



45 Fondazione Censis, 'Analisi sul fenomeno del lavoro irregolare e sommerso nell'ambito territoriale della regione Marche', 2006.

A disperarsi sono i laboratori di secondo o terzo livello che si trovano a dover competere con concorrenti irraggiungibili.

“L’immigrazione cinese, specializzata su taglio ed orlatura, opera in laboratori spesso non in regola, non iscritti alla camera di commercio e con lavoratori del tutto irregolari. Questo crea tensione sociale, in quanto molto spesso è conveniente rivolgersi a loro per abbattere i costi. Lavorano sempre, anche di notte. Sono velocissimi nelle consegne, con costi di circa la metà. Qualche azienda è in regola ma il lavoro è ininterrotto. **Le condizioni di lavoro sono quelle “cinesi” del tutto fuori legge qui da noi.** Qualche italiano ha provato ad essere assunto in una ditta cinese ma non ha retto”⁴⁶

A gioire della presenza dei cinesi sono i committenti e i terzisti capofiliera:

“Mentre nel passato per rispondere a picchi di lavoro o per avere risparmi sui costi si ricorreva esclusivamente al lavoro a domicilio, oggi **l’imprenditore ha molte più scelte.** Può continuare ad utilizzare il **lavoro a domicilio** ma a prezzi più bassi, in concorrenza con quelli rumeni, tunisini o cinesi; può ricorrere ai **laboratori cinesi** che sono presenti in zona, che costano almeno il 50% in meno rispetto al mercato, o infine ricorrere alla **delocalizzazione** di questa attività produttiva all’estero. Questa dinamica entra in competizione proprio con il lavoro sommerso. Spesso viene usata solo la minaccia di delocalizzazione per imporre prezzi alle società contoterziste praticabili in altre nazioni e non certo in Italia con la conseguenza di far lavorare sottocosto le aziende contoterziste che quindi una dopo l’altra sono costrette a chiudere.”⁴⁷



imprenditore marchigiano

“Siete flessibili, saprete farlo” è l’incoraggiamento fornito da Luca Della Valle agli imprenditori salentini che lamentano prezzi troppo bassi. Anche il sindacato conosce bene il significato della parola “flessibilità salentina”, che non riguarda solo il settore calzaturiero e nemmeno solo il Salento. La pratica, secondo il sindacato molto diffusa tra le piccole aziende di diversi settori produttivi, comprende **l’attribuzione di una paga oraria inferiore a quella prevista dal contratto nazionale, oppure di segnare in busta paga un quantitativo di ore lavorate inferiore** a quello realmente effettuato - segnando i giorni mancanti come “assenze ingiustificate” - per cui la busta paga risulta formalmente corretta ma i contributi versati dall’azienda sono nettamente inferiori. È una delle pratiche predominanti anche nel settore agricolo, in tutto il Mezzogiorno d’Italia.⁴⁸

I controlli dell’Ispettorato del lavoro e dell’Inps languono e anche la cultura sindacale – soprattutto in tempi di elevati tassi di disoccupazione - stenta ad affermarsi. Giuseppe Guagnano, segretario della Filctem Cgil di Lecce ne dà anche una lettura storica:



Il sindacalista

“Nel settore tessile di Nardò i contratti vengono rispettati, in questa zona invece (a Casarano) abbiamo queste problematiche anche perché la cultura Adelchi e Filanto, le due grandi imprese storiche del Salento nella produzione di calzature, oggi entrambe chiuse, hanno soffocato la cultura sindacale del lavoro e delle piccole imprese”.

46 Fondazione Censis, op citata

47 Fondazione Censis, op citata

48 Testimonianza raccolta da Sara Farolfi nel gennaio 2016

Le aziende “mensilizzate”, come le definisce Guagnano, ossia quelle aziende che pagano uno stipendio mensile ai propri dipendenti, non sono una maggioranza nel Salento. Secondo Guagnano c’è anche un altro problema:



Il sindacalista

“Spesso i grandi marchi del lusso che qui in Salento appaltano parte del lavoro non si preoccupano di sapere chi e a quali condizioni farà le lavorazioni richieste. È vero che i tecnici dei grandi gruppi, Tod’s ma anche altri, vanno nelle aziende ma solo per verificare la qualità tecnica del prodotto. Perché non svolgono ispezioni per verificare anche le condizioni di lavoro?”⁴⁹

SE L’IRREGOLARITÀ È IMMIGRATA: IL CASO INTERNO AI MAGAZZINI GEOX

Secondo testimonianze raccolte, i laboratori in nero non si limitano a quelli cinesi. Giuseppe Santarelli, sindacalista marchigiano della Cgil, ricorda la notizia apparsa sulla stampa nel 2011. Le autorità avevano scoperto l’esistenza di vari laboratori clandestini che complessivamente impiegavano 23 lavoratori totalmente in nero. Alcuni di loro erano cinesi che cucivano tomaia, ma altri erano pakistani che producevano suole.⁵⁰

Il caso che segue, riguardante i magazzini Geox, mostra come gli **immigrati siano presenti nella filiera delle calzature non solo nei calzaturifici, ma anche nelle imprese che gestiscono le piattaforme logistiche** dei grandi marchi. A inizio anni 2000, quando disponeva di più magazzini sparpagliati sul territorio, Geox aveva appaltato l’intera attività logistica a Eurologistica-Logitex, una ditta esterna che a sua volta subappaltava specifiche mansioni a varie altre cooperative. Secondo varie testimonianze, quel periodo era dominato da forti irregolarità nella gestione degli appalti, nelle assunzioni del personale, nei pagamenti. Il personale impiegato era quasi totalmente straniero e non facendosi scrupolo ad assumere in nero, le cooperative demandavano il reclutamento e la gestione della forza lavoro ad alcuni lavoratori immigrati di fiducia, i cosiddetti “capetti” che in virtù del potere informale acquisito, divenivano veri e propri caporali in grado di estorcere denaro ai colleghi con il ricatto del posto di lavoro⁵¹.

Afferma un immigrato presente da anni nei magazzini di Geox:⁵²



lavoratore straniero
nei magazzini di Geox

“Chiedevano anche soldi. Se cercavi lavoro, per assumerti, chiedevano anche soldi e a fine mese, quando ti pagavano, chiedevano anche qualcosa dalla tua paga”

49 Intervista raccolta da Sara Farolfi nel gennaio 2016

50 '23 lavoratori in nero nei laboratori cinesi e Pakistani', civitanovalive.it, 18 march 2011.

51 In alcuni casi, i cosiddetti “capetti” gestivano anche il subaffitto di alcuni appartamenti poiché fornivano ai migranti irregolari anche l'alloggio oltre al lavoro, determinando un potere assoluto e lucrando illegalmente sulla vita di queste persone (Ires Lavorare in cooperative di facchinaggio, 2013).

52 Intervista a B. raccolta da Devi Sacchetto nel dicembre 2015

Scrivono la Filt-CGIL di Treviso: “Descrivere con precisione le dinamiche occupazionali delle aziende operanti all’interno dei magazzini per la multinazionale è pressoché impossibile, dal momento che nessuna delle cooperative impegnate fino al 2010 ha mai mantenuto registri aggiornati e precisi, e che i libri matricola e le stesse buste paga non sono attendibili per diretta ammissione delle aziende interessate. Dalle informazioni raccolte risulta che **nel periodo 2006-2009 le cooperative presenti impiegavano circa 250 addetti di cui solo 120 con una certa stabilità. Le mansioni venivano divise non solo per genere, ma anche per etnia, con una segmentazione assai rigida della forza lavoro.** (...) Risultava infatti che i capi reparto, in qualche caso nominati presidenti di cooperative consorziate fondate ad hoc, preferissero gestire personale della propria etnia. Difficilmente, ad esempio, un lavoratore di origine slava accettava di lavorare nei reparti gestiti dagli africani e viceversa; non solo, ma in alcuni casi – tenuti sotto riserbo dai protagonisti, che ne danno testimonianze solo allusive - si sono registrati veri e propri scontri tra etnie per la gestione dei reparti in cui vi era più continuità di lavoro.(...). La gestione era così caotica che a luglio 2010 Geox fa sapere di non essere più intenzionata a rinnovare il contratto di appalto con il gruppo Eurologistica – Logitex, che a sua volta subappaltava alle cooperative di facchinaggio. E rilevando gravi inadempienze nella gestione; Geox sospende i pagamenti ad Eurologistica, trattenendo a cauzione e a compensazione di eventuali danni una parte dei compensi dovuti all’azienda, oltre 2 milioni di euro.”⁵³ Il mancato pagamento si ripercuote lungo tutta la filiera fino ai lavoratori che si trovano senza stipendio. Ed è in questo contesto in cui tutto sembra perduto che molti lavoratori decidono di chiedere aiuto. “In prima istanza si fanno portavoce dei loro diritti quelle associazioni cattoliche, come la Caritas e i gruppi parrocchiali che sono vicini ai bisogni degli immigrati e che si fanno loro portavoce verso il sindacato; diventano frequenti solo verso novembre 2010 i contatti diretti tra la Filt e i lavoratori. Questi trovano finalmente la forza di denunciare le condizioni di sfruttamento, descrivono condizioni di lavoro davvero aspre, mostrano i foglietti allegati ai cedolini paga, in cui veniva spiegato sommariamente il conteggio fatto in busta: numero ore lavorate per paga oraria, uguale netto al mese. **Alla verifica, le buste paga si dimostrano tutte irregolari:** le cooperative, infatti, garantivano la retribuzione netta oraria (6 euro/ora), ma certificavano in busta paga solo un numero minimo di ore, con la differenza che veniva retribuita sotto forma di trasferta, garantendosi così minori costi in termini di tasse e contributi. Da notare che tali documenti, benché non mancassero i contatti tra singoli lavoratori e sindacato, ufficialmente non erano mai emersi: i lavoratori li portavano con sé ai colloqui, ma non volevano che venisse mossa alcuna contestazione ufficiale alla cooperativa per la paura di perdere il posto e di subire discriminazioni.”⁵⁴

Nel 2010, con un investimento di 120 milioni di euro, Geox ha inaugurato a Signoressa di Trevignano, un grande polo logistico per il mercato europeo. Esteso su 110 mila metri quadrati (venti campi da calcio), due chilometri di nastri trasportatori e rulliere, una capacità di movimentazione di 3.200 colli l’ora in entrata, 2.400 colli l’ora in uscita, può ricevere fino a 35 milioni di paia di scarpe l’anno per rispedirli ai suoi punti vendita sparsi in tutta Europa. E con l’occasione ha creato Xlog, una società tutta sua col compito di gestire il polo logistico. Ma Xlog non sposta neanche una scatola, svolge solo il lavoro di concetto: mantiene i contatti con fornitori e punti vendita, pianifica arrivi e

⁵³ Filt-Treviso e Ires, *Lavorare nelle cooperative di facchinaggio*, gennaio 2013

⁵⁴ Filt-Treviso, op citata

partenze, sovrintende alle attività doganali. Quanto al lavoro di fatica, quello che riguarda la movimentazione della merce (scarico dei camion, immagazzinamento, preparazione colli, carico sui camion) lo ha affidato alla cooperativa Venere, tramite il consorzio CGS.⁵⁵

**nel 2010
GEOX investe
120 milioni di euro
a Signoressa
di Trevignano**



Dopo un'intensa battaglia, i tre quarti dei dipendenti sono stati stabilizzati. Si tratta di circa 310 persone a cui si aggiungono un centinaio di lavoratori assunti a tempo determinato nei periodi di picco. Un tempo costituiva una riserva gestita su base clientelare, oggi, invece, si procede nel rispetto di una graduatoria compilata in base a criteri concordati. “Uno dei principali obiettivi perseguiti è la continuità del lavoro” sottolinea Sergio Zulian del sindacato ADL – Cobas, intervistato nel dicembre 2016.

A differenza di altre aziende di trasporto e logistica, come TNT o Bartolini che quasi non contano donne fra i propri dipendenti, la cooperativa Venere annovera un **20% di presenza femminile. Saltuariamente sono addette anche a mansioni pesanti.**

Dice Nicolina, lavoratrice nei magazzini Geox: “scaricare i pallet sì, mi è capitato spesso e sono pesanti, se devi far numeri poi.”⁵⁶ Ma l'ambito che vede occupate il maggior numero di donne è quello del **controllo qualità. L'essere donna risulta condizione necessaria** per realizzare questo tipo di mansioni e rimanda a una cultura organizzativa per la quale le doti aprioristicamente attribuite al genere femminile – l'attenzione all'estetica, la capacità di cura, la precisione e l'accuratezza – sono considerate elementi costitutivi dell'identità di genere. Il controllo qualità può forse richiedere meno fatica fisica rispetto ad altre mansioni, ma implica uno sforzo nervoso continuo a causa dell'estrema ripetitività dei gesti. Secondo Benedetta infatti, con una media di 300 scarpe all'ora, **un'operatrice in un turno arriva a visionare fino a 2.400 paia di scarpe, anche se poi “dipende come le vogliono controllate ovviamente, se apri e chiudi ne fai anche 5.000-6.000.”**⁵⁷

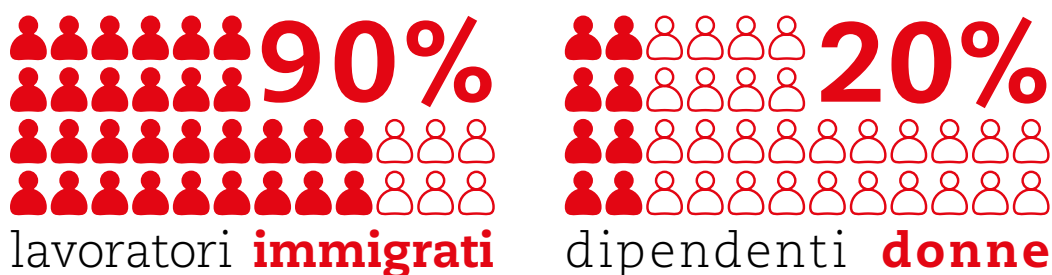
Un altro aspetto della cooperativa Venere è l'alta incidenza di lavoratori immigrati: circa il 90%, in prevalenza dell'Africa sub-sahariana (Senegal, Guinea, Costa d'Avorio), del Nord-Africa (soprattutto Marocco), e una parte abbastanza consistente dell'Europa dell'est (soprattutto Albania). Lavoratori deboli e ricattabili che fino all'arrivo del sindacato hanno dovuto subire ogni forma di angheria. In particolar modo, sotto la guida di ADL (Associa-

⁵⁵ Intervista a Sergio Zulian raccolta da Francesco Gesualdi nel dicembre 2016

⁵⁶ Intervista raccolta da Devi Sacchetto nel novembre 2015

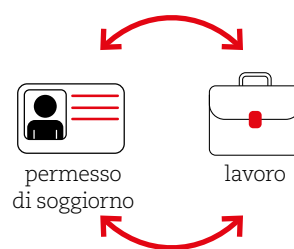
⁵⁷ Intervista raccolta da Devi Sacchetto nel novembre 2015

zione Diritti dei Lavoratori, aderente ai Cobas), hanno avuto la capacità di organizzarsi e la situazione ha cominciato a marciare su binari più regolari. Fra i risultati ottenuti in appena due anni di attività c'è la stabilizzazione delle assunzioni, la regolarizzazione dell'orario di lavoro, la trasparenza nelle forme di pagamento, il rispetto delle regole contrattuali, il superamento di trucchi e trucchetti che tagliavano i salari. Conquiste che dimostrano come **la vera garanzia a tutela dei diritti dei lavoratori risieda nella loro capacità di organizzarsi.**



L'IMPATTO DELLA BOSSI-FINI

Intanto nelle Marche, vari testimoni sottolineano come negli ultimi anni vi sia stata una **crescita significativa del sommerso "immigrato"**, imputabile all'impostazione della legge 189 del 2002, anche detta Bossi-Fini. Questa legge, che ha modificato il *Testo Unico delle disposizioni circa la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero*, ha legato indissolubilmente, tranne rare eccezioni, il permesso di soggiorno al lavoro. E lo ha fatto in maniera kafkiana: **per poter lavorare bisogna avere il permesso di soggiorno, ma per avere il permesso di soggiorno bisogna avere un lavoro.** "L'impatto della Bossi Fini è stato devastante nel settore calzaturiero poiché nella realtà dei fatti ha creato un'ampia fascia di lavoratori in nero perché clandestini in attesa di regolarizzazione. Spesso gli imprenditori chiedono di mettere in regola gli immigrati ma la normativa non consente l'assunzione perché non si può assumere chi non ha permesso di soggiorno" si lamenta un imprenditore.⁵⁸



I posti offerti agli immigrati sono in prevalenza nei suolifici. Lavoro duro, in ambiente problematico, dove si attua il ciclo continuo, per questo non ambito dagli italiani. Ci sono temperature elevate e sostanze nocive quali il poliuretano. "Molti di loro sono assunti in nero - continua l'imprenditore - perché i disoccupati sono anche privi di permesso di soggiorno, senza il quale diventano dei clandestini che non possono più ottenere un lavoro. Questa condizione favorisce anzi costringe a svolgere lavoro nero e talvolta attività di microcriminalità"⁵⁹.

In conclusione, andrebbe ripreso il dibattito sulla Bossi-Fini perché non è accettabile un livello così alto di lavoro nero e di sfruttamento, alimentato dalla facile ricattabilità di chi un permesso di soggiorno non ce l'ha e non ha nessuna possibilità per regolarizzare la propria permanenza sul territorio italiano.

58 Fondazione Censis, op. citata
59 Fondazione Censis, op. citata

L'ORGANIZZAZIONE CHE HA SEGNATO LA SVOLTA

Le condizioni di lavoro all'interno dei magazzini Geox possono essere divise in tre periodi. Il primo, **anteriore al 2010, era dominato da ampie sacche di irregolarità**. Una situazione, quella dell'irregolarità, non sufficientemente vigilata dalle imprese committenti perché abbattesse i costi rendendo vantaggioso l'appalto. Il secondo periodo va **dal 2010 al 2014** ed è caratterizzato **dall'ingresso di alcune forze sindacali** che hanno sanato le violazioni più eclatanti, ma non gli abusi striscianti come le assunzioni clientelari, orari di lavoro arbitrari, conteggi non regolamentari di alcune voci retributive, gestione scorretta degli straordinari. Il terzo periodo è quello successivo al **2014 ed è contrassegnato dall'entrata in scena dell'Associazione Diritti dei Lavoratori (ADL)**, espressione sindacale di base a cui i lavoratori hanno dato fiducia per la sua indipendenza e forza di volontà.

"Sorprendentemente, **la prima rivendicazione** che i lavoratori hanno posto, dopo essersi organizzati in ADL, **non è stata per i soldi, ma**

per il tempo. I capi avevano imposto un'organizzazione del lavoro che prevedeva una prima tirata di 6 ore, poi una pausa di 2 ore e poi altre due ore di lavoro. In conclusione la giornata finiva per essere frantumata al totale servizio del lavoro, senza contare gli sprechi di benzina per andare avanti e indietro. Nessuno sopportava questa situazione perché toglieva tempo alla famiglia e ai propri interessi. Inoltre non rispondeva a nessun'altra logica, se non quella di permettere ai capi di dimostrare che comandavano loro.

Contro questa regola assurda facemmo il nostro primo sciopero e fu un vero shock per tutti: per Venere, per Geox, per la stessa opinione pubblica. Ne parlarono tutti i giornali e ci guadagnammo subito il rispetto sia da parte della cooperativa Venere che di Geox. Prima, se i lavoratori si lamentavano di qualcosa nessuno li prendeva in considerazione, ora appena accenniamo a un problema siamo subito ricevuti per discutere della questione. In due anni di lotte, abbiamo messo a posto tanti aspetti: abbiamo stabilizzato un centinaio

di lavoratori e ottenuto vari arretrati, abbiamo regolarizzato l'orario di lavoro, abbiamo ottenuto trasparenza nelle buste paga e metodi di calcolo corretti di vari istituti contrattuali, abbiamo ottenuto una gestione più corretta degli straordinari, abbiamo conquistato più sicurezza contro gli infortuni. Ma abbiamo ancora della strada da fare per un rapporto pienamente soddisfacente. Alcuni temi su cui siamo impegnati sono il Buono Pasto (Ticket Restaurant) ed il giusto riconoscimento dei livelli di inquadramento non ancora soddisfacente. Infine non tolleriamo l'autoritarismo dei capi che continuano ad avere atteggiamenti di prepotenza: vogliono fissare loro le ferie, fanno contestazioni disciplinari senza fondamento, dispongono trasferimenti ingiustificati ad altri magazzini, si lasciano andare con troppa disinvoltura a comportamenti di poco rispetto. **L'autoritarismo è la madre di ogni sopruso e noi su questo punto siamo intenzionati a dare battaglia.**"

Intervista a Sergio Zulian, esponente di ADL - dicembre 2016

FINO AL 2010



forti irregolarità

DAL 2010 AL 2014



primo ingresso sindacale

DOPO IL 2014



definitiva rappresentanza sindacale

Le maggiori forme di irregolarità⁶⁰



Al di là delle imprese e del numero dei lavoratori **totalmente in nero**, alto in termini assoluti, ma contenuto in termini relativi, c'è poi tutto il fenomeno del lavoro **parzialmente irregolare** che nel settore cuoio, a livello italiano, è stimato nell'ordine del 6,2%.⁶¹

Secondo la già citata ricerca condotta nel 2006 dalla Fondazione Censis nel distretto calzaturiero marchigiano, le forme di irregolarità più diffuse interessano:



Il **prolungamento di periodi di prova** oltre i termini di legge, che sembra una prassi abbastanza ricorrente.

Il **pagamento degli straordinari**: un tacito accordo fra lavoratore e azienda per il pagamento dei fuori busta è particolarmente diffuso. Nel periodo delle consegne il lavoro oltre le otto ore e quello del sabato è particolarmente elevato.



L'**inquadramento di alcune figure professionali**, quali tagliatori o figure a maggiore professionalità. Quasi tutti sono inquadrati al secondo livello e la maggiore professionalità viene retribuita "brevi-manu" in maniera irregolare.

Il **rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza** sul lavoro: uno dei punti deboli o delle maggiori irregolarità è appunto, per le piccole aziende, l'inidoneità dei fabbricati per il lavoro, il loro scarso grado di sicurezza e salubrità (molti materiali e collanti usati sono a rischio-salute).



Il ricorso al **lavoro dei pensionati**, molto diffuso nel settore e dovuto principalmente alla mancanza di manodopera particolarmente qualificata. Si tratta di una forma di lavoro sommerso del tutto particolare, giustificata più dalla mancanza di un ricambio generazionale in determinate specializzazioni della produzione che da una vera e propria manovra con intenzioni speculative.

L'alto rischio di sommerso nelle forme di lavoro a domicilio, particolarmente diffuse nel settore calzaturiero, prevalentemente per la commissione di lavori di orlatura. Si tratta di una modalità di lavoro irregolare, nota e diffusa nella zona, anche se gli imprenditori stentano a parlarne.



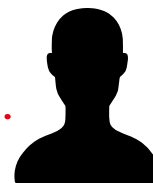
⁶⁰ Fondazione Censis, op. citata

⁶¹ Dati riferiti al 2009 (Istat, 'La misura dell'occupazione non regolare nelle stime di contabilità nazionale', 21 settembre 2011)

DAL LAVORO A DOMICILIO AI LABORATORI FAMILIARI

Secondo il professore Valerio Elia, docente all'Università del Salento,

“il fenomeno del lavoro a domicilio si è ridotto rispetto al passato, ma esiste ancora e non è completamente in chiaro, in generale per le aziende è un modo per avere lavoro flessibile e stare dentro ai costi”⁶².



prof. Valerio Elia



Il lavoro a domicilio in Italia è regolato dalla legge 877 del 1973. Secondo la legge il lavoratore a domicilio è configurato come un lavoratore dipendente a gestione particolare. La retribuzione è determinata sulla base di tariffe di cottimo pieno risultanti dai contratti collettivi della categoria di appartenenza. Si applicano le norme per i lavoratori subordinati in materia di assicurazioni sociali e di assegni familiari.

Fino agli anni Novanta, prima che Filanto e Adelchi cominciassero a smobilitare verso l'Europa dell'Est e verso l'Asia, il lavoro a domicilio, **a Casarano, era un fenomeno massiccio**. Ovunque si incontravano furgoni in sosta davanti ai portoni di case e palazzi per operazioni di carico e scarico di materiale destinato al lavoro in ambito familiare. Le lavorazioni più frequenti erano la cucitura delle tomaie e la rifinitura delle scarpe, come la messa in posa di cinture, occhielli in metallo, appendici in cuoio. In ogni caso lavori ad alta intensità di lavoro svolto quasi sempre in nero, ossia senza assunzione da parte delle imprese committenti, come prevede la legge. Niente bolle d'accompagnamento, niente buste paga, niente applicazioni di tariffari stabiliti dai contratti, niente dichiarazioni fiscali. A consegnare il lavoro erano dei caporali che facevano da intermediari fra i calzaturifici e le famiglie. Tutto sottobanco con pochi appunti annotati su fogli volanti per tenere traccia dei materiali consegnati e sapere quanto pagare a fine mese, senza rilascio di ricevute. Lavoro svolto prevalentemente da donne nei momenti della giornata a minor intensità di lavoro domestico: dopo aver mandato i bambini a scuola, dopo la rigovernatura di mezzogiorno, nel dopo cena. Talvolta aiutati anche dai figli che facevano in fretta le lezioni per dare una mano.

Oggi a Casarano se parli di lavoro a domicilio con i passanti, dicono tutti che è scomparso: i furgoncini davanti ai portoni non si vedono più. Ma i più informati smentiscono: **“A Casarano e Supersano il lavoro a domicilio esiste ancora per lavorazioni particolari”**, spiegano alla Camera del lavoro di Casarano⁶³. Come esempio citano il modello Ferrari della Tod's, le cosiddette car shoes, scarpe con i gommini sotto la suola che richiedono una complessa attività manuale. E aggiungono: “Raggiungere i lavoratori a domicilio per il sindacato è molto difficile, per cui non sappiamo in quali condizioni lavorino. Possiamo solo dire, per averlo letto nella banca dati dell'Inps, che una lavoratrice a domicilio, assunta a tempo determinato nel 2013 e licenziata nel 2014 per avere raggiunto l'età di pensionamento, in un anno di lavoro ha percepito 10 mila euro lordi.”

⁶² Intervista raccolta da Sara Farolfi nel gennaio 2016

⁶³ Intervista raccolta da Sara Farolfi nel gennaio 2016

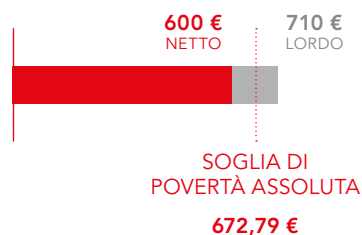
Da interviste ottenute da dipendenti interni ai calzaturifici è emerso anche un altro spaccato della realtà. A loro dire i pochi calzaturifici superstiti, che lavorano per conto dei grandi marchi, preferiscono svolgere le lavorazioni al proprio interno per avere un maggior controllo sulla qualità. Ciò non di meno continuano a esternalizzare a livello familiare lavorazioni di rifinitura che richiedono macchinari e competenze specifiche. Ma si tratta di un lavoro non più svolto attorno ai tavoli di cucina, da parte delle donne adulte coadiuvate dai figli, bensì nei garage da parte di padri licenziati o di figli non più a scuola senza prospettive di lavoro. Famiglie, che nel tentativo di arrangiarsi, hanno comprato una o due macchine, magari usate, e che utilizzano senza alcuna forma di registrazione ufficiale nel registro delle aziende. Per loro si tratta di un modo per tirare avanti; per le aziende committenti di una strategia per risparmiare mercanteggiando sui prezzi e frodando il fisco. Tant'è che di fronte alla domanda: "quanto lavoro è svolto in maniera legale e quanto in nero a Casarano" molti rispondono "80 e 20"⁶⁴.

LIVELLO CHE SCENDI, CONTRATTO CHE TROVI

La diversità di potere contrattuale esistente all'interno delle filiere produttive si riflette anche nei contratti di lavoro. Nel settore calzaturiero italiano se ne applicano tre in base alle dimensioni e alle funzioni delle aziende coinvolte: i primi due per le aziende di tipo industriale e artigianale⁶⁵, il terzo specifico per le aziende terziste. I primi due sono firmati dalle organizzazioni sindacali aderenti alle tre confederazioni storiche CGIL, CISL e UIL, il terzo con CISAL.

Dei tre, quello più sfavorevole ai lavoratori è quello dei terzisti, stipulato appositamente per ridurre le paghe dei lavoratori in maniera legale. La retribuzione dei lavoratori è costituita da una paga base, più alcune voci specifiche legate all'orario di lavoro (straordinario, notturno e festivo) all'anzianità di servizio (aumenti di anzianità), alla produttività aziendale. **Il contratto dei terzisti** prevede quote molto basse sia per la paga base che per le maggiorazioni specifiche. Basti dire che la **paga base di un operaio comune è fissata a 710 euro al mese** che, decurtata degli oneri sociali e delle trattenute fiscali (mediamente il 20%), si riduce a un **netto di nemmeno 600 euro**. Una somma che l'Istat considera al di sotto della soglia di povertà assoluta in qualsiasi parte d'Italia e per qualsiasi dimensione familiare. Ad esempio per la persona singola che vive in un piccolo comune del Meridione, con il più basso costo della vita, la **soglia di povertà assoluta è fissata per l'anno 2015 a 672,79 euro al mese**.⁶⁶

PAGA BASE CONTRATTO TERZISTI
operaio comune



⁶⁴ Opinioni raccolte da Francesco Gesualdi nel dicembre 2016

⁶⁵ La differenza fra le imprese industriali e artigianali è determinato dal numero di dipendenti superiore o inferiore ai 15 dipendenti.

⁶⁶ Per l'individuazione delle soglie della povertà assoluta, in base ai componenti familiari e all'area di residenza, si veda: <http://www.istat.it/it/prodotti/contenuti-interattivi/calcolatori/soglia-di-poverta>

Nei **contratti dell'industria e dell'artigianato, la paga base** per l'operaio comune è fissato rispettivamente **a 1.191 e 1.188 euro al mese**. Due cifre quasi identiche, come sono vicine fra loro le altre voci di retribuzione specifica. Ciò che però può fare la differenza è la possibilità di accordi integrativi aziendali, di fatto esistenti solo nei grandi stabilimenti industriali, per cui lungo le filiere calzaturiere italiane si possono individuare quattro diverse condizioni retributive:

- 1°** Quella di chi lavora negli **stabilimenti dei grandi marchi** con paghe più alte non solo per i tabellari contrattuali più elevati, ma anche per l'esistenza di premi di produzione aziendale.
- 2°** Quella di chi lavora negli **stabilimenti dei terzisti di primo livello** che in virtù delle loro dimensioni applicano il contratto dell'industria, ma raramente dispongono di un contratto integrativo aziendale.
- 3°** Quella dei lavoratori alle dipendenze dei **terzisti che applicano il contratto dell'artigianato**, con paghe leggermente più ridotte rispetto all'industria.
- 4°** Quella dei lavoratori alle dipendenze dei terzisti che applicano il **contratto specifico per i terzisti** con paghe decisamente misere.

TIPOLOGIE DI CONTRATTO



 **1191**
 €€€€€€€€€€€€€€€€
 SALARIO LORDO MENSILE

 **1188**
 €€€€€€€€€€€€€€€€
 SALARIO LORDO MENSILE

 **710**
 €€€€€€€€
 SALARIO LORDO MENSILE

Una menzione particolare la meritano i benefici di carattere aziendale, generalmente presenti solo negli stabilimenti gestiti dai grandi marchi. Fra questi il **servizio mensa**, che però è solitamente usufruibile solo dai dipendenti diretti. Una differenza di trattamento che sta generando tensione nel polo logistico di Geox a Signoressa. Così si lamenta Fabrizio, un dipendente della cooperativa di facchinaggio intervistato da Devi Sacchetto nel gennaio 2016:



dipendente della cooperativa

"Il nostro posto ristoro consiste in una sala con delle sedie nella quale consumiamo le vivande portate da casa, conservate in un piccolo frigo e scaldate in un fornello a microonde entrambi acquistati di tasca propria dai lavoratori.

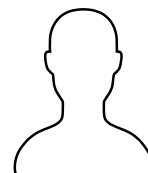
Siamo ben lontani dalle condizioni vissute dai dipendenti diretti di Geox-Xlog per i quali è stata rilevata direttamente da Polegato una pizzeria nei pressi dell'impianto da adibire a mensa per la pausa pranzo."⁶⁷

67 Intervista raccolta da Devi Sacchetto nel dicembre 2015

L'ISTINTO PATERNALISTA

Anche i dipendenti di Tod's godono di vari benefici aziendali, ma non sono frutto di contrattazione sindacale. Di fatto le relazioni industriali, così come vengono comunemente intese, non esistono all'interno del Gruppo Tod's. Spiega Luigino Piergiacomì, Rsu a Casette d'Ete⁶⁸:

“Il sindacato è presente ma con l'azienda non c'è nessun rapporto, nessun confronto sull'andamento della produzione o su altro, non siamo mai riusciti a metterci attorno a un tavolo”



Delegato sindacale

Per esempio, in nessuno degli stabilimenti, il sindacato è mai riuscito a ottenere un contratto integrativo. **La vicenda dell'ex-delegato sindacale Guerriero Rossi** è da questo punto di vista emblematica. Giuseppe Santarelli, sindacalista della Cgil che per anni ha seguito il Gruppo Tod's la ricorda molto bene.⁶⁹ Il delegato era stato licenziato dall'azienda nel 2009, proprio in seguito a una battaglia condotta per ottenere un contratto integrativo. Fra le altre iniziative, Guerriero Rossi decise anche di scrivere una lettera aperta a Diego Della Valle per chiedere «il rispetto per i lavoratori e i sindacati, e la difesa della contrattazione come diritto e non come concessione». La risposta fu il licenziamento in tronco:



« Le espressioni da lei utilizzate, che comportano una grave lesione al prestigio del datore di lavoro e pregiudicano irreparabilmente il vincolo fiduciario fra lavoratore e imprenditore, non consentono la prosecuzione del rapporto, neppure in via provvisoria»⁷⁰.

Ne è seguita una lunga vertenza legale, terminata nel 2016 con l'obbligo di reintegro del dipendente sancito in via definitiva dalla Cassazione.

“Anche i giudici di primo grado e di appello avevano stabilito il reintegro di Guerriero Rossi - ricorda Santarelli - ma il Gruppo Tod's non lo ha mai reintegrato realmente in azienda, continuando comunque a pagargli uno stipendio”⁷¹.



Il sindacalista

L'insofferenza di Diego Della Valle per il sindacato non è mai stata un mistero, visto che già nel dicembre 2002, Tod's venne condannata in via definitiva per condotta antisindacale⁷². **Della Valle preferisce fare in proprio e fin dal 2008, il Gruppo ha elaborato per i propri dipendenti il cosiddetto piano welfare**: un contributo annuo pari a 1.400 euro, oltre all'integrale rimborso del costo sostenuto dalle famiglie per l'acquisto dei testi scolastici per i figli in età scolare fino all'università e l'assicurazione sanitaria che garantisce all'intero nucleo familiare del dipendente la copertura completa del costo di grandi interventi chirurgici e delle spese dentarie, oltre che quella relativa alle prestazioni diagnostiche e di prevenzione. Secondo Piergiacomì il bonus annuale concesso dal Gruppo è un esempio perfetto di come il Gruppo intenda le relazioni sindacali: “Tod's non vuole avere nessun rapporto con il sindacato perciò la contrattazione aziendale, che tanti altri gruppi come Prada o Gucci fanno, qui non siamo mai riusciti a farla”⁷³.

68 Intervista raccolta da Sara Farolfi nel febbraio 2016

69 Intervista raccolta da Sara Farolfi nel febbraio 2016

70 Mario Di Vito, 'Diego Della Valle: l'illustre ciabattino', Il Manifesto 29 settembre 2014

71 Intervista raccolta da Sara Farolfi nel febbraio 2016

72 Centro Nuovo Modello di Sviluppo, Guida al vestire critico, 2006

73 Intervista raccolta da Sara Farolfi nel febbraio 2016

La sostituzione di genuine relazioni sindacali e del welfare pubblico con iniziative unilaterali di stampo privatistico, paternalista e unilaterale, rappresenta un pericoloso salto all'indietro, al tempo in cui i lavoratori erano considerati dei sottomessi che dovevano accettare supinamente tutto ciò che decidevano i proprietari d'impresa. Per questo le forze progressiste rigettano le **iniziative imprenditoriali unilaterali come tentativi per annullare le conquiste dei lavoratori** rispetto all'organizzazione sindacale e al diritto di negoziare tutto ciò che attiene alle condizioni di lavoro.

Le risposte che Tod's non ha dato

Tramite una lettera inviata a Tod's il 15 settembre 2016, la Campagna richiedeva le informazioni che seguono. Ma l'impresa non ha mai risposto.

- 1 **Attività produttiva** svolta nello stabilimento ungherese e in quello albanese
- 2 **Numero di dipendenti** nei due stabilimenti
- 3 **Paga oraria** lorda percepita nei due stabilimenti dagli addetti alla produzione in base alla qualifica
- 4 Maggiorazione riconosciuta per lavoro **straordinario**
- 5 Altre **indennità** salariali riconosciute ai lavoratori
- 6 Presenza di **organizzazioni sindacali** all'interno dei due stabilimenti
- 7 Esistenza di eventuali **certificazioni** terze rispetto alle misure assunte a tutela della sicurezza e salute dei lavoratori
- 8 Paesi dell'Europa dell'est in cui sono presenti **imprese terziste** fornitrici di Tod's e loro numero complessivo
- 9 Numero complessivo di **imprese terziste** con cui Tod's intrattiene rapporti di fornitura **in Italia** e loro suddivisione in base alla regione di appartenenza
- 10 Criteri assunti da Tod's per la **scelta dei propri fornitori**
- 11 **Misure di vigilanza** assunte da Tod's per evitare il coinvolgimento di **subfornitori** non autorizzati
- 12 Misure assunte da Tod's per vigilare il rispetto **della legalità e dei diritti** dei lavoratori previsti dai contratti firmati con i sindacati maggiormente rappresentativi, in ogni punto delle proprie filiere produttive
- 13 Misure assunte da Tod's per garantire ai propri fornitori e subfornitori il pagamento di **prezzi coerenti** con il rispetto della legalità e della dignità del lavoro
- 14 Eventuale coinvolgimento nelle proprie filiere produttive di **lavoratori a domicilio** e verifica delle loro condizioni da parte di Tod's
- 15 **Benefici contrattuali** di livello aziendale garantiti ai lavoratori impiegati negli stabilimenti Tod's.

LA STRISCIANTE DISPARITÀ DI GENERE

Quanto a **Prada** va segnalato che l'impresa non adotta il **contratto** di lavoro delle calzature, ma quello **della pelle meno favorevole ai lavoratori**. Ma non tutti i funzionari sindacali leggono questa scelta nella stessa maniera. Alcuni la imputano alla necessità dell'azienda di prendere come riferimento un unico contratto, ed essendo la pelletteria l'attività prevalente, adottano questo. Altri, invece, la considerano una "furbata" per ridurre i costi di lavoro. Nella sua Relazione sulla Responsabilità Sociale 2015,⁷⁴ Prada specifica che il tasso di iscrizione al sindacato corrisponde a circa il 30% dei dipendenti. Scrive anche che il Gruppo Prada collabora con i sindacati per il miglioramento delle condizioni lavorative dei dipendenti e di avere firmato vari accordi integrativi come il premio di risultato, il premio feriale equivalente a una mensilità lorda stabilita dal contratto nazionale, l'istituzione di un Fondo Sanitario Integrativo: assicurazione sanitaria integrativa con opzione per l'eventuale estensione anche al nucleo familiare a un costo agevolato.

Prada ci tiene a dichiarare la propria sensibilità anche sulla **questione di genere**, ma la ricerca condotta nel 2015 da Devi Sacchetto presso lo stabilimento di Dolo ha rilevato qualche ombra. La presenza di uomini e donne, equilibrata nel complesso, è diversificata nelle diverse fasi di produzione. In particolare, sono in prevalenza uomini coloro che si occupano della realizzazione dei modelli, dei processi di taglio e del montaggio delle calzature, dove si concentrano le mansioni più qualificate e meglio retribuite e dove vengono utilizzati i macchinari più sofisticati. Le donne, invece, sono impiegate soprattutto nelle fasi di finissaggio, durante le quali la calzatura viene ripulita, stirata, ritoccata con colori e tecniche apposite, dotata delle componenti aggiuntive, ricontrollata e inscatolata. **Rispetto alle mansioni di pertinenza maschile, quelle femminili appaiono meno qualificate, peggio retribuite e richiedono una manualità di più rapido apprendimento.** Una delle operaie del finissaggio ascoltate stima ad esempio in una settimana o due il tempo necessario ad apprendere il suo lavoro, mentre un periodo superiore sarebbe necessario per acquisire la velocità necessaria a sostenere il ritmo della manovia.⁷⁵ La grande specializzazione richiesta da alcune delle mansioni maschili citate, invece, rende difficilmente sostituibili gli addetti, che godono così di una maggiore forza contrattuale nei confronti dell'azienda e di maggiori possibilità di reinserirsi presso altre imprese qualora vengano offerte loro condizioni migliori. Mentre tra i capi reparto si trovano sia uomini sia donne, la direzione, rappresentata da un capo fabbrica e dal direttore dello stabilimento, è tutta maschile.



"[Le donne] fanno i lavori più ripetitivi, quindi manovia, finissaggio. Gli uomini di solito sono più concentrati magari nei servizi, inevitabilmente, tipo magazzini piuttosto che manutenzione. Qualcuno in prototipia, cioè gli stilisti, chi progetta, chi disegna chi taglia le pelli, che tra l'altro sono anche i mestieri maggiormente retribuiti e più ricercati. La stragrande maggioranza son donne appunto nei livelli più bassi della produzione."⁷⁶



74 http://videos.prada.com/csr-img/pdf/Social-responsibility-report-2015_EN_ipad.pdf

75 Testimonianza raccolta da Devi Sacchetto nel dicembre 2015

76 Intervista a funzionario sindacale raccolta da Devi Sacchetto nel 2013

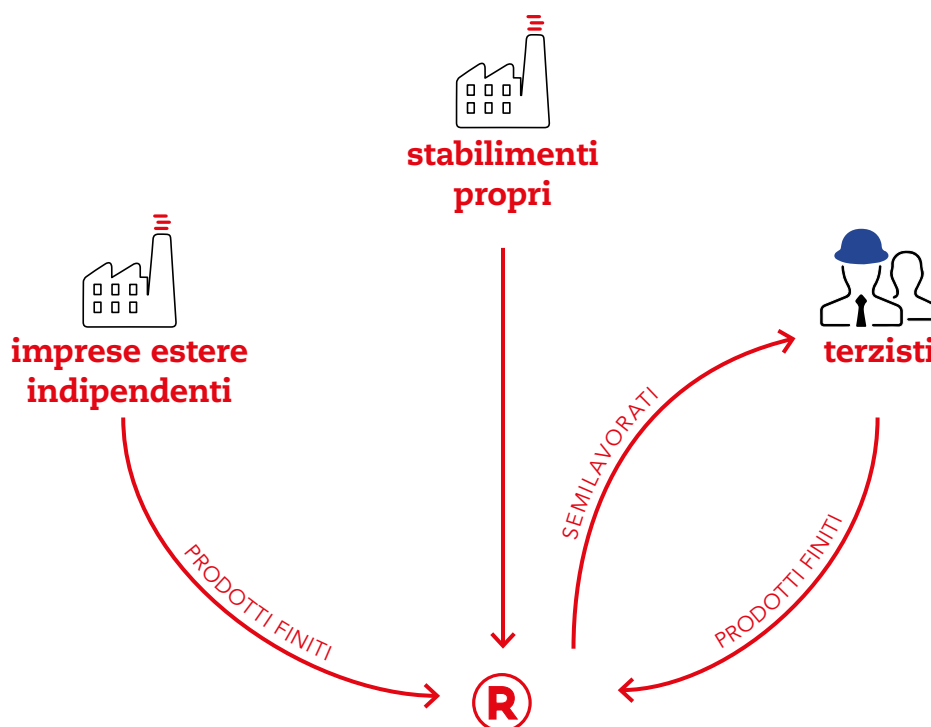
5. LO SFRUTTAMENTO AD EST

LE ATTRATTIVE

Una delle principali preoccupazioni dei grandi marchi è la reputazione. Sanno che per conquistare i consumatori debbono mostrarsi sostenibili, ossia rispettosi di diritti e ambiente. Ma volendo raggiungere il massimo del risultato col minimo di mezzi, si limitano a cambiare solo ciò che i consumatori possono verificare, mentre lasciano immutato ciò che è fuori dalla loro portata. Si calca la mano su aspetti di vetrina a grande impatto emotivo e contemporaneamente si peggiora ciò che rimane in ombra. Lo dimostra il grande sforzo per poter dire di trattare bene i dipendenti dei propri stabilimenti italiani, mentre nelle retrovie permangono strategie commerciali che generano illegalità e degrado lavorativo. Fra le zone d'ombra che i marchi non hanno interesse a migliorare c'è l'attività svolta all'estero, sia tramite stabilimenti propri che tramite terzisti.

Come già accennato nel secondo capitolo, un'area produttiva a cui le **imprese calzaturiere italiane e dell'Unione Europea guardano con interesse crescente è l'Europa dell'Est**⁷⁷, attraverso tre strategie: l'importazione di calzature ideate e prodot-

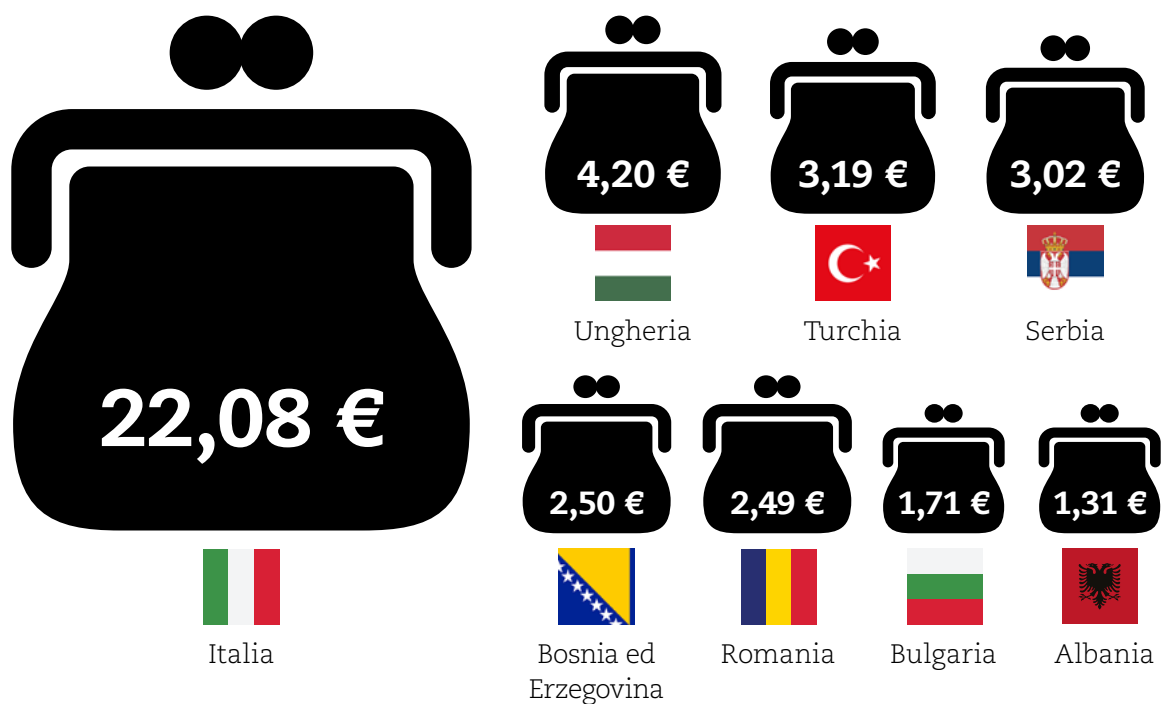
I POSSIBILI RAPPORTI PRODUTTIVI CON L'EUROPA DELL'EST



77 CYS, 'Calpestare i diritti dei lavoratori', op cit.

te totalmente da imprese locali indipendenti, l'importazione di calzature o semilavorati prodotti in stabilimenti esteri posseduti in proprio, l'importazione di scarpe che hanno subito delle fasi di lavorazione da parte di terzisti stranieri a cui sono stati inviati modelli e materie prime. Le ragioni principali per cui l'Europa dell'Est esercita tanta attrattiva sono quattro: **la vicinanza geografica, i bassi costi di produzione, le agevolazioni doganali, gli incentivi governativi.**

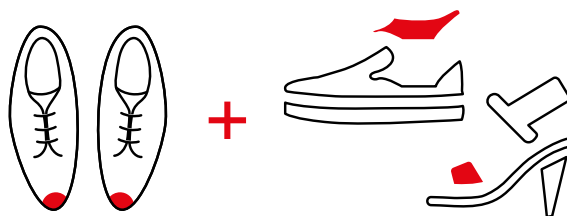
SALARI ORARI MEDI LORDI DEL SETTORE CALZATURIERO IN ITALIA ED EUROPA DELL'EST (2012)



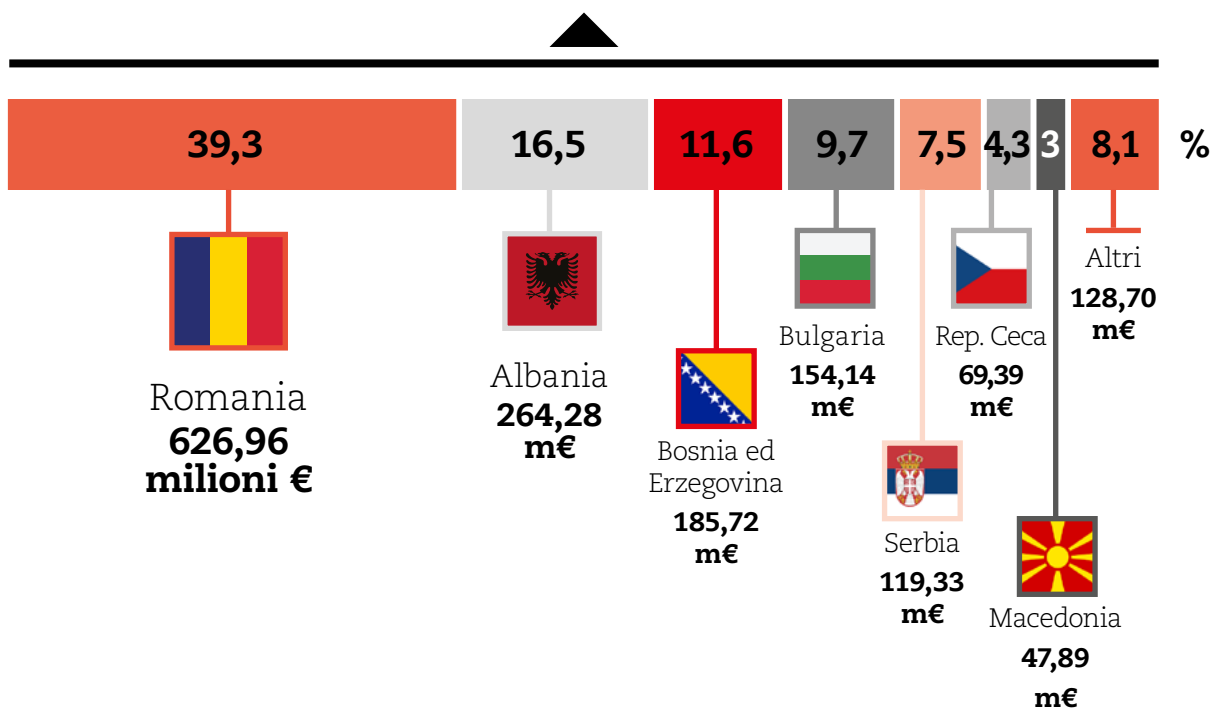
Fonte: Eurostat LCS surveys 2012. Il salario lordo si riferisce alla spesa complessiva sostenuta dall'impresa comprendente salari al lordo delle imposte e degli oneri sociali come specificato dal "total labour cost" (http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_costs). Il settore di riferimento è quello della manifattura della "pelle e prodotti connessi" comprendente il calzaturiero. I costi orari sono standardizzati sulle paghe full-time, prendendo in considerazione solo gli stabilimenti con più di dieci dipendenti e senza considerare le paghe degli apprendisti.

L'analisi degli scambi commerciali rivela che il paese che fino ad oggi ha esercitato **maggiore attrattiva è stata la Romania** da cui l'Italia, per esempio, importa sia calzature ideate e prodotte da imprese locali, sia calzature date in lavorazione a terzisti. La preferenza per la Romania, oltre che da ragioni storiche, deriva dal suo status di membro dell'Unione Europea, che garantisce la libera circolazione di merci e capitali.

IMPORTAZIONI ITALIANE DI CALZATURE E SEMILAVORATI DALL'EUROPA DELL'EST (2015)



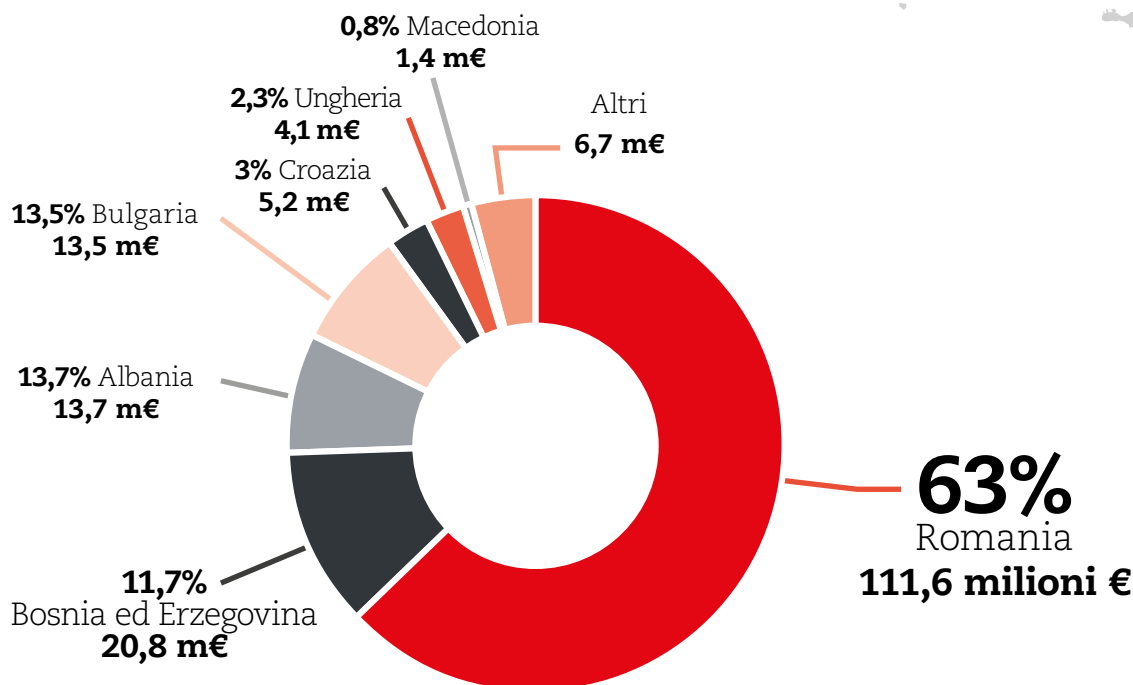
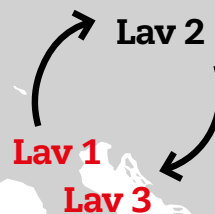
Totale da Est Europa
1.596.408.469 €



Fonte: Istat

Negli anni Novanta la strategia privilegiata dalle imprese italiane nei confronti dell'Europa dell'Est era rappresentata dal trasferimento produttivo che consisteva nell'apertura di stabilimenti propri all'estero. Un esempio è rappresentato da Filanto che negli anni Novanta chiuse i suoi stabilimenti in Puglia e si trasferì in Albania. Anche imprenditori veneti che lavoravano come terzisti per grandi marchi seguirono lo stesso esempio, ma pur spostandosi non mutarono la propria funzione: continuarono a lavorare come terzisti per i vecchi committenti. Col tempo in Europa dell'Est è sorta anche una classe imprenditoriale locale che ha ampliato ulteriormente la platea di terzisti a disposizione dei grandi marchi globali che hanno avuto la strada spianata anche in virtù del TPP (traffico di perfezionamento passivo), un regime doganale che permette di intrattenere rapporti produttivi agevolati anche con paesi non appartenenti all'Unione Europea.

MATERIALE CALZATURIERO DI PRIMA LAVORAZIONE INVIATO DAI COMMITTENTI ITALIANI A TERZISTI DELL'EUROPA DELL'EST CON L'INTENTO DI REIMPORTARLO DOPO AVER SUBITO ULTERIORI FASI DI LAVORO (ANNO 2015)



Fonte: Istat

IL TPP

TPP sta per **“Traffico di perfezionamento passivo”** ed è il nome attribuito ad uno speciale **regime doganale che permette alle aziende comunitarie di esportare materie prime o semilavorate, in paesi non UE, con l’obiettivo di reimportarle ad uno stato di lavorazione più avanzato, pagando dazi nulli o fortemente limitati.**

Il TPP venne istituito gradualmente nell’ultimo scorcio del secolo scorso per favorire in maniera particolare il

settore dell’abbigliamento, ma col tempo venne esteso anche ad altri settori comprese le calzature. In concreto può succedere che un’impresa dell’Unione Europea invii ad un terzista estero della pelle tagliata per reimportarla sotto forma di tomaie cucite o addirittura come scarpe complete senza pagare i dazi sull’intero valore ma tutt’al più sul solo valore della lavorazione aggiunta. Il che ha permesso alle imprese dell’Unione Europea

di ampliare enormemente i terzisti a cui possono rivolgersi, senza aggravio di spesa, se non quella dei trasporti, compensata però dall’enorme risparmio sul costo della lavorazione.

Prendendo come esempio l’Italia, i paesi non UE con i quali le imprese calzaturiere italiane intrattengono maggiori rapporti produttivi in regime di TPP sono quelli dell’Europa dell’Est e in particolare Bosnia, Albania, Macedonia.



LE CONSEGUENZE PER I LAVORATORI: IL CASO GEOX IN SERBIA

Il rapporto di Change Your Shoes, dal titolo “*Il lavoro sul filo di una stringa*”, pubblicato nel giugno 2016 sulle condizioni di lavoro esistenti nei calzaturifici dell’Europa dell’Est⁸⁰, ha messo in evidenza che **i salari minimi pagati in Albania, Bosnia Erzegovina, Macedonia, Romania sono rispettivamente di 140, 164, 145 e 156 euro al mese, anche più bassi dei salari minimi previsti in Cina.**⁸¹ Per poter avere di che vivere decorosamente,

i lavoratori, o meglio le lavoratrici, visto che sono in **maggioranza donne**, dovrebbero ricevere salari quattro o cinque volte più alti. In molti casi il lavoro è pagato **a cottimo**, anziché a tempo, per cui debbono lavorare ben oltre le otto ore giornaliere per raggiungere il salario minimo. Inoltre, dovendo lavorare di fretta, spesso **non rispettano le norme sulla sicurezza** necessarie ad evitare di respirare esalazioni di colle, solventi e altre sostanze chimiche. In molte fabbriche i malesseri sono frequenti per il **freddo estremo d’inverno e le alte temperature d’estate**, a causa della mancanza di impianti di riscaldamento e di condizionamento.

Sia Tod’s che Geox e Prada producono in Europa dell’Est. Tod’s e Geox, addirittura con stabilimenti propri. Ma dai loro documenti non trapela una parola al riguardo. Non c’è nessun accenno neppure nella Relazione sulla Responsabilità Sociale che Prada pubblica ogni anno. E mentre rimangono aperte le domande sulle condizioni di lavoro esistenti negli stabilimenti posseduti da Tod’s in Ungheria e Albania, e negli stabilimenti dei terzisti utilizzati da tutti i grandi marchi nei paesi dell’Est, è diventato chiaro che nello stabilimento di Geox in Serbia, ci sono delle criticità da risolvere.

Voci che qualcosa non andava **nella fabbrica Geox** rispetto ai diritti dei lavoratori, avevano cominciato a circolare nella città di Vranje fin dall’apertura dell’impianto, nel gennaio 2016. Ma fu il 14 luglio 2016, che i mormorii si trasformarono in una vera e propria denuncia. In un’intervista rilasciata da una dipendente licenziata, tale Gordana Krstic, si raccontava di condizioni **sanitarie e di sicurezza insoddisfacenti, di offese verbali, di forme di assunzione non regolari** e di altre violazioni alle norme sul lavoro.⁸² L’intervista rilasciata da Gordana venne ripresa da molti altri quotidiani serbi, creando un grande caso nel Paese, dal momento che violazioni analoghe si erano verificate anche in una fabbrica di componenti per auto posseduta dalla società sudcoreana YURA.⁸³

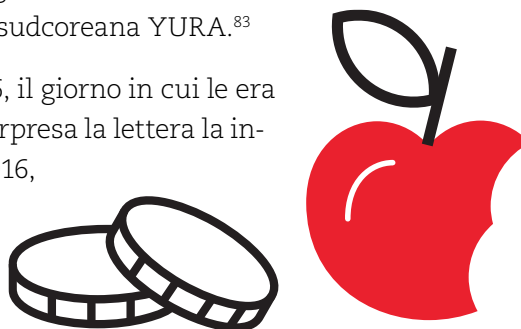
Gordana aveva lavorato presso Geox fino al 10 luglio 2016, il giorno in cui le era stata recapitata la lettera di licenziamento. Ma con sua sorpresa la lettera la informava che il licenziamento decorreva dal 1° maggio 2016,

80 <http://www.abitipuliti.org/changeyourshoes/2016/11/28/2016-report-il-lavoro-sul-filo-di-una-stringa/>

81 Nel 2016, nella provincia del Dongguan, il salario minimo corrispondeva a 213 euro al mese

82 Radoman Iric, ‘Cipele u pelenama, Vranjske Novine’ 14 Luglio 2016

83 Lj. Bukvic, Od Jure inspekciji cetiri automobila, Danas 28 Aprile 2016



giorno in cui scadeva il contratto di lavoro a tempo determinato. Gordana ne dedusse di aver lavorato per 70 giorni senza contratto di lavoro.⁸⁴

"Il contratto di assunzione deve contenere la data di scadenza del rapporto di lavoro. Se il rapporto si prolunga oltre la data di scadenza l'assunzione si considera a tempo indeterminato." (Articolo 32)



Legge sul lavoro della Serbia

Nel settembre dello stesso anno, la stampa riportò un altro caso simile. La lavoratrice in questione era Gabriela Krstic: il 6 settembre aveva ricevuto una lettera di licenziamento, che la riteneva licenziata dal 31 agosto.⁸⁵ A rendere la situazione ancora peggiore c'era il fatto che Gabriela era stata licenziata il giorno dopo che in fabbrica si era verificata una protesta spontanea. Molti avevano sospeso il lavoro per protestare contro la richiesta della dirigenza di svolgere lavoro straordinario di sabato in aggiunta a quello già effettuato nel resto della settimana, da lunedì a venerdì. Gabriela si era distinta per la sua capacità di rappresentare le ragioni della protesta e di formulare richieste precise.

Allarmati da simili notizie, il 15 settembre 2016 la Campagna Abiti Puliti⁸⁶ e il progetto Change Your Shoes scrissero a Geox per avere chiarimenti su una serie di punti, fra cui i salari pagati, le ore di straordinario richieste, le forme di assunzione, la presenza sindacale. La risposta di Geox arrivò via e-mail il 20 novembre, ma trovandola piuttosto incompleta ed evasiva, alcuni membri del Progetto Change Your Shoes e della Clean Clothes Campaign organizzarono una missione a Vranje per raccogliere informazioni direttamente sul campo.⁸⁷

Il viaggio in Serbia avvenne nell'ultima settimana di novembre e dalle interviste condotte con lavoratori, sindacalisti e giornalisti, la delegazione ebbe conferma delle denunce apparse sulla stampa serba. Ad esempio erano confermati lunghi periodi di lavoro senza alcun contratto. Gli intervistati avevano anche raccontato che secondo le loro stime, fino al settembre 2016, dal 50 al 70% del personale aveva lavorato senza regolarità contrattuale. Era la dirigenza a decidere, senza criterio apparente, se e quando stipulare contratti della durata di uno o tre mesi. Tutti i lavoratori intervistati hanno dichiarato di avere continuato a lavorare oltre la data di scadenza contrattuale, senza la stipula di un nuovo contratto. Solo mesi più tardi ricevevano la richiesta di firmare un nuovo contratto di lavoro con le date di inizio e di scadenza stabilite in maniera arbitraria dalla dirigenza. Uno degli intervistati raccontò di avere stipulato prima un contratto di un mese, poi di tre, poi di avere lavorato alcuni mesi senza alcun contratto e poi di avere firmato un contratto con validità retroattiva.⁸⁸

La mancanza di contratti regolari produceva conseguenze anche per l'iscrizione alla previdenza sociale. Alcuni lavoratori hanno dichiarato di non avere potuto avere accesso alle cure ospedaliere per mancanza di assicurazione sanitaria.

Per quanto riguarda lo straordinario, la legge serba lo limita a quattro ore al giorno e comunque non oltre otto ore a settimana. Ma i lavoratori hanno raccontato che

84 Moping U 'Geox', Nova Nasa Rec 22 luglio 2016

85 Radoman Iric, Pobuna radnika 644, Vranjske Novine 15 settembre 2016

86 Sezione italiana della Clean Clothes Campaign

87 La delegazione era composta dai coordinatori della Clean Clothes Campaign in Italia (Campagna Abiti Puliti) nei paesi dell'Europa dell'Est e in Croazia (Novi Sindikat Union).

88 Interviste a lavoratori raccolte da Deborah Lucchetti and Bettina Musiolek nel novembre 2016

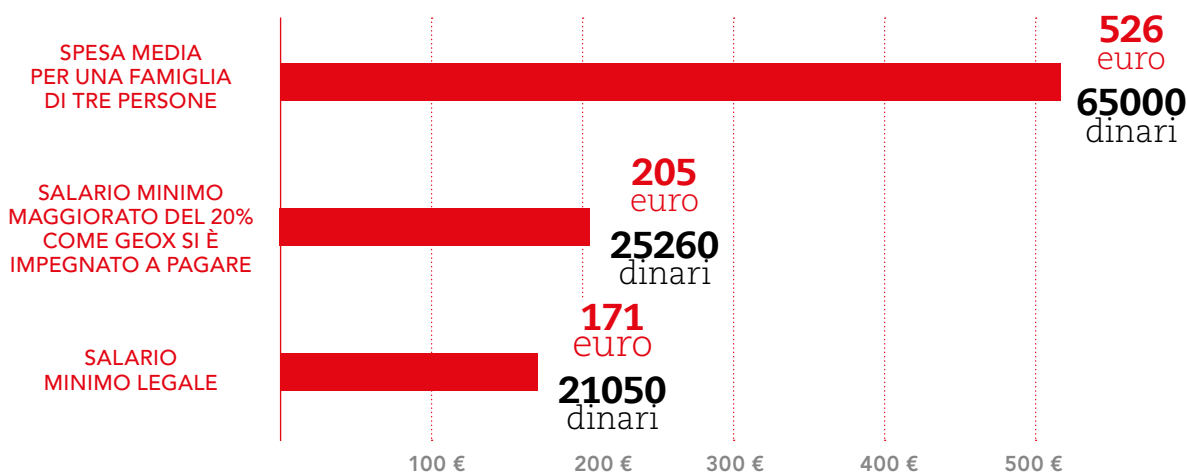
fino al settembre 2016 questi limiti non erano rispettati. Dal lunedì al venerdì, era abituale mezz'ora di lavoro straordinario al giorno, mentre i sabati erano considerati normali giorni di lavoro. Il che faceva un totale di 8-10 ore di lavoro straordinario a settimana.⁸⁹

Nel corso di una conferenza stampa rilasciata il 27 luglio 2016, Aleksander Vulin, Ministro del lavoro, aveva dichiarato che c'erano problemi con lo straordinario nello stabilimento di Geox.⁹⁰ Aggiunse che l'Ispettorato del lavoro aveva trovato un ammontare di straordinario superiore a quello ammesso dalla legge. Ma invece di ridurlo, il 5 settembre 2016 la dirigenza aziendale avanzò la richiesta di un'ora di straordinario dal lunedì al venerdì e di tre ore al sabato. Per giunta, non era chiaro se lo straordinario aggiuntivo sarebbe stato pagato secondo i parametri di legge. Il che fece indignare i lavoratori a tal punto da sospendere spontaneamente il lavoro. La protesta ebbe i suoi effetti: ci fu una riduzione dello straordinario, anche se i sabati continuarono ad essere lavorati, ma non tutti.⁹¹

La delegazione di Change Your Shoes e della Clean Clothes Campaign scoprì che i lavoratori non erano provvisti di busta paga, perciò non sapevano come fosse calcolato il loro salario, né quante ore di straordinario fossero pagate e con quale tariffa. I lavoratori non avevano mai avuto notizie sul calcolo dei loro salari, né avevano ricevuto alcun documento che li informasse sui metodi di calcolo.

Al momento di ricevere il sostegno governativo, Geox si era impegnata a pagare salari maggiorati del 20% rispetto al minimo legale. L'impresa lo aveva dichiarato anche in occasione dell'indagine organizzata nel 2015 da Change your shoes per esaminare il livello di rispetto dei diritti dei lavoratori da parte di 23 marchi europei.⁹² Ma secondo le stime dei lavoratori, solo 150 dipendenti su 1250, ricevevano salari superiori al 20% del minimo legale. I lavoratori non specializzati di categoria più bassa, che sono la maggioranza degli assunti, ricevevano un

I LAVORATORI GEOX TRA SALARI E BISOGNI



I valori sono riferiti al mese e sono validi per l'anno 2016, fonte Governo serbo

89 Interviste a lavoratori raccolte da Deborah Lucchetti and Bettina Musiolek nel novembre 2016

90 <http://www.srbijadanas.com/clanak/vulin-objasnio-radnicima-svoja-prava-prekovremeni-rad-u-zakonskom-okviru-poligraf-nikako-27>

91 Interviste ai lavoratori raccolte da Deborah Lucchetti e Bettina Musiolek nel novembre 2016 e febbraio 2017

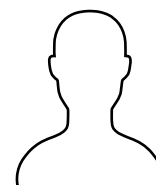
92 <http://www.abitipuliti.org/changeyourshoes/2016/06/23/2016-report-calpestare-i-diritti-dei-lavoratori/>

mensile fisso corrispondente al salario minimo legale di 21.050 RSD (170 euro)⁹³, indipendentemente dalle ore lavorate. Ad agosto Gabriela Krstic aveva ricevuto un totale di 21.500 RSD, che quindi non comprendeva né l'indennità di trasporto, né lo straordinario.⁹⁴

Erano stati trovati problemi anche rispetto alla salute e alla sicurezza. Le interviste avevano segnalato casi di lavoratori svenuti per l'elevata temperatura interna, per l'aria contaminata da sostanze chimiche emanate da mastici e coloranti, per la fatica del lavoro eccessivo. Gli ispettori del lavoro avevano appurato che nei giorni 22 e 23 giugno 2016 il sistema di ventilazione non funzionava e che l'areazione era garantita solo dalle finestre posizionate sul tetto.⁹⁵ Gli ispettori avevano anche rilevato che l'azienda non aveva nominato una società esterna per il controllo degli inquinanti come richiesto dalle legge serba.

Venendo alla libertà di associazione, la legge serba prevede che per poter esercitare le proprie funzioni i sindacati debbano registrarsi presso il Ministero del Lavoro. Una volta registrati, per agire a livello di fabbrica, i sindacati debbono affrontare una serie di altri passaggi che se attuati secondo la legge, non consentono all'impresa di condizionare il processo. Ma preoccupava una dichiarazione rilasciata il 18 settembre 2016 da CATUS, una delle principali centrali sindacali serbe:

“Negli ultimi mesi, i lavoratori si sono rivolti spesso al Consiglio sindacale municipale di Vranje per denunciare vari tipi di violazioni del lavoro e dei diritti sindacali nella fabbrica posseduta dal famoso marchio italiano Geox. (...) La dirigenza di CATUS ha interpretato l'attacco ai diritti dei lavoratori come una flagrante violazione delle convenzioni OIL e della Carta Sociale Europea. Gli amici del sindacato italiano CGIL, immediatamente informati, ci hanno replicato che in Italia Geox ha corrette relazioni sindacali e siede regolarmente ai tavoli contrattuali. Per cui la dirigenza del gruppo è probabilmente all'oscuro del trattamento scorretto riservato alla loro controparte di Vranje. Del diverso modo di trattare i diritti dei lavoratori serbi e italiani è stato informato anche la federazione europea IndustriAll.”⁹⁶



Sindacato CATUS

Nel complesso i lavoratori si sentono indifesi. Alcuni di loro hanno affermato di essere stati licenziati per essersi assentati per malattia o per avere reclamato per qualche aspetto che non andava. I lavoratori hanno anche riportato di non potersi recare in bagno ogni volta che si rende necessario e che erano stati consigliati da una dirigente italiana di risolvere il problema indossando l'assorbente. I lavoratori hanno dichiarato che la stessa dirigente italiana aveva l'abitudine di insultare, intimidire e minacciare.⁹⁷

In generale i lavoratori hanno riferito **un clima di terrore dentro la fabbrica:** nessuno osa reagire per paura di perdere il posto di lavoro. La minaccia di andarsene è un'arma potente a disposizione di Geox e la paura aleggia non solo nella fabbrica, ma nell'intera città di Vranje, considerata l'elevata percentuale di disoccupazione esistente.

Dopo la missione in Serbia, venne inviata a Geox una nuova lettera per segnalare le irregolarità riscontrate e sollecitare la loro correzione a partire dalla necessità di riassumere

93 Valore corrispondente al cambio OANDA del 6 ottobre 2016

94 Intervista raccolta da Deborah Lucchetti e Bettina Musiolek nel novembre 2016

95 <http://www.blic.rs/vesti/drustvo/inspekcija-rada-kontrolisala-geoks/tr9qp5f>

96 Geox Serbia – Example of trade union solidarity, CATUS comunicato stampa n. 363, 18 Settembre 2016 <http://www.sindikat.rs/ENG/news.html>

97 Interviste ai lavoratori raccolte da Deborah Lucchetti e Bettina Musiolek nel novembre 2016 e febbraio 2017

i lavoratori ingiustamente licenziati e di garantire una genuina libertà di associazione. Il libero accesso in fabbrica di ogni sindacato democratico è un diritto fondamentale previsto dalle convenzioni dell'OIL come preconditione per una piena capacità contrattuale.

Alcune settimane più tardi, il 24 dicembre 2016, l'impresa rispose.

La risposta di Geox:

A) Irregolarità nelle forme di assunzione e pagamento dei contributi sociali obbligatori.

La fabbrica è stata inaugurata nel gennaio 2016. Come potrete facilmente capire, questa può essere considerata come una "start-up". Abbiamo dovuto assumere più di 1200 dipendenti e costruire le competenze. Nonostante la complessità di questo compito, questo processo non ha influenzato per nulla la corretta iscrizione alla previdenza sociale. La registrazione presso l'Ufficio per la Pensione e la Previdenza (PIO, Pension and Insurance office) è stata svolta manualmente fino al settembre 2016, con la conseguenza che sono stati maturati ritardi nella registrazione presso i Pubblici Uffici di un numero così enorme di contratti (all'incirca 500 contratti tra Giugno, Luglio e Agosto). Confermiamo che per ciascun giorno di impiego tutte le tasse e i contributi per i salari, e tutti gli oneri sociali e pensionistici sono stati pagati.



B) Irregolarità nei salari, negli straordinari e nei permessi

Lo straordinario non conforme ai termini di legge non è più permesso. Ad ogni modo, rispetto alla prima metà dell'anno, abbiamo drasticamente ridotto l'ammontare complessivo di straordinario. Solo in alcuni mesi ci sono stati picchi di produzione e più di 32 ore di straordinario, comunque compensate dalla riduzione nei mesi successivi nel rispetto della legge.

La società non ha mai richiesto lavoro straordinario senza un'adeguata remunerazione. Lo straordinario, nel caso in cui si verifici, è sempre pagato in linea coi dettami di legge (il 26% in più rispetto all'orario ordinario).

Le buste paga sono regolarmente rilasciate a tutti i lavoratori, i quali firmano una ricevuta (abbiamo da poco introdotto questo nuovo processo di conferma).

In riferimento al calcolo della retribuzione, si tratta di un processo complesso e non di una semplice operazione matematica. Possono talvolta verificarsi errori (come in tutte le società) e questi sono normalmente corretti entro il successivo periodo di paga (il salario successivo).

I "Salari Netti" minimi sono più alti del 20% rispetto al "Salario Netto Minimo della Repubblica", come anche recentemente confermato dall'Ispettorato per la Legge sul Lavoro del Ministero del Lavoro (Labour Law Inspectorate – Minister of Labour). Non paghiamo meno del salario minimo.

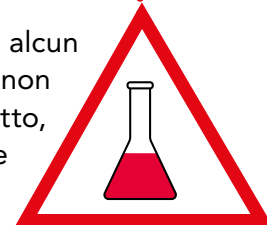
Infine, i permessi per malattia e gli altri congedi sono pagati come specificato dalla legge. I permessi per malattia devono essere giustificati con la documentazione medica di legge.



C) Irregolarità nella salubrità e la sicurezza sul luogo di lavoro

Abbiamo recentemente ri-effettuato tutte le misurazioni. Ciò che ne risulta è che tutti i parametri sono in linea con le prescrizioni di legge riguardo alle condizioni di lavoro. In aggiunta, abbiamo stipulato un contratto con una società esterna affinché svolga test ambientali e rilasci una certificazione.

Per quanto riguarda la formazione considerando che non è stato evidenziato alcun rischio grave sul luogo di lavoro, la società è conforme ai dettami di legge e non è tenuta a svolgere alcuna formazione aggiuntiva o controllo medico. Ciò detto, la sicurezza dei nostri lavoratori ha alta priorità, perciò stiamo costantemente migliorando le condizioni, le conoscenze e la consapevolezza dei nostri dipendenti.



D) Maltrattamento e intimidazione dei lavoratori

La società non ha mai ricevuto reclami circa maltrattamenti. Come prescritto dalla legge, tutti i dipendenti sono stati informati dei loro diritti per ciò che concerne il mobbing e situazioni similari. L'azienda è stata criticata per l'assenza di organizzazioni sindacali dentro la fabbrica. Di conseguenza appare quantomeno strano che vengano riportate testimonianze per cui ci sarebbero stati licenziamenti a causa della partecipazione al sindacato.

Tutti gli impiegati dovrebbero e sono liberi di parlare con la persona indicata come riferimento nel caso si verificano problemi.



E) Irregolarità nella libertà di associazione e nella contrattazione collettiva

La società non è mai stata contattata dai sindacati Sloga, Nezavisnot, o CATUS. Pertanto non abbiamo mai né bloccato, né respinto alcuna proposta.

Per di più, il 4 novembre, 335 membri del sindacato hanno eletto il comitato direttivo e il presidente del sindacato. Il 9 dicembre il sindacato è stato ufficialmente fondato e la relativa documentazione è stata presentata alla direzione aziendale.

La contrattazione collettiva non è mai stata proibita dal datore di lavoro.



Infine, in riferimento ai passi concreti che vengono richiesti a GEOX, possiamo confermare che rispettiamo la libertà di associazione. Come già detto, un sindacato è attualmente stabilito. Al contrario, non abbiamo licenziato nessuno per aver partecipato allo sciopero, anche perché non c'è stato alcuno sciopero.

Ad ogni modo, tutti gli ex-dipendenti hanno il diritto di impugnare il loro caso davanti a un giudice utilizzando tutte le vie legali a loro disposizione.

Per verificare la rispondenza delle affermazioni di Geox alla realtà dei fatti, dall'1 al 3 febbraio 2017 venne organizzata una nuova missione a Vranje. Dalle interviste con i lavoratori e con i rappresentanti sindacali emersero dei miglioramenti: la dirigente italiana par-

ticolarmente aggressiva non era più lì, due organizzazioni sindacali erano ufficialmente insediati in fabbrica⁹⁸, il lavoro straordinario era regolarizzato, le buste paga distribuite.⁹⁹

Questi cambiamenti hanno dimostrato **l'efficacia della pressione pubblica, delle alleanze internazionali e della trasparenza. Ma nello stesso tempo rimanevano aspetti ancora non in linea con la legge serba e con quanto previsto dai Principi guida su imprese e diritti umani (UNGP) emanati dalle Nazioni Unite.** Per esempio permanevano casi di irregolarità contrattuale, non c'era ancora evidenza di una piena rispondenza fra tempo lavorato e contributi sociali, le buste paghe non erano sufficientemente chiare, le misure a favore della salute e della sicurezza ancora insoddisfacenti. E poi rimaneva il nodo dei salari. Per cominciare andavano rimborsati gli arretrati relativi al mancato pagamento della maggiorazione del 20%, e andava fatta una ricognizione dei pagamenti pregressi dello straordinario per rimborsare eventuali somme mancanti. Ma più in generale, anche con la maggiorazione del 20%, come previsto dall'accordo con il governo serbo, i salari continuano a rimanere indecorosi, se consideriamo che servono 65.000 RSD ossia 526 euro al mese per raggiungere il livello di consumi medio della famiglia tipo in Serbia.¹⁰⁰ Questa soglia dovrebbe rappresentare la base di partenza per la contrattazione salariale con le organizzazioni sindacali presenti in fabbrica.

Tutti i punti suddetti sono stati comunicati all'impresa con una nuova lettera inviata il 13 febbraio 2017. Al momento della pubblicazione di questo rapporto, non abbiamo ancora ricevuto una risposta ufficiale. La Campagna Abiti Puliti, Change your shoes e la rete globale della Clean Clothes Campaign, continueranno a dare il proprio sostegno ai lavoratori che si battono per un lavoro dignitoso.

98 Nel comunicato stampa n. 389 del 23 gennaio 2017, CATUS afferma che "Il semaforo verde è stato dato dopo che CATUS ha allertato il sindacato italiano CGIL e quello europeo IndustriAll, che hanno fatto pressione sulla dirigenza aziendale."

99 Interviste ai lavoratori raccolte da Deborah Lucchetti e Bettina Musiolek nel febbraio 2017

100 <http://mtt.gov.rs/download/potrosacka-korpa/KUPOVNA%20MO%20OKTOBAR%202016.pdf?lang=lat>

6. RACCOMANDAZIONI E PROPOSTE

Il viaggio compiuto lungo le filiere produttive dei tre grandi marchi analizzati, mostra quanto **l'industria delle calzature sia ancora lontana dal rispettare i diritti umani e sindacali degli operai che confezionano le loro scarpe, indipendentemente dalla località geografica**. Le reti di produzione globale sono strutturate per incoraggiare la corsa verso il basso, per favorire la violazione delle regole, per commettere abusi. Ciò accade **soprattutto quando non c'è controllo pubblico sulle catene di fornitura**. L'opacità, addirittura la segretezza, di cui oggi godono le filiere produttive, favoriscono ogni tipo di violazione lontano dallo sguardo dei consumatori. La presenza di cittadini bene informati, di media indipendenti, di reti di solidarietà internazionali, sono condizioni fondamentali per ottenere dalle imprese comportamenti responsabili conformi alle tutele previste dalle leggi nazionali, dalle convenzioni internazionali e dai Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani (UNGP).

PRATICHE COMMERCIALI E ABUSO DI POTERE

Le pratiche commerciali utilizzate dalle imprese committenti e l'imposizione di condizioni contrattuali capestro non consentono ai fornitori e ai terzisti di corrispondere ai lavoratori salari dignitosi e garantire condizioni di lavoro che rispettino i contratti collettivi (ove esistenti), le convenzioni internazionali e le leggi dei paesi ospitanti. Le politiche commerciali di compressione dei prezzi di fornitura, l'assenza di programmazione della produzione e la pressione sui tempi di consegna, favoriscono la violazione dei diritti fondamentali, impoveriscono i lavoratori e non consentono livelli di vita dignitosi.

Alle imprese dell'Unione Europea (marchi e distributori) chiediamo di:

- 1 Stipulare contratti commerciali che consentano ai capofliera, ai terzisti e alle società e cooperative di servizi il rispetto delle normative** in materia di salute e sicurezza, salario dignitoso, libertà di associazione sindacale e regolarità contrattuale, corrispondendo prezzi di acquisto e/o prezzi di trasformazione delle commesse adeguati a coprire i livelli salariali conformi ai contratti collettivi nazionali e al livello stabilito dalla Asia Floor Wage Alliance (AWFA)¹⁰¹ per i paesi asiatici. Come prima misura, aumentare le retribuzioni ad un livello pari almeno al 60% della media salariale nazionale nei paesi dell'Est Europa¹⁰².

101 <http://asia.floorwage.org/resources/wage-reports/asia-floor-wage-figures>

102 <http://www.abitipuliti.org/changeyourshoes/2016/11/28/2016-report-il-lavoro-sul-filo-di-una-stringa/>

- 2 Negli stabilimenti posseduti in paesi a bassi salari, **corrispondere salari dignitosi**, come stabilito dall'AFWA per i paesi asiatici. Con effetto immediato e come prima misura, fissare un livello retributivo minimo pari ad almeno il 60% della media salariale nazionale nel caso dei paesi dell'Est Europa.
- 3 **Garantire la libertà di associazione e di contrattazione collettiva**, favorendo in maniera esplicita l'accesso di sindacati liberi e la formazione di rappresentanze sindacali liberamente scelte dai lavoratori in tutte le fabbriche fornitrici di beni e servizi, in Italia e all'estero.

Ai governi dei paesi UE chiediamo di:

- 1 **Vigilare sulla corretta applicazione delle leggi** del lavoro e aumentare il controllo da parte degli Ispettorati del Lavoro specialmente nei segmenti più a rischio delle filiere produttive dove si addensano fenomeni di lavoro illegale, caporalato, irregolarità contrattuale e retributiva, lavoro migrante.
- 2 **Modificare le politiche e le attuali leggi sull'immigrazione** che favoriscono l'afflusso di manodopera migrante dove si produce, per rompere il meccanismo che oggi lega la clandestinità al lavoro nero e quindi allo sfruttamento e alle condizioni inumane.
- 3 **Nel caso italiano estendere la responsabilità diretta delle persone giuridiche** prevista dal Decreto 231/2001, modificato nel 2015 con l'inclusione di reati ambientali, comprendendo le violazioni dei diritti umani e del lavoro che si verificano lungo l'intera filiera produttiva, in Italia e all'Estero, nonché i reati relativi alla loro mancata prevenzione, mitigazione e riparazione equa e tempestiva in caso di abuso.
- 4 **Vincolare incentivi**, garanzie e sostegno finanziario e istituzionale per l'internazionalizzazione delle imprese italiane all'estero forniti dalle agenzie di credito e protezione degli investimenti SACE e SIMEST **al rispetto dei diritti umani e del lavoro**, al pagamento di salari dignitosi, al rispetto della Libertà di associazione sindacale e contrattazione collettiva lungo l'intera filiera produttiva. Lo stesso dicasi per le politiche di attrazione degli investimenti in Italia.
- 5 **Rendere pubbliche le informazioni** circa le attività delle suddette Agenzie di credito a sostegno delle imprese nazionali all'estero attraverso la **pubblicazione di un rapporto annuale** dettagliato ove sia possibile conoscere la destinazione dei fondi pubblici erogati a loro favore di ciascuna impresa nei paesi esteri.

TRASPARENZA DI FILIERA E DUE DILIGENCE

Senza **trasparenza di filiera** non può esserci controllo effettivo del rispetto dei diritti umani e del lavoro in tutte le fasi di produzione da parte di tutti i soggetti interessati. In caso di incidenti industriali, ad esempio, è estremamente difficile identificare le imprese committenti e dunque risalire alle loro responsabilità per garantire alle vittime l'accesso a meccanismi di risarcimento equi e tempestivi. **I Principi Guida delle Nazioni Unite (UNGPs)**¹⁰³ richiamano tutte le imprese alla responsabilità di predisporre procedure di due diligence volte a identificare, prevenire, mitigare e rendere conto degli impatti negativi derivanti dalle attività produttive sui diritti umani e del lavoro. Questo significa **adottare politiche attive** per garantire condizioni di lavoro dignitose per tutti i lavoratori che operano lungo tutta la filiera produttiva. Gli stessi Principi chiedono ai Governi di impegnarsi affinché i cittadini siano tutelati contro gli abusi derivanti dalle attività economiche delle imprese adottando politiche e misure legislative adeguate allo scopo.

Alle imprese committenti (marchi e distributori) chiediamo di:

- 1** **Publicare rapporti annuali sull'impatto delle loro attività**, rendendo esplicite le attività di due-diligence atte a identificare, prevenire e rimediare agli impatti negativi delle attività produttive sui diritti umani e del lavoro lungo l'intera catena di fornitura, a partire dalle concerie.
- 2** **Publicare** in maniera fruibile e accessibile la lista completa, aggiornata almeno una volta all'anno, dei propri **stabilimenti, dei fornitori (o capofiliera), dei subfornitori (o terzisti), degli intermediari** che gestiscono i lavoratori a domicilio, delle società e cooperative di servizi, avendo cura di indicare nomi, indirizzi e contatti.
- 3** Publicare i **rapporti degli audit sociali** e dei provvedimenti correttivi intrapresi in caso di non conformità in materia sociale e ambientale

Al Parlamento Europeo e ai governi nazionali chiediamo di:

- 1** **Rendere obbligatoria** per le imprese la pubblicazione di un **rapporto annuale** relativo alle politiche e alle attività messe in atto per prevenire gli impatti negativi sui diritti umani e i rimedi in caso di violazioni e abusi lungo l'intera filiera produttiva, in Italia e all'estero.
- 2** **Rendere obbligatoria** per le imprese la pubblicazione, aggiornata almeno una volta all'anno, della **lista completa dei propri stabilimenti, fornitori (o capofiliera), subfornitori** (o terzisti), intermediari che gestiscono i lavoratori a domicilio, società e cooperative di servizi (inclusa logistica).

103 http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

3 Introdurre **l'obbligo di rendicontazione non-finanziaria** e dei processi di due diligence per tutte quelle entità che sono all'apice delle catene di fornitura e che definiscono i regimi contrattuali che condizionano i salari e le condizioni di lavoro nei vari segmenti della filiera.

4 Introdurre per le imprese transnazionali l'obbligo di dotarsi di meccanismi interni atti a **identificare, prevenire, mitigare e rimediare gli effetti negativi** sui diritti umani provocati dalle loro attività e dalla loro intera catena produttiva.¹⁰⁴

La trasparenza in concreto: i dati che le imprese devono rendere noti per permettere un controllo sociale dei diritti umani e del lavoro

I dati fondamentali che devono essere resi pubblici per prevenire, mitigare e rimediare gli effetti negativi delle attività produttive sui diritti umani e del lavoro lungo le filiere produttive globali sono:



Gli indirizzi delle fabbriche al servizio dei marchi committenti e dei loro prodotti, in tutti i punti della filiera

Indicazione del tipo di marchio assegnato in lavorazione ad ogni fornitore/terzista/capofiliera



Numero dei lavoratori impiegati presso fornitori e subfornitori, suddivisi per genere, inquadramento retributivo, età

Media delle ore lavorate e degli straordinari



Tipo di contratti utilizzati

Presenza di sindacati e di contratti integrativi



Eventuali rapporti di ispezione e verifiche, formazione per i lavoratori, registro degli infortuni

Fatturato e pezzi venduti per specifici archi temporali



Suddivisione percentuale dei singoli marchi sul totale

composizione del prezzo



prodotti chimici utilizzati

certificazioni ottenute



riferimenti del responsabile delle risorse umane e del responsabile aziendale da contattare in caso di violazione dei diritti umani

I dati devono essere pubblicati in forma aperta e accessibile per tutti coloro che sono interessati all'attività di monitoraggio della qualità sociale e ambientale della produzione: lavoratori, sindacalisti, attivisti dei diritti umani, governi, giornalisti e cittadini.

¹⁰⁴ Si veda, come esempio, la legge adottata in Francia il 21 febbraio 2017, nota come "Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre", http://www.assemblee-nationale.fr/14/dossiers/devoir_vigilance_entreprises_donneuses_ordre.asp

Questo rapporto nella sua versione in bozza è stato inviato per commenti a Geox, Prada e Tod's il 5 aprile 2017. Nessuna delle tre imprese ha risposto.

Copia della bozza del rapporto è stata inviata per conoscenza anche ai soggetti che hanno maggiormente contribuito alla ricerca così come a IndustriALL Europe.

APPENDICE: NOTA METODOLOGICA

La ricerca sui tre marchi è stata condotta dal settembre 2015 all'ottobre 2016, attraverso l'esame di documenti e interviste.

I documenti comprendono studi e monografie su temi attinenti ai processi produttivi e alle politiche aziendali, legislazione del lavoro in Italia e alcuni paesi dell'Europa dell'Est, statistiche sui flussi commerciali, l'analisi comparata dei livelli salariali in Europa, bilanci finanziari, servizi di stampa in cartaceo e su siti internet, dossier su eventi specifici.

Nel complesso della ricerca sono state condotte più di 75 interviste, in sei regioni d'Italia (Veneto, Marche, Toscana, Abruzzo, Puglia e Campania), oltre che in Romania e in Serbia. In Veneto per la presenza del calzaturificio di Prada ad Arino di Dolo e del settore logistica di Geox. In Toscana per la presenza del calzaturificio di Prada a Levane di Montevarchi e numerosi terzisti. Nelle Marche per la presenza di due stabilimenti di Prada (a Montegrano e Civitanova Marche), e di due calzaturifici di Tod's, oltre che numerosi terzisti. In Campania, Abruzzo e Puglia per la presenza di numerosi terzisti.

Relativamente a Prada in Veneto, sono state effettuate interviste semi-strutturate a lavoratrici dello stabilimento di Arino di Dolo e a testimoni privilegiati quali funzionari sindacali, imprenditori/trici e altre figure professionali legate alla realtà produttiva e al settore calzaturiero della Riviera del Brenta. Le persone intervistate sono state individuate attraverso reti formali e informali.

Nonostante la disponibilità di molti intermediari, è stato estremamente difficoltoso individuare lavoratori che si rendessero disponibili a essere intervistati. Altrettanto complesso è stato accedere alle testimonianze di terzisti e imprenditori legati da rapporti di lavoro con l'azienda. I dirigenti di Prada, che si è cercato di contattare attraverso differenti canali (Cgil di Mestre, direzione del Politecnico Calzaturiero, Presidente degli Industriali del Veneto) in almeno tre diverse occasioni, hanno negato recisamente la possibilità di un incontro con i ricercatori e il permesso a visitare lo stabilimento, adducendo la motivazione che la policy aziendale non prevede la collaborazione con studenti e ricercatori.

Complessivamente dunque sono state intervistate 10 persone, di cui cinque lavoratori e lavoratrici e cinque testimoni privilegiati. In particolare, sono state intervistati 4 lavoratori e lavoratrici occupati nell'azienda, 1 un ex-lavoratore, 2 funzionari sindacali, 1 addetto all'ufficio commerciale di un'impresa locale che fornisce servizi all'azienda, 1 ammi-

nistratore delegato del Politecnico Calzaturiero, istituto saldamente radicato nel tessuto produttivo della Riviera, 1 imprenditrice della zona che lavora come terzista per Prada, operando tuttavia nel settore dell'abbigliamento e non in quello delle calzature.

La ricerca di lavoratori che accettassero di farsi intervistare è stata particolarmente difficile, poiché nessuno dei colleghi dei lavoratori e lavoratrici intervistate ha a sua volta acconsentito all'incontro. Al contrario, anche le persone ascoltate hanno dimostrato un certo timore rispetto alla tutela dell'anonimato. Non è stato possibile, in questo senso, effettuare un "campionamento a valanga". Similmente, la mediazione del Politecnico nei confronti degli studenti che hanno o hanno avuto rapporti di lavoro con Prada non ha ottenuto risultati, né i lavoratori e le lavoratrici contattate attraverso i social network hanno risposto in alcun modo alla proposta. Nella gran parte dei casi, la garanzia dell'anonimato non è servita dunque a tranquillizzare lavoratori e lavoratrici rispetto alla possibilità di raccontare la propria esperienza. Gli intervistati, del resto, hanno messo in evidenza come, alla firma del contratto, i dipendenti dello stabilimento debbano sottoscrivere un accordo che vieta loro di divulgare informazioni sull'azienda stessa.

Le imprese che intrattengono rapporti con Prada sembrano essere sottoposte a obblighi analoghi, mentre la sporadicità dei rapporti tra l'azienda e le istituzioni variamente legate al contesto produttivo locale permette a queste ultime una conoscenza solo generica delle dinamiche interne alla grande griffe. La stessa internalizzazione di alcuni servizi ai dipendenti, cui hanno fatto riferimento gli operatori dell'Acli locale, e, a maggior ragione, la partecipazione praticamente inesistente alle attività e ai servizi forniti dall'Associazione dei Calzaturieri della Riviera del Brenta e dal Politecnico Calzaturiero assottiglia ulteriormente la relazione di conoscenza tra territorio e azienda. In questo senso, nel contesto produttivo e sociale in cui si situa, l'impresa si configura paradossalmente come un "gigante invisibile", il peso del cui agire, pur evidente negli effetti locali, appare difficilmente inquadrabile tramite un'osservazione aperta e diretta.

Se tale situazione da un lato ha ostacolato la raccolta delle informazioni, dall'altro solleva degli interrogativi sia in merito al clima che vige in questa specifica azienda, sia più in generale sugli effetti della crisi e dei processi di ristrutturazione economica sulla vita quotidiana dei lavoratori. Le persone contattate per le interviste hanno chiesto di rimanere anonime: per questo motivo le citazioni faranno riferimento semplicemente alla loro generica posizione lavorativa.

Difficoltà simili rispetto a Prada sono trovate anche in Toscana e nelle Marche.

In Toscana sono state effettuate interviste semi-strutturate nella provincia di Firenze e di Arezzo. Il nucleo produttivo più consistente e di più antica data del Gruppo è dislocato infatti proprio in queste aree dove, all'interno e a cavallo di diversi distretti industriali, si localizza anche la rete produttiva dei fornitori.

Complessivamente sono state intervistate dieci persone, di cui tre lavoratori – uno in uno stabilimento di proprietà del gruppo e due in aziende terziste -, una ex impiegata nel settore vendite e una ex impiegata nella selezione del personale presso l'azienda e cinque testimoni privilegiati che si collocano nell'area della rappresentanza sindacale.

Come nel caso veneto le persone intervistate sono state individuate attraverso reti formali ma soprattutto facendo ricorso a quelle più informali. Piuttosto generalizzata è stata infatti l'indisponibilità da parte dei più diversi interlocutori non solo a raccontare la propria attività ed esperienza lavorativa ma anche nel fornire informazioni e ulteriori contatti. Il rifiuto da parte dei lavoratori a sottoporsi a un'intervista o anche solo a dialogare – a microfono spento - col ricercatore è stato talvolta motivato con il fatto di aver sottoscritto norme e clausole contrattuali in materia di riservatezza, ma più spesso è sembrato riconducibile a un certo timore. La difficile raccolta delle informazioni trova cioè forse modo di spiegarsi non solo in riferimento alle politiche di questa, come probabilmente di altre aziende, ma anche al clima di incertezza ingenerato dalla crisi economica. Per questo motivo è stato rispettato il più totale anonimato degli interlocutori che hanno mostrato la loro disponibilità a collaborare alla ricerca e nel testo essi vengono indicati solo attraverso il riferimento a una generica posizione lavorativa.

Anche la collaborazione da parte dei rappresentanti sindacali è apparsa, con qualche eccezione, piuttosto scarsa. In questo caso si tratta verosimilmente di un atteggiamento che si inserisce in un contesto regionale in cui l'investimento di Prada, così come di altre importanti aziende del settore moda, sulle competenze produttive e i savoir faire locali nella produzione della pelletteria e delle calzature ha una rilevanza economica e soprattutto mediatica di non poco conto. Nel contesto della provincia di Arezzo, in particolare, la "visibilità" di questa azienda è tale e così rilevante dal punto di vista occupazionale da spiegare per certi versi l'atteggiamento "difensivo" mostrato dagli interlocutori.

Nonostante ciò, va riconosciuto alle rappresentanze sindacali un costante impegno nell'opera di sensibilizzazione sul tema di una maggiore tracciabilità delle filiere produttive e di intervento in attività di contrasto dell'illegalità nei rapporti di subappalto.

Proprio per ricostruire questo complesso e variegato scenario locale è sembrato opportuno affiancare all'osservazione sul campo e alle interviste non solo l'analisi di una letteratura specialistica ma anche quella "grigia" rappresentata da rapporti, riviste e quotidiani.

Nelle Marche la ricerca su Prada si è avvalsa della collaborazione della Camera del Lavoro di Montegranaro. Grazie ad essa è stato possibile ottenere la testimonianza di due lavoratori alle dirette dipendenze dell'azienda e di tre terzisti, su garanzia di anonimato. I responsabili sindacali marchigiani hanno anche facilitato il contatto con le organizzazioni sindacali campane che hanno fornito informazioni su un fornitore importante di Prada della zona di Napoli.

Relativamente a Tod's, sono state condotte interviste sul campo a funzionari sindacali, lavoratori dei suoi stabilimenti, imprenditori/trici ex terzisti e altre figure professionali legate alla realtà produttiva di Tod's nelle Marche e in Puglia. Generalmente le interviste, sia con lavoratori che con imprenditori del settore, sono state condotte dietro garanzia di anonimato. Tutti i soggetti interpellati hanno espresso il timore di ritorsioni da parte dell'azienda in caso di pubblicizzazione del contenuto delle loro interviste. Nel caso dei terzisti fornitori dell'azienda è stato messo in luce come una clausola specifica del contratto di fornitura con Tod's vieti espressamente la divulgazione delle stesse clausole contrattuali.

Nel dettaglio, l'esame della filiera salentina di Tod's, e in particolare della vicenda processuale che vede l'azienda coinvolta, è stata possibile grazie alla testimonianza dell'avvocato Eugenio Romano, legale di Carla Ventura. Grazie all'avvocato Romano è stato possibile accedere alla documentazione cartacea del ricorso legale, e soprattutto alla testimonianza diretta di imprenditori coinvolti nella vicenda che hanno accettato di essere intervistati ma dietro garanzia di anonimato. In questo modo è stato anche possibile accedere alle testimonianze di imprenditori ex terzisti dell'azienda che hanno accettato di raccontare la propria esperienza di terzisti Tod's sempre con garanzia di anonimato. La ricerca si è avvalsa anche della testimonianza di funzionari sindacali, in particolare il segretario generale della FILCTEM di Lecce e la funzionaria della Camera del lavoro di Casarano. Complessivamente sono stati intervistati 5 imprenditori attivi nel settore della produzione di calzature di lusso ed ex terzisti dell'azienda Tod's, un avvocato, 2 sindacalisti, 2 dipendenti della principale azienda terzista di Tod's, Euroshoes. La ricerca si è avvalsa anche della testimonianza di Valerio Elia, docente all'Università del Salento ed esperto del settore.

L'esame della filiera marchigiana di Tod's, si è avvalsa della testimonianza e della collaborazione del segretario Cgil delle Marche Giuseppe Santarelli, e di altri funzionari sindacali marchigiani che hanno reso possibile le interviste con 4 lavoratori degli stabilimenti di Tod's fra cui un delegato sindacale. Grazie all'intermediazione del sindacato è stato possibile stabilire contatti diretto anche con tre ex terzisti di Tod's.

Relativamente a Geox in Veneto, al fine di indagare in profondità l'oggetto della ricerca, l'indagine si è avvalsa delle tecniche di ricerca qualitativa quali le interviste discorsive e l'osservazione etnografica. Le organizzazioni sindacali hanno svolto un ruolo fondamentale nell'accesso al campo, in quanto grazie alla fiducia che riponevano in loro i lavoratori è stato possibile avvicinare i soggetti da intervistare. Le interviste sono state 12 in totale: 10 facchini impiegati in ruoli differenti all'interno delle cooperative, e 2 testimoni privilegiati, ossia i sindacalisti di Adl Cobas e di Filt-Cgil.

Geox è stata indagata anche in Serbia relativamente alle condizioni di lavoro esistenti nel suo stabilimento di Vranje. A tale scopo sono state condotte varie indagini sul campo da parte di organizzazioni locali e internazionali. Nel novembre 2016 e nel febbraio 2017 sono state organizzate due missioni speciali composte da membri della Campagna Abiti Puliti, nonché partecipanti al Progetto Change Your Shoes; da esponenti dell'organizzazione tedesca ENS (coordinatrice della Clean Clothes Campaign in Europa dell'Est); da rappresentanti di Novi Sindikat (sindacato coordinatore della Clean Clothes Campaign in Croazia). E' stato estremamente difficile trovare lavoratori disponibili a parlare della loro condizione lavorativa. Solo grazie all'aiuto di Radoman Iric, il giornalista locale che per primo ha raccontato la storia di Gordana Krstic, capoturno alla Geox, poi licenziata, è stato possibile incontrare un gruppo di lavoratori. L'indagine è stata condotta per mezzo di interviste a 6 lavoratori di Geox (di cui 4 licenziati), a giornalisti, ad attivisti di base e a 3 esponenti sindacali di CATUS, SLOGA, Nezavisnost. Sono state condotte anche 10 interviste casuali a residenti di Vranje, per raccogliere opinioni sulle notizie provenienti dallo stabilimento di Geox. Ma in generale è stato abbastanza difficile incontrare chi accettasse di rilasciare dichiarazioni perché Vranje è in una regione povera con un alto tasso di disoccupazione.



CHANGE YOUR SHOES è un progetto organizzato in collaborazione tra 15 organizzazioni europee e 3 asiatiche. Siamo convinti che i lavoratori della filiera calzaturiera abbiano diritto ad un salario dignitoso e a condizioni di lavoro sicure e che i consumatori abbiano diritto a prodotti sani e alla trasparenza nella produzione delle loro scarpe. In Italia è condotto dalla Campagna Abiti Puliti.



Questo documento è stato realizzato con il sostegno finanziario dell'Unione Europea. I contenuti del documento sono di esclusiva responsabilità del Centro Nuovo Modello di Sviluppo e di Fair; in nessun caso possono essere considerati espressione della posizione dell'Unione Europea.