

SINTESI: Accordo sulla sicurezza salariale, l'istituzione di un fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto, la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori del settore tessile-abbigliamento, pelli e calzature

PREMESSA: la pandemia da Covid-19 ha messo a nudo come mai prima d'ora le debolezze e le ingiustizie strutturali tipiche dell'industria globale dell'abbigliamento. Milioni di persone hanno perso il lavoro, molto spesso senza ricevere le liquidazioni dovute, e in numero ancora maggiore hanno subito gli effetti drammatici della perdita di reddito conseguente alla sospensione delle attività produttive o alla riduzione delle ore di lavoro. In molti paesi produttori la già grave limitazione dei diritti fondamentali dei lavoratori si è ulteriormente acuita per effetto delle chiusure delle fabbriche e dei licenziamenti di massa che ne sono seguiti. È pertanto nell'interesse generale che si metta mano al più presto all'istituzione e al consolidamento di sistemi pubblici di protezione sociale che garantiscano ai lavoratori l'erogazione di indennità di disoccupazione e/o di licenziamento di cui hanno diritto. La crisi pandemica in corso ne rende ancor più evidente la necessità. L'adozione di misure di protezione sociale è primariamente in capo ai governi e ad essi pertanto ci rivolgiamo per sollecitare gli interventi immediati che a loro competono.

Nell'attesa che prendano forma sistemi di protezione sociale adeguatamente finanziati, a gestione pubblica e democratica, spetta congiuntamente ai marchi/distributori e ai datori di lavoro del settore TAPC garantire che, nell'eventualità di chiusure degli stabilimenti o di licenziamenti di massa, ai lavoratori siano corrisposte le relative indennità, senza le quali essi sarebbero gettati nell'indigenza e nella disperazione. Le imprese eviterebbero anche un danno di immagine e lo spreco di risorse derivante da lunghi e aspri conflitti sociali.

La crisi che attraversa il settore non solo deve trovare risposte efficaci ed immediate, ma dev'essere l'occasione per ridefinire in modo sostanziale i criteri di attribuzione delle responsabilità in modo che, in situazioni di difficoltà e in un'ottica collaborativa, nessuna delle parti soccomba: dalla manodopera che assembla i prodotti, ai fabbricanti che gestiscono la produzione, fino alle imprese committenti che ricavano dalle attività produttive la quota maggiore dei profitti. A questo scopo, proponiamo che fra le organizzazioni sindacali, i marchi, i singoli datori di lavoro o le associazioni di categoria siano sottoscritti e applicati accordi legalmente vincolanti, che rispecchino i principi fondamentali di seguito illustrati.

OBBLIGHI CONGIUNTI: i marchi, i distributori e i produttori, nell'ambito dei rispettivi e più basilari obblighi, condividono la responsabilità di assicurare che i lavoratori siano regolarmente retribuiti, percepiscano le indennità spettanti alla cessazione del rapporto di lavoro, e possano esercitare i loro diritti fondamentali, e in particolare la libertà di associazione e il diritto effettivo di contrattazione collettiva. Sono doveri il cui adempimento comporta un impegno comune in un processo collaborativo da parte dei marchi, distributori e produttori da un lato; dei lavoratori, le loro organizzazioni sindacali e le reti solidali della società civile dall'altro.

TERMINI GENERALI: nel quadro dell'Accordo, le parti istituiranno e amministreranno un Fondo globale di garanzia salariale in modo tale da permettere che per tutta la durata della pandemia da Covid-19 i lavoratori percepiscano regolarmente le loro retribuzioni, sia pregresse che correnti; un Fondo globale di garanzia delle indennità di fine rapporto che tuteli i dipendenti delle fabbriche che chiudono o procedono a licenziamenti di massa; e un Fondo globale amministrativo e di applicazione dell'Accordo al servizio della governance, del monitoraggio e dell'attuazione dell'Accordo, ivi compresa la sorveglianza sul rispetto dei diritti fondamentali del lavoro.

In ciascun paese produttore dal quale si approvvigionano i marchi e i distributori firmatari saranno attivati i Conti nazionali per la protezione sociale, da istituirsi una volta che i datori di lavoro e/o le

associazioni di categoria di quei paesi abbiano sottoscritto l'Accordo e la cui funzione consiste nel promuovere la costruzione e il consolidamento di un sistema pubblico di protezione sociale, dal quale dipende anche l'assicurazione contro la disoccupazione. Sarà cura di appositi Comitati nazionali per la gestione dei Conti formulare proposte per l'impiego dei relativi fondi. Dei comitati di ciascun paese faranno parte rappresentanti di agenzie governative e internazionali, così come rappresentanti con diritto di voto del sindacato, dei datori di lavoro e dei marchi.

CAMPO DI APPLICAZIONE: l'Accordo si applica al settore manifatturiero del tessile-abbigliamento, pelle e calzature (TAPC) a qualsiasi livello della catena di fornitura avvenga il processo produttivo, e sarà applicabile a tutta la manodopera impiegata nella fabbricazione di prodotti per conto dei marchi committenti, indipendentemente dal tipo di legame commerciale o tipologia di rapporto di lavoro, che sia a tempo indeterminato, determinato, subfornitura, a domicilio, ecc.

FINANZIAMENTO: spetterà ai marchi e ai datori di lavoro contribuire ai fondi previsti dall'Accordo. Allo scopo di garantire la corresponsione dei salari nel periodo di pandemia da Covid-19, i marchi verseranno inizialmente una somma forfettaria sufficiente a colmare il "divario salariale", intesa come la differenza fra la somma che i lavoratori percepivano dal proprio datore di lavoro nell'anno di calendario 2019 e la somma pagata annualmente durante il periodo di pandemia. I marchi verseranno inoltre ogni anno, in modo continuativo, l'1,5% del prezzo FOB (con un contributo aggiuntivo dell'1,5% per il primo anno di vigenza dell'accordo al fine di coprire i costi di avviamento e far fronte agli effetti negativi della pandemia) mentre i datori di lavoro contribuiranno versando [X]% dell'ammontare complessivo delle retribuzioni. I fondi così costituiti dovranno essere sufficienti a coprire i costi previsti per l'erogazione dei trattamenti di fine rapporto nonché i costi relativi alla gestione e all'attuazione dell'Accordo. L'entità dei contributi da versare sarà calcolata sulla base dell'esperienza e potrà variare con effetto retroattivo al fine di mantenere un livello di disponibilità sufficiente a coprire i costi o a contabilizzare eventuali eccedenze.

GESTIONE DEI FONDI: i fondi saranno amministrati da un Consiglio composto da un egual numero di rappresentanti con diritto di voto dei marchi e dei datori di lavoro da una parte, e delle organizzazioni sindacali dall'altra; con un presidente neutrale nominato dalle parti con due terzi dei voti e la presenza di osservatori senza diritto di voto designati dalle organizzazioni non governative. Ogni Comitato nazionale per la gestione dei Conti nominerà a sua volta due membri senza diritto di voto al Consiglio, uno in rappresentanza dei datori di lavoro e dei marchi, l'altro in rappresentanza delle organizzazioni sindacali e non governative.

SEGRETARIATO E ISPETTORATO: il Consiglio costituirà un Segretariato con il compito di promuovere la raccolta dei fondi, gestire le attività e relazionare al Consiglio sullo stato dei diversi Conti, costituire e coordinare le attività di un Ispettorato, composto da un Capo Ispettore indipendente e da una squadra di Ispettori per ogni paese in cui abbiano sede gli stabilimenti produttivi, i cui compiti consistono nella verifica degli adempimenti previsti dall'Accordo, ivi compreso il rispetto degli obblighi di natura economica e la tutela dei diritti dei lavoratori, che competono alle imprese committenti e ai datori di lavoro. Gli Ispettori saranno designati in ogni paese dalle organizzazioni sindacali firmatarie e impiegati a discrezione del Capo Ispettore. Essi saranno addestrati nelle attività di verifica degli adempimenti e avranno diritto di accesso agli impianti produttivi dei datori di lavoro firmatari nonché a tutti i documenti aziendali pertinenti. Gli Ispettori riferiranno sui risultati delle attività svolte e formuleranno raccomandazioni per interventi correttivi al Capo Ispettore, il quale sarà investito dell'autorità di mettere in atto le relative procedure. Il Segretariato riceverà e, con l'assistenza del Capo Ispettore, valuterà i reclami pervenuti in materia di retribuzioni o di trattamenti di fine rapporto non pagati, prenderà decisioni in merito e provvederà agli stanziamenti dai fondi del Fondo globale di garanzia salariale o del Fondo

globale di garanzia delle indennità di fine rapporto. Il Capo Ispettore avrà facoltà decisionale in merito a tutti i reclami pervenuti, i quali saranno tuttavia soggetti a eventuale revisione, modifica o revoca da parte del Consiglio. Sarà cura del Capo Ispettore procedere alla liquidazione dei reclami approvati.

DIVULGAZIONE: le organizzazioni sindacali e non governative firmatarie si impegneranno nel sensibilizzare i lavoratori sull'importanza dei fondi di protezione sociale e sulle attività dei Comitati nazionali per la gestione dei Conti. Esse informeranno inoltre i lavoratori sulle procedure da seguire per inoltrare reclami su questioni attinenti alla corresponsione dei salari durante la pandemia e i periodi di lockdown, l'erogazione delle liquidazioni, il rispetto dei loro diritti fondamentali e le modalità previste per prendere contatto con un Ispettore o con il Capo Ispettore in caso di violazioni.

I marchi esigeranno dai propri fornitori che i dipendenti di questi ultimi vengano informati con gli strumenti di comunicazione più opportuni del loro diritto a percepire retribuzioni regolari e le indennità spettanti, segnalando le procedure per inoltrare reclamo nel caso di pagamenti non effettuati o per importi inferiori al dovuto. Spetterà inoltre ai datori di lavoro informare i dipendenti con gli strumenti di comunicazione più opportuni dei loro diritti fondamentali, ivi compresi il diritto di formare, aderire a o collaborare con un sindacato di loro scelta; contrattare collettivamente su temi quali salari, ore di lavoro e condizioni di lavoro; accedere alle procedure per inoltrare reclami all'Ispettorato qualora essi ravvisino che i loro diritti sono stati violati.

ALTRI OBBLIGHI IN CAPO AI DATORI DI LAVORO: i datori di lavoro saranno tenuti a corrispondere retribuzioni regolari con puntualità, riconoscere il trattamento di fine rapporto in caso di chiusura degli stabilimenti o di licenziamenti di massa, collaborare con l'Ispettorato nell'erogare i fondi previsti per i reclami approvati, fornire agli ispettori accesso ai siti produttivi e ai documenti necessari all'adempimento di tutti i termini previsti dall'Accordo, compresi quelli di natura economica e quelli concernenti il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori.

Ai datori di lavoro sarà richiesto di adottare e mettere in atto tempestivamente e in buona fede tutte le misure correttive che il Capo Ispettore prescriverà allo scopo di porre rimedio alle violazioni riscontrate. Fra i provvedimenti possibili, a titolo di esempio, il reintegro nella mansione svolta con diritto al pagamento degli arretrati di qualsiasi lavoratore sia stato licenziato per attività sindacale, il riconoscimento di organizzazioni sindacali che a giudizio del Capo Ispettore hanno requisiti di rappresentatività e con le quali avviare trattative in buona fede.

NON OTTEMPERANZA DEI TERMINI DELL'ACCORDO: i marchi firmatari non assegneranno nuovi ordini e interromperanno i rapporti commerciali esistenti se entro trenta (30) giorni con i datori di lavoro firmatari dimostrano di non rispettare i termini dell'accordo, tra i quali le prescrizioni di natura economica e quelle concernenti il rispetto dei diritti fondamentali del lavoro. Lo stesso avverrà con i datori di lavoro non firmatari che non tengano fede all'obbligo di riconoscere i trattamenti di fine rapporto o che violino i diritti fondamentali del lavoro.

INFORMAZIONI: i marchi firmatari renderanno pubblici e forniranno al Segretariato un elenco completo ed esaustivo di tutti i loro fornitori, tale da consentire all'Ispettorato di verificare l'adempimento dei termini dell'Accordo.

APPLICABILITA' E RISOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE: le controversie insorte nell'applicazione dell'Accordo potranno essere sottoposte da una delle parti a un Arbitro imparziale scelto da una lista da concordare fra le parti. L'eventuale riconoscimento dei danni e altri

provvedimenti derivanti dal lodo arbitrale potranno essere resi esecutivi presso qualsiasi foro competente.

CONCLUSIONI: la pandemia da coronavirus ha fatto emergere con grande evidenza i problemi strutturali di lunga data che affliggono il settore e attendono di essere affrontati. I tempi per una discussione seria fra gli attori delle filiere del tessile-abbigliamento, pelli e calzature sono ormai più che maturi. Le organizzazioni sindacali e le organizzazioni della società civile che hanno promosso questa iniziativa si impegnano a portare tutte le parti intorno a un tavolo.

Allegato 1: Organizzazioni sindacali e federazioni sindacali che hanno espresso sostegno alla Sintesi dell'Accordo

ABVV Algemene Centrale – FGTB Centrale Générale, Belgio
ACV Metea, Belgio
ACV Puls, Belgio
Action Labor Rights, Myanmar
Bangladesh Garment and Industrial Workers Federation (BGIWF), Bangladesh
Bangladesh Independent Garment Workers Union Federation (BIGUF), Bangladesh
Bangladesh Revolutionary Garments Workers Federation (BRGWF), Bangladesh
Cambodian Alliance of Trade Unions (CATU), Cambogia
Centrale Nationale des Employés (CNE - CSC), Belgio
Coalition of Cambodian Apparel Workers Democratic Union (C.CAWDU), Cambogia
Collective Union of Movement of Workers (CUMW), Cambogia
Coordinadora Regional de Sindicatos de la Maquila Textil de Centroamérica (CRSMT), America Centrale
Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia (F-SBPI), Indonesia
FNV, Paesi Bassi
Free Trade Union of Workers of the Kingdom of Cambodia (FTUWKC), Cambogia
Free Trade Zones and General Services Employees Union (FTZ & GSEU), Sri Lanka
Garment and Allied Workers Union (GAWU), India
Garment Labour Union (GLU), India
Garteks, Indonesia
Home Based Women Workers Federation (HBWWF), Pakistan
Independent Democratic Union of Lesotho (IDUL), Lesotho
Kilusang Mayo Uno (KMU), Filippine
Mill Mazdoor Panchayat (MMP), India
National Garment Workers Federation (NGWF), Bangladesh
National Garment Workers Union, Nepal
National Trade Union Federation (NTUF), Pakistan
National Independent Federation of Textile Unions of Cambodia (NIFTUC), Cambogia
Novi Sindikat, Croazia
Progress Union, Sri Lanka
Retail, Commerce and Clothing Industries General Union (RCCIGU), Hong Kong
Second Branch of Foreigners, Gifu General Labour Union, Giappone
Solidarity Trade Union of Myanmar (STUM), Myanmar
SPN, Indonesia
Textile Knitting Clothing and Leather Workers' Union of Turkey (TEKSIF), Turchia
Uganda Textiles, Garment Leather & Allied Workers Union (UTGLAWU), Uganda
Workers United, USA
Yaung Chi Oo Workers Association, Myanmar

La lista completa di tutte le organizzazioni che sostengono la campagna è disponibile [qui](#)