

SERIE: Itinerari di diritto e relazioni del lavoro

L'Accordo Quadro Globale Inditex: una guida alla lettura

Introduzione di:
Luca Nogler e Wilfredo Sanguineti Raymond

Commento di:
Isidor Boix e Victor Garrido

Traduzione di:
Camilla Faggioni e Samuele Renzi

Fondazione Giacomo Brodolini
00185 Roma - Via Goito, 39
tel. 0644249625
fax 0644249565
info@fondazionebrodolini.it
www.fondazionebrodolini.it

ISBN 9788895380612

Tutti i diritti riservati

Quaderni della Fondazione Giacomo Brodolini

SERIE: ITINERARI DI DIRITTO E RELAZIONI DI LAVORO

Itinerari di diritto e relazioni di lavoro è una collana interdisciplinare sulle “relazioni di lavoro” intese nel senso più vasto che si suole attribuire a questo sintagma. Grazie allo sviluppo tecnologico, la relazionalità incentrata sul lavoro può assumere nel tempo presente una complessità, e quindi, molteplicità, sconosciuta nel recente passato e questa collana intende offrire al lettore strumenti di aggiornamento ed integrazione che sebbene agili nella forma siano fondati su impostazioni rigorose e attendibili. Nel cercare di soddisfare queste esigenze gli Itinerari intendono distaccarsi da collane consimili per alcune caratteristiche: 1. Alternerà studi empirici a volumi di riflessione generale. 2. Attraverso la varietà delle discipline cercherà di proporre una lettura del lavoro a trecentosessanta gradi superando quella tradizionale separatezza tra i saperi che talvolta costituisce un limite per la conoscenza e regolazione dei fenomeni. 3. Non sarà una collana solo scientifico-accademica poiché la ricerca universitaria rappresenta una ma non l'unica delle possibili sedi di elaborazione dei volumi. 4. Ospiterà anche prodotti non consueti per l'editoria accademica classica, consentendo una maggiore diversificazione dei generi editoriali. I contributi pubblicati sono sottoposti a referaggio anonimo “double blind” e vengono seguiti in ogni loro fase dai curatori e dai membri del comitato editoriale.

A cura di: Luisa Corazza (Università del Molise), Luca Nogler (Università di Trento), Orsola Razzolini (Università di Milano)

Comitato editoriale:

Maria Paola Aimo
Università di Torino

Filippo Barbera
Università di Torino

Alessandro Bellavista
Università di Palermo

Olivia Bonardi
Università di Milano

Vania Brino
Università di Venezia

Piera Campanella
Università di Urbino

Maria Teresa Carinci
Università di Milano

Chiara Cristofolini
Università di Trento

Maurizio Del Conte
Università Bocconi

Luca di Salvatore
Università del Molise

Madia D'Onghia
Università di Foggia

Elena Gramano
Università Bocconi

Federico Martelloni
Università di Bologna

Marco Novella
Università di Genova

Valeria Nuzzo
Università degli Studi della
Campania Luigi Vanvitelli

Massimo Pallini
Università degli Studi di Milano

Riccardo Salomone
Università di Trento

Wilfredo Sanguineti
Universidad de Salamanca

Achim Seifert
Friedrich-Schiller-Universität Jena

Serena Sorrentino
FP Cgil nazionale

Anna Soru
ACTA

Luca Visentini
Segretario generale European Trade
Unions Confederations (ETUC)

L'Accordo Quadro Globale Inditex: una guida alla lettura

Introduzione di:
Luca Nogler e Wilfredo Sanguineti Raymond

Commento di:
Isidor Boix e Victor Garrido

Traduzione di:
Camilla Faggioni e Samuele Renzi

Sommario

Prefazione	6
Accordo Quadro Globale tra IndustriALL Global Union e Inditex (13 novembre 2019)	9
Allegato I – Codice di condotta Inditex per produttori e fornitori	18
Allegato II – Composizione del Comitato Sindacale Globale	32
Protocollo di attuazione dell’Accordo Quadro Globale tra IndustriALL Global Union e Inditex (3 ottobre 2022)	34
Allegato I - Procedura per l’esercizio dell’accesso sindacale alle fabbriche fornitrici della catena di produzione di Inditex	47

Prefazione

Di Luca Nogler¹ e Wilfredo Sanguineti Raymond²

Se l'essere di Giacomo Brodolini viene identificato con il moto «dalla parte dei lavoratori», quello di Isidor Boix e Victor Garrido può essere espresso con il motto «dalla parte dei lavoratori delle catene globali di fornitura». Se l'essere di Brodolini sarà sempre accostato allo Statuto dei lavoratori, quello dei due sindacalisti spagnoli è indissolubilmente legato al più noto accordo globale del lavoro che viene qui reso disponibile in traduzione italiana grazie al lavoro di due giovani ricercatori che si stanno occupando del tema.

Boix e Garrido sono stati e sono protagonisti dell'azione di IndustriALL Global Union che rappresenta 50 milioni di lavoratori in 140 Paesi nei settori minerario, energetico e manifatturiero. Fondata il 19 giugno 2012, l'organizzazione riunisce gli affiliati delle precedenti federazioni sindacali globali: Federazione Internazionale dei Lavoratori Metalmeccanici (FISM), Federazione Internazionale dei Sindacati dei Lavoratori Chimici, dell'Energia, delle Miniere e dei Lavoratori Generali (ICEM) e Federazione Internazionale dei Lavoratori del Tessile, dell'Abbigliamento e del Cuoio (ITGLWF). Oggi giorno IndustriALL Global Union rappresenta i lavoratori nei seguenti settori in cui spesso operano le multinazionali italiane: estrazione di petrolio e gas; estrazione mineraria, diamanti e gemme; generazione e distribuzione di energia elettrica; metalli di base; costruzione e demolizione navale; automobilistico; aerospaziale; ingegneria meccanica; ICT, elettrico ed elettronico; chimica; gomma; legno e carta; materiali da costruzione e – ultimo ma non certo d'importanza per il contesto italiano – tessile, abbigliamento, cuoio e calzature.

L'attività sindacale di Boix, proseguita da Garrido, iniziò nei primi anni di questo secolo. Egli riuscì ad avviare un dialogo tra la federazione sindacale del settore tessile e dell'abbigliamento del sindacato spagnolo Comisiones Obreras (FITEQA-CC.OO.) e la società galiziana Inditex, che sarebbe poi diventata la più importante multinazionale spagnola nel settore del tessile e della moda. Quella prima esperienza di dialogo è poi evoluta fino a diventare uno dei laboratori più importante per la costruzione di strumenti volti a facilitare il controllo delle catene di fornitura delle multinazionali del settore. Un controllo che è incentrato sulla partecipazione dei lavoratori, attraverso il sindacato che li rappresenta, e che è finalizzato al miglioramento delle condizioni di

¹ Luca Nogler è professore ordinario di diritto del lavoro presso l'Università degli studi di Trento. Dal 2023 è consigliere esperto del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

² Wilfredo Sanguineti Raymond è "catedrático" di "derecho del trabajo" presso l'Università di Salamanca.

lavoro lungo tutta la catena di attività e di fornitura. Il sindacato segue come un'ombra l'azione imprenditoriale e tesse una rete globale di rappresentanze dei lavoratori che sono accomunati dal far parte di una medesima organizzazione imprenditoriale formalmente distinta in plurime soggettività imprenditoriali e societarie. Il tutto culminò nel 2007 nella firma di un Accordo Quadro internazionale completamente innovativo in termini di obiettivi e contenuti; accordo che è poi stato sia rinnovato, nel 2014 e nel 2019, che accompagnato da altri strumenti, tra cui il Protocollo d'azione per il rafforzamento dell'Accordo Quadro, firmato nel 2022. Basti qui accennare – al fine di incuriosire il lettore – al fatto che si tratta del primo Accordo Quadro internazionale che cerca di proiettarsi lungo tutta la filiera di una multinazionale, piuttosto che verso le altre aziende dello stesso gruppo multinazionale. Un accordo che concepisce il dispiegamento della libertà di associazione lungo tutta la filiera come uno, se non lo strumento di garanzia dei diritti fondamentali dei lavoratori, e che si compone di un insieme di diritti strumentali di informazione, partecipazione e controllo sindacale che sono stati sviluppati e perfezionati, fino ad arrivare alla versione contenuta nel Protocollo del 2022.

Abbiamo chiesto ai due amici sindacalisti di accompagnare il testo dell'accordo con un loro commento-guida, che è stato impostato in corsivo, perché riteniamo che così potrà (speriamo) essere preso come punto di riferimento anche nel nostro paese quando le grandi società si troveranno a fare i conti con la direttiva relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità sul cui testo il Parlamento e il Consiglio UE hanno trovato un accordo lo scorso 14 dicembre 2023.

La direttiva prevede che le società destinatarie dei nuovi obblighi possono valersi di regimi settoriali e di iniziative multi-partecipative per sostenere l'adempimento degli obblighi stessi. La Commissione e gli Stati membri possono anzi favorire la diffusione di informazioni su tali regimi o iniziative e sui relativi esiti, ed emanare orientamenti per la valutazione dell'idoneità dei regimi settoriali e delle iniziative multi-partecipative.

La direttiva prescrive di agevolare le iniziative congiunte dei portatori di interessi e, pertanto, potrebbe anche darsi che nel nostro paese, eventuali iniziative di contrattazione collettiva globale siano addirittura oggetto di un futuro sostegno legislativo. Né va sottaciuto che, in realtà, la direttiva crea nuove opportunità di tutela dello stesso lavoro svolto all'interno dell'UE, giacché il suo ambito d'applicazione si estende alle società di paesi terzi che hanno un legame diretto con il mercato dell'Unione e che raggiungono un limite minimo di fatturato generato all'interno del mercato dell'Unione. Queste società sono soggette agli stessi obblighi di diligenza delle corrispondenti società dell'UE e in molti casi sono obbligate a nominare un mandatario nell'Unione stessa che sia dotato di un incarico adeguato in modo tale da poter diventare il punto di riferimento dell'azione sindacale.

In conclusione, auspichiamo che anche il sindacato italiano sappia declinarsi in futuro in senso transnazionale, perché il lavoro prestato nell'ambito di una medesima organizzazione produttiva è un bene indivisibile che travalica i confini e che richiede di declinare gli interessi collettivi in senso globale.

Accordo Quadro Globale tra IndustriALL Global Union e Inditex (13 novembre 2019)

Con commento a cura di Isidor Boix³ e Victor Garrido⁴

Traduzione di Camilla Faggioni⁵ e Samuele Renzi⁶

1. Introduzione

Da una parte, il Signor Pablo Isla Alvarez de Tejera, presidente esecutivo della Industria de Diseño Textil SA (di seguito "Inditex"), con C.I.F. A-15.075.062 e sede legale presso Avenida de la Disputación, Edificio Inditex, 15142 Arteixo (La Coruña, Spagna), agendo in nome e per conto di quest'ultima secondo i poteri conferitigli con l'accordo del Consiglio di Amministrazione del 17 marzo 2015, reso con scrittura pubblica di fronte al Notaio de La Coruña, signor Francisco Manuel Ordonez Arman, il 10 aprile 2015 (numero di protocollo: 874). Dall'altra parte, il signor Valter Sanches, segretario generale del sindacato internazionale IndustriALL Global Union (di seguito "IndustriALL"), la cui sede legale si trova presso Route des Acacias 54bis 1227 Carouge (Ginevra, Svizzera), agendo in nome e per conto di quest'ultimo, in virtù delle facoltà conferitegli con la sua elezione, avvenuta al Congresso Generale del sindacato IndustriALL il 5 e 6 ottobre 2016, e degli Statuti della suddetta organizzazione sindacale.

³ Isidor Boix è membro del Segretariato Internazionale di Azione Sindacale di CC.OO. Industria ed è stato il Coordinatore per IndustriALL Global Union nella negoziazione, firma e implementazione dell'Accordo Quadro Globale con INDITEX dal 2002 al 2017.

⁴ Victor Garrido è co-Presidente internazionale del settore TGSL (tessile, abbigliamento, cuoio e calzature) e Coordinatore internazionale dell'Accordo Quadro Globale con Inditex per IndustriALL Global Union.

⁵ Camilla Faggioni è assegnista di ricerca in diritto del lavoro presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Trento. Ha curato la traduzione del testo dell'Accordo Quadro Globale.

⁶ Samuele Renzi è ricercatore in diritto del lavoro presso il Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Università degli Studi di Firenze. Ha curato la traduzione del commento di Isidor Boix e Victor Garrido.

Di seguito si forniscono anzitutto al lettore alcuni dati su Inditex relativi all'anno 2022:

- Inditex commercializza prodotti con 9 marchi diversi: Zara, Massimo Dutti, Bershka, Oysho, Pull & Bear, Stradivarius, Zara Home, Uterqüe e Leftie.
- Nel 2022 ha venduto più di 2.000 milioni di indumenti e 621.244 tonnellate di articoli nei suoi 5.815 negozi distribuiti in 93 diversi paesi.
- I dipendenti diretti – fra i quali si contano 182 nazionalità diverse – sono 164.997, divisi fra i negozi del mercato globale, le fabbriche in Galizia, le strutture logistiche e gli uffici in Spagna e nel resto del mondo, con presenze in 213 mercati. Di tutti questi, meno di 1.000 dipendenti sono impiegati nelle fabbriche galiziane.
- Nella sua catena di distribuzione, con 1.729 fornitori, si contano 8.271 fabbriche in 50 paesi, nelle quali sono impiegati 3.011.000 lavoratori.
- Alcuni dati significativi sul numero delle fabbriche e dei lavoratori impiegati nei diversi Paesi: Bangladesh e Pakistan, 1.300.000 lavoratori in 580 fabbriche; Cina, 465.474 lavoratori in 2.557 fabbriche; Turchia e paesi dell'Europa orientale, 334.485 lavoratori in 1.571 fabbriche; Portogallo, 39.746 lavoratori in 657 fabbriche; Vietnam, più di 100.000 lavoratori; India e Sri Lanka, 390.254 lavoratori in 366 fabbriche.
- La catena di produzione in Spagna conta 17.193 lavoratori in 351 fabbriche (principalmente in Galizia per la produzione di abiti e ad Alicante, dove si trova la produzione di calzature).
- Le vendite sono salite a 29.498 milioni di euro (di questi, 3.100 milioni di vendite online), il che posiziona Inditex nuovamente al primo posto fra le multinazionali dell'abbigliamento (davanti a GAP, H&M, etc. e molto vicino alla multinazionale cinese Shein che realizza vendite per 22.700 milioni di euro).
- L'utile netto nel 2022 è stato di 4.130 milioni di euro; gli oneri fiscali 7.479 milioni di euro (di questi, 1.809 in Spagna).
- Gli investimenti nel 2022 ammontavano a 1.126 milioni di euro, in parte destinati a lavori di miglioria nei punti vendita e in parte investiti in innovazione tecnologica e logistica.
- Le prime cifre del 2023 indicano che continua il processo di crescita del giro di affari: nei primi 3 mesi dell'anno le vendite sono incrementate del 13% rispetto al primo trimestre dell'anno 2022, portando i profitti a 7.611 milioni di euro.
- La rappresentanza sindacale nelle fabbriche e negli uffici in Spagna (2022):

Totale nel Paese: CC.OO. 63,43; UGT 12,69%; CIGA (sindacato nazionalista galiziano), 15,67%;

Fabbriche galiziane: CC.OO. 82,09%; UGT 4,48%; CIGA 13,43%.

2. Preambolo

Dopo oltre un decennio di collaborazione tra Inditex e i sindacati, e dodici anni dopo la prima firma dell'Accordo Quadro Globale (di seguito "Accordo Quadro") tra Inditex e IndustriALL (di seguito "le Parti"), le Parti hanno deciso di rinnovarlo attraverso questo documento, che costituisce un nuovo accordo, al fine di riaffermare i rispettivi impegni.

Lo scopo principale dell'Accordo Quadro rimane quello di garantire il rispetto dei diritti umani nell'ambiente di lavoro e sociale, promuovendo il rispetto degli standard internazionali in materia di lavoro in tutta la catena di fornitura di Inditex. Questo Accordo Quadro riconosce il ruolo cruciale che la libertà di associazione e la contrattazione collettiva svolgono nello sviluppo di relazioni industriali mature. Di conseguenza, è opportuno stabilire un quadro per riaffermare l'impegno con le organizzazioni sindacali che rappresentano i lavoratori nella catena del tessile, delle calzature e dell'abbigliamento. Il principio guida del presente Accordo Quadro è la convinzione condivisa che la cooperazione e la collaborazione siano essenziali per rafforzare i diritti umani all'interno della catena di fornitura di Inditex. Le Parti hanno deciso di rinnovare il sopracitato Accordo Quadro per ratificarne la validità, riaffermare i propri impegni e rinnovare la reciproca responsabilità, attraverso un approccio proattivo volto ad affrontare le sfide che potrebbero sorgere in futuro. L'Accordo Quadro è concluso tra Inditex e IndustriALL.

Per tutti questi motivi, le Parti formulano le seguenti considerazioni:

Inditex è costituita da un gruppo di aziende principalmente dedite alla produzione, distribuzione e vendita di abbigliamento e accessori. Ritiene che il suo impegno per la sostenibilità includa l'applicazione di principi e criteri di sviluppo sociale sostenibile per migliorare i diritti umani fondamentali, compresi i diritti del lavoro e sociali, e le condizioni di vita delle comunità legate alle sue attività manifatturiere.

IndustriALL rappresenta 50 milioni di lavoratori in 140 Paesi in tutto il mondo attraverso oltre 600 sindacati affiliati, compresi quelli che rappresentano i lavoratori nelle industrie tessili, dell'abbigliamento, delle calzature e della pelle. Inoltre, si impegna a difendere i diritti e l'interesse dei lavoratori a livello globale, regionale e subregionale promuovendo le norme internazionali sul lavoro nelle catene globali di fornitura. I riferimenti a IndustriALL includono il suo organo di governo e i suoi sindacati affiliati.

Inditex riconosce IndustriALL, i suoi sindacati affiliati spagnoli CC.OO.-I e UGT-FICA e in generale i suoi sindacati affiliati nei vari Paesi della sua catena di fornitura, come controparti sindacali per i lavoratori impegnati nella produzione di tessuti, capi di abbigliamento e calzature, e si impegna attivamente ad utilizzare tutta la sua influenza per garantire che i fornitori e i produttori di Inditex rispettino i diritti umani, compresi i diritti del lavoro e sindacali, nei luoghi di lavoro della catena di fornitura di Inditex.

Inditex si impegna a informare i propri fornitori in merito ai contenuti e alle intenzioni dell'Accordo Quadro, mentre IndustriALL farà altrettanto con i propri sindacati affiliati, e, se lo ritiene opportuno, con altri sindacati rilevanti.

Commento:

Il lettore tenga presente la seguente breve cronologia riguardante lo sviluppo delle pratiche di responsabilità sociale d'impresa all'interno di Inditex:

- *2001: Inditex emana un Codice di condotta unilaterale e successivamente firma un Accordo Quadro con l'ONG Entreculturas; tuttavia, rifiuta di accordarsi in maniera analoga con CC.OO. sulla base dell'argomento per cui "questo sindacato (CC.OO.) non è uguale a una ONG".*
- *Dal 2002 abbiamo sviluppato un progetto sindacale per dare corso all'applicazione del Codice adottato unilateralmente nelle imprese terziste, e abbiamo altresì attuato un percorso di formazione sindacale nelle fabbriche e negli uffici di Inditex in Spagna e nelle fabbriche della sua catena mondiale di fornitura.*
- *Nel 2005 abbiamo partecipato a una delegazione sindacale-imprenditoriale in Bangladesh, a seguito del crollo della fabbrica "Spectrum", dove morirono 62 lavoratori. Inditex si fece carico del risarcimento alle vittime, stabilendo un criterio sull'assunzione (e la distribuzione) delle responsabilità, a cui successivamente si è fatto riferimento.*
- *Dal 2005 al 2007, prima della firma dell'AMI⁷, abbiamo effettuato visite alle fabbriche terziste e incontri con i sindacati locali e i fornitori, per dare maggiori informazioni e verificare l'applicazione del Codice di condotta in: Marocco, Portogallo, Turchia e Cina.*
- *Di questa fase è importante ricordare e mettere in evidenza alcuni conflitti e la loro positiva risoluzione con i fornitori TOPY TOP, in Perù, e RIVER RICH, in Cambogia. Grazie all'intervento della Federazione Internazionale dei Sindacati, di CC.OO. e del Dipartimento RSI di Inditex, è stato possibile pervenire alla stipulazione di accordi formali con le società fornitrici per la riammissione di tutti i leader sindacali licenziati (rispettivamente 93 e 30) e ottenere il riconoscimento del sindacato e della sua attività nelle imprese. In entrambi i casi, queste esperienze si sono poste come importanti punti di riferimento per la successiva attività sindacale in quei paesi e le organizzazioni sindacali di entrambe le società sono diventate parti essenziali del sindacalismo nell'industria tessile locale.*
- *Parallelamente, abbiamo proposto un Accordo Quadro a Inditex, con bozze, proposte e controproposte che sono state sintetizzate nell'AMI del 2007.*

⁷ N.d.t.: si riferisce all'Accordo Quadro Internazionale (AMI) tra Inditex e la Federazione Internazionale dei Sindacati FITTVC, siglato nel 2007.

- Nel 2007, dopo 5 anni di negoziazioni, è stato firmato l'AMI con la Federazione Internazionale dei Sindacati FITTVC.
- Nel 2012 abbiamo firmato con Inditex un "Protocollo sui diritti di intervento dei sindacati" che riteniamo essenziale per l'applicazione dell'Accordo Quadro stesso e che implica: i) Informazioni al sindacato sull'intera catena di produzione, con l'obbligo di trasmettere i seguenti dati: nome e indirizzo degli stabilimenti, numero di lavoratori, tipo di produzione e qualificazione nell'ultimo audit; ii) Diritto di accesso sindacale a tutti i luoghi di lavoro; iii) Coordinamento da parte di CC.OO.
- Nel 2014 è stato firmato un rinnovo dell'AMI, definito Accordo Quadro Globale, che incorpora i diritti sindacali acquisiti nel 2012.
- Nel 2019 abbiamo rinnovato l'Accordo Quadro con varie aggiunte, che contengono, fra le altre, l'importante novità della creazione di un Comitato Sindacale Globale con espressa rappresentanza del sindacato della società madre e dei sindacati dei Paesi della catena di fornitura.
- Nel luglio 2020, Inditex e IndustriALL Global Union hanno rilasciato una dichiarazione congiunta per rafforzare la cooperazione e affrontare le sfide della pandemia in tutta la catena di fornitura dell'azienda, nonché favorire la ripresa dell'industria globale dell'abbigliamento. Entrambe le parti hanno espresso il loro impegno nel contribuire alla ripresa economica delle imprese fornitrici e alla sicurezza dei loro circa due milioni di lavoratori in più di 50 Paesi, invitando anche le altre parti interessate a impegnarsi per contribuire alla ripresa economica e sociale globale.
- Dal 2020 al 2023, elaborazione di Piani di lavoro globali.
- Nel 2021, creazione di una rete sindacale nella regione MENA (Medio Oriente e Nordafrica), che si aggiunge a quella creata per il Vietnam nel 2016.
- Ottobre 2022, celebrazione del 15° anniversario della firma dell'Accordo Quadro con IndustriALL Global Union, con negoziazione e firma dei nuovi protocolli:
 - A) Sull'attuazione dell'Accordo Quadro, per rafforzare il ruolo dei sindacati locali nell'esecuzione del medesimo Accordo.
 - B) Sull'accesso ai luoghi di lavoro, che mira ad approfondire la conoscenza e il monitoraggio delle condizioni di lavoro nelle fabbriche della catena di fornitura di Inditex.
- Risoluzione del Comitato Sindacale Globale, nell'ottobre 2022, che chiede a Inditex:
 - A) L'arresto della produzione in Myanmar, dovuto all'impossibilità di garantire l'applicazione della due diligence a seguito del colpo di Stato militare.
 - B) La richiesta di estendere l'attuazione dell'Accordo Quadro prima al Pakistan e poi al Marocco.

3. Standard e convenzioni internazionali sul lavoro

Inditex e IndustriALL riconoscono entrambi il ruolo centrale della libertà di associazione e del diritto di contrattazione collettiva – come espresso nelle Convenzioni dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (di seguito “OIL”) n. 87, n. 98, n. 135 e nella Raccomandazione n. 143 – essenziale per sviluppare relazioni sostenibili e a lungo termine nelle fabbriche della catena di fornitura di Inditex. Infatti, la libertà di associazione e il diritto di contrattazione collettiva forniscono ai lavoratori i meccanismi per monitorare e far valere i loro diritti sul lavoro e, come tali, fungono da base per la promozione di relazioni industriali mature.

Le Parti convengono di collaborare al fine di garantire un’applicazione più efficace degli standard internazionali sul lavoro, comprese le Convenzioni n. 29, n. 87, n. 98, n. 100, n. 105, n. 111, n. 135, n. 138, n. 155, n. 159, n. 182 e n. 190 dell’OIL, così come la Dichiarazione universale dei diritti dell’uomo, la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del fanciullo, le Linee guida dell’Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (di seguito “OCSE”) per le imprese multinazionali, le Linee guida dell’OCSE sul dovere di diligenza per una catena di fornitura responsabile nel settore dell’abbigliamento e delle calzature, la Dichiarazione tripartita di principi dell’OIL sulle imprese multinazionali e la politica sociale, i Principi delle Nazioni Unite sul *global compact* e i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani.

Inditex si impegna ad applicare e insistere sull’applicazione delle suddette norme internazionali in materia di lavoro a tutti i lavoratori della sua catena di fornitura, indipendentemente dal fatto che siano direttamente impiegati da Inditex oppure dai suoi produttori e fornitori.

I termini e le condizioni dell’Accordo Quadro si applicheranno in tutta la catena di fornitura di Inditex, inclusi i luoghi di lavoro non rappresentati dai sindacati affiliati di IndustriALL. Le Parti si impegnano a informare gli altri sindacati in queste località in merito ai termini e alle condizioni concordati.

IndustriALL collaborerà con Inditex per promuovere la piena conformità ai seguenti standard, stabiliti negli strumenti internazionali sopra menzionati e nel Codice di condotta di Inditex per produttori e fornitori (Allegato I):

1. Divieto di lavoro forzato
2. Divieto di lavoro minorile
3. Divieto di discriminazione
4. Rispetto della libertà di associazione e contrattazione collettiva
5. Divieto di trattamenti brutali o disumani
6. Condizioni di lavoro sicure e igieniche
7. Effettivo pagamento della retribuzione
8. Orario di lavoro non eccessivo
9. Lavoro regolare
10. Tracciabilità della produzione

11. Salute e sicurezza dei prodotti
12. Consapevolezza ambientale
13. Riservatezza delle informazioni
14. Implementazione del Codice
 - 14.1. Trasparenza e sostenibilità degli appalti
 - 14.2. Riferimento alla legislazione, alle convenzioni e agli accordi nazionali
 - 14.3. Verifica della conformità
 - 14.4. Comitato etico e Canale di denuncia

4. Implementazione

Le Parti collaborano congiuntamente nell'ambito del presente Accordo Quadro per rafforzare il diritto alla libertà di associazione, il diritto di contrattazione collettiva, la salute e la sicurezza sul lavoro, il salario di sussistenza e ad altri diritti che garantiscano un lavoro dignitoso in tutta la catena di fornitura di Inditex.

Per l'implementazione dell'Accordo Quadro, le Parti hanno concordato una struttura specifica. A livello globale, sarà istituito un Comitato Sindacale Globale (di seguito "Il Comitato") che sarà composto, secondo quanto stabilito nell'Allegato II, da:

- I. Un numero concordato di rappresentanti dei sindacati affiliati ad IndustriALL con presenza nei distretti produttivi di Inditex
- II. I rappresentanti dei sindacati spagnoli menzionati nel presente Accordo Quadro che rappresentano i lavoratori di Inditex.

Il Comitato si riunisce una volta all'anno per riesaminare l'implementazione dell'Accordo Quadro. IndustriALL sarà invitata alle riunioni del Comitato. Inditex, a sua volta, può designare un rappresentante che partecipi al Comitato, nel caso in cui vi sia una richiesta in tal senso da parte dei propri membri e purchè sia ritenuto necessario dal Coordinamento dell'Accordo Quadro (di seguito "il Coordinamento").

Il Comitato eleggerà il Coordinamento affinché funga da collegamento con Inditex. Il Coordinamento citato sarà composto da quattro membri (due a nome dei sindacati spagnoli sopra menzionati e due a nome dei sindacati affiliati ad IndustriALL con presenza nei distretti produttivi di Inditex). Tra questi membri, uno fungerà da Coordinatore Generale, previo accordo con Inditex.

Tra le funzioni di detto Coordinatore Generale ci sarà la risoluzione di quei problemi che non possono essere risolti localmente. In questi casi, il Coordinamento li esaminerà insieme al sindacato locale interessato e al rispettivo rappresentante Inditex. Il Coordinamento si incontrerà almeno due volte l'anno con i rappresentanti di Inditex.

I sindacati locali svolgono un ruolo centrale nel garantire l'implementazione dell'Accordo Quadro all'interno della catena di fornitura di Inditex. Secondo le linee stabilite dal Coordinamento, i rappresentanti sindacali locali parteciperanno all'attuazione dell'Accordo nei rispettivi Paesi. I sindacati locali possono essere supportati da esperti sin-

dacali, secondo quanto stabilito nel Contratto Quadro degli Esperti Sindacali (*Contrato Marco de Expertos Sindicales*, d'ora in avanti "CMES") firmato tra le Parti il 25 aprile 2016. Allo scopo di sviluppare solidi rapporti di lavoro all'interno della catena di fornitura di Inditex, i sindacati locali manterranno una comunicazione regolare con i responsabili locali della sostenibilità di Inditex, con il supporto dei rispettivi esperti sindacali, oppure, in assenza di questi ultimi, attraverso il Coordinamento Generale dell'Accordo Quadro. I costi della riunione annuale e delle attività del Coordinamento saranno sostenuti da Inditex, conformemente alle sue politiche interne, ove applicabili, e secondo il budget stabilito nel Contratto Quadro degli esperti sindacali di cui sopra.

5. Accesso ai fornitori Inditex

Inditex si impegna a fornire a IndustriALL informazioni sulla propria catena di fornitura. Al fine di facilitare l'implementazione dell'Accordo Quadro e rafforzare la libertà di associazione e il diritto di contrattazione collettiva, Inditex fornisce a IndustriALL informazioni sui propri fornitori attraverso il Coordinamento Generale. Queste informazioni devono includere tutti i dati necessari che contribuiscono a una migliore comprensione delle fabbriche fornitrici.

IndustriALL e i sindacati ad esso affiliati devono poter accedere alle fabbriche che fanno parte della catena di fornitura di Inditex. L'accesso ai locali deve essere facilitato secondo i meccanismi concordati tra la direzione di Inditex e il Coordinamento. IndustriALL si impegna a mantenere riservate tutte le informazioni fornite da Inditex e garantisce l'uso corretto di tali informazioni da parte dei sindacati affiliati.

6. Soluzione di eventuali violazioni dell'Accordo

Le Parti convengono di informarsi reciprocamente in merito a qualsiasi violazione dell'Accordo Quadro, non appena ne vengano a conoscenza, per consentire il prima possibile l'attuazione di un piano d'azione per la soluzione. Quando un sindacato locale rileva una potenziale violazione relativa all'applicazione del presente Accordo Quadro da parte di uno dei fornitori di Inditex, che non può essere risolta a livello di fabbrica, deve notificare il problema al rispettivo esperto sindacale e al membro del Comitato Globale del proprio distretto produttivo, o, in sua assenza, al Coordinatore generale, che informerà i rappresentanti di Inditex e IndustriALL designati a tale scopo, e intraprenderà le azioni necessarie a porre fine alla violazione. Allo stesso modo, il Comitato potrebbe fornire consulenza e supporto per la risoluzione della violazione.

7. Programmi di potenziamento e formazione

Le Parti sviluppano congiuntamente politiche e programmi di potenziamento e formazione in materia di relazioni industriali, intesi a promuovere l'attuazione dell'Accordo

Quadro lungo tutta la catena di fornitura di Inditex. Questi programmi di sviluppo delle capacità avranno l'obiettivo di coinvolgere tutti i lavoratori che lavorano presso i produttori e fornitori di Inditex, nonché i rispettivi sindacati locali.

I programmi congiunti di rafforzamento delle capacità tengono conto delle questioni pertinenti per l'implementazione dell'Accordo Quadro, compresi, se del caso, i seguenti:

1. Organizzazione del lavoro
2. Produttività e capacità di produzione dei produttori di Inditex
3. Pratiche di acquisto e loro impatto sui lavoratori
4. Tecniche di dialogo sociale sul lavoro
5. Promozione della libertà di associazione, di contrattazione collettiva e sviluppo di relazioni industriali mature
6. Promozione della parità di genere
7. Miglioramento dei meccanismi di segnalazione e denuncia e miglioramento della disciplina sul lavoro
8. Diritti e doveri dei lavoratori e degli amministratori.

Come supplemento alle iniziative di cui sopra saranno sviluppati meccanismi per promuovere relazioni industriali mature sul posto di lavoro.

8. Disposizioni generali

Le Parti confermano congiuntamente che il presente Accordo Quadro entrerà in vigore dalla data della sua firma e rimarrà in vigore per un anno, trascorso il quale sarà automaticamente prorogato per ulteriori periodi di un anno, a meno che una delle Parti non comunichi all'altra, con preavviso di almeno tre mesi prima della data di scadenza dell'Accordo Quadro o della data di scadenza delle proroghe, che non desidera rinnovare l'Accordo Quadro stesso.

Inditex si impegna a collaborare con i suoi fornitori e IndustriALL si impegna a collaborare con i sindacati affiliati, al fine di compiere tutti gli sforzi possibili per garantire la corretta attuazione dell'Accordo lungo tutta la catena di fornitura di Inditex.

9. Interpretazione

Le questioni relative all'interpretazione dell'Accordo Quadro sono risolte mediante consultazione tra le Parti. Verrà fatto ogni sforzo per trovare una soluzione di comune accordo, ma, laddove ciò non sia possibile, le Parti chiederanno il parere di esperti dell'OIL per la mediazione e la risoluzione delle controversie. Se entrambe lo ritengono opportuno, le Parti possono in via alternativa avvalersi di una terza parte indipendente affinché attui una mediazione.

Il presente Accordo Quadro sarà firmato in spagnolo e in inglese. In caso di controversie tra le due versioni, prevarrà la versione spagnola.

Allegato I – Codice di condotta Inditex per produttori e fornitori

Con commento a cura di Isidor Boix e Victor Garrido

Traduzione di Camilla Faggioni e Samuele Renzi⁸

Il Codice di condotta di Inditex per produttori e fornitori (di seguito, “il Codice”) definisce gli standard minimi di comportamento etico e responsabile che devono essere rispettati dai produttori e dai fornitori dei prodotti commercializzati da Inditex nel corso della sua attività, in linea con la politica aziendale di Inditex, saldamente fondata sul rispetto dei diritti umani e del lavoro.

Inditex si impegna ad allocare le risorse appropriate in modo che i produttori e i fornitori conoscano e comprendano il presente Codice e siano in grado di garantire conformità allo stesso. Il Codice deve essere applicato a tutti i produttori e i fornitori che prendono parte ai processi di acquisto, produzione e finitura. Promuove e si basa sui seguenti principi generali, che definiscono il comportamento etico di Inditex:

- Tutte le operazioni di Inditex sono sviluppate in una prospettiva etica e responsabile.
- Tutte le persone che intrattengono, direttamente o indirettamente, qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o economico o sociale o industriale con Inditex sono trattate in modo equo e dignitoso.
- Tutte le attività di Inditex sono svolte in modo rispettoso dell’ambiente.
- Tutti i produttori e fornitori (centri di produzione che non sono di proprietà di Inditex) aderiscono pienamente a questi obiettivi e si impegnano a garantire il rispetto degli standard stabiliti nel Codice.

1. Divieto di lavoro forzato

Inditex non consente alcuna forma di lavoro forzato o involontario da parte dei propri produttori e fornitori. Questi non possono richiedere ai propri dipendenti di effettuare alcun tipo di “deposito”, né hanno diritto a conservare i documenti di identità dei loro dipendenti. I produttori riconoscono il diritto dei propri dipendenti di lasciare il proprio posto di lavoro in seguito a ragionevole preavviso⁹.

⁸ Camilla Faggioni ha curato la traduzione del testo dell’Allegato I, mentre Samuele Renzi ha curato la traduzione del commento di Isidor Boix e Victor Garrido.

⁹ Gli aspetti relativi a tali limitazioni saranno regolati conformemente alle Convenzioni n. 29 e n. 105 dell’OIL.

2. Divieto di lavoro infantile

I produttori e i fornitori di Inditex non devono assumere minori. Inditex definisce come minori quelle persone che non hanno ancora compiuto il sedicesimo anno di età. Nei casi in cui la legislazione locale preveda un'età minima superiore, si applica il limite superiore¹⁰. Le persone di età compresa tra i 16 e i 18 anni saranno considerati giovani lavoratori. I giovani lavoratori non devono lavorare durante le ore notturne o in condizioni pericolose¹¹.

3. Divieto di discriminazione

I produttori e i fornitori non devono applicare alcun tipo di pratica discriminatoria in materia di assunzione, compenso, accesso alla formazione, promozione o risoluzione del contratto di lavoro, pensionamento, basata su razza, casta, credo, nazionalità, religione, età, disabilità fisica o mentale, genere, stato civile, orientamento sessuale e appartenenza al sindacato o a gruppi politici¹².

4. Rispetto della libertà di associazione e di contrattazione collettiva

I produttori e i fornitori assicurano che i loro dipendenti, senza distinzione, abbiano diritto di associazione, appartenenza sindacale e contrattazione collettiva. Nessuna ritorsione può derivare dall'esercizio di tali diritti e nessuna retribuzione o pagamento può essere offerto ai dipendenti al fine di ostacolare l'esercizio di tali diritti. Allo stesso modo, i produttori e i fornitori devono adottare un atteggiamento aperto e collaborativo nei confronti delle attività dei sindacati.

I rappresentanti dei lavoratori devono essere protetti da qualsiasi tipo di discriminazione ed essere liberi di svolgere le loro funzioni rappresentative sul posto di lavoro. Laddove la libertà di associazione e di contrattazione collettiva sia limitata dalla legge, devono essere progettati canali appropriati per garantire un esercizio ragionevole e indipendente di tali libertà¹³.

5. Divieto di trattamenti disumani o degradanti

I produttori e i fornitori devono trattare i propri dipendenti con dignità e rispetto. In nessun caso sono consentite punizioni fisiche, molestie sessuali o razziali, abusi verbali o di potere o qualsiasi altra forma di molestia o intimidazione.

¹⁰ Gli aspetti relativi al divieto di lavoro minorile saranno regolati conformemente alle Convenzioni n. 138 e n. 182 dell'OIL.

¹¹ Gli aspetti relativi alle condizioni di lavoro per i giovani lavoratori saranno regolati conformemente alla Raccomandazione n. 190 dell'OIL.

¹² Gli aspetti relativi alle pratiche di lavoro saranno regolati conformemente alla Convenzione n. 111 dell'OIL.

¹³ Gli aspetti relativi alla libertà di associazione e contrattazione collettivi saranno regolati conformemente alle Convenzioni n. 87, n. 98 e n. 135 dell'OIL.

6. Salute e sicurezza sul lavoro

I produttori e i fornitori devono garantire ai propri dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre, in particolare caratterizzato da condizioni minime di luce, ventilazione, igiene, prevenzione degli incendi, misure di sicurezza e accesso all'acqua potabile.

I lavoratori devono avere accesso a servizi igienici puliti e forniti di acqua potabile. Se necessario, devono essere messe a loro disposizione delle strutture per la conservazione degli alimenti.

Gli alloggi, ove previsti, devono essere puliti e sicuri.

I produttori e i fornitori devono mettere in atto le misure necessarie per prevenire gli incidenti e i danni alla salute dei lavoratori, minimizzando il più possibile i rischi inerenti al lavoro.

I produttori e i fornitori devono garantire ai propri lavoratori una formazione regolare in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Devono tenere un registro appropriato dei corsi di formazione svolti.

Allo stesso modo, nominano all'interno dell'organo direttivo un responsabile per la salute e la sicurezza, debitamente autorizzato e dotato di potere decisionale sufficiente¹⁴.

7. Retribuzione

I produttori e i fornitori devono far sì che la retribuzione pagata soddisfi il minimo legale, oppure che corrisponda a quanto pattuito nell'accordo collettivo, qualora quest'ultimo preveda un minimo salariale superiore a quello legale. In ogni caso, la retribuzione dovrebbe sempre essere sufficiente a soddisfare almeno le esigenze di base dei lavoratori e delle loro famiglie, e qualsiasi altra esigenza che possa essere considerata come necessità aggiuntiva ragionevole.

I produttori e i fornitori non devono effettuare, in assenza di un'espressa autorizzazione, ritenute e/o detrazioni sui salari a scopo disciplinare, né per motivi diversi da quelli previsti dalle normative applicabili. Allo stesso modo, devono fornire a tutti i lavoratori, al momento dell'assunzione, informazioni scritte e comprensibili sulle loro condizioni salariali. Al momento della corresponsione periodica della retribuzione devono fornire, inoltre, informazioni dettagliate sulla paga.

I produttori e i fornitori assicurano inoltre che i salari, e qualsiasi altra prestazione o indennità, siano pagati in tempo e resi nel pieno rispetto di tutte le leggi applicabili e, in particolare, che i pagamenti vengano effettuati nel modo più conveniente per i lavoratori¹⁵.

¹⁴ Gli aspetti relativi alle condizioni di lavoro in relazione alla salute e sicurezza sul lavoro saranno regolati conformemente alla Convenzione n. 155 dell'OIL.

¹⁵ Gli aspetti relativi al pagamento delle retribuzioni saranno regolati conformemente alle Convenzioni n. 26 e n.

8. Orario di lavoro

I produttori e i fornitori adeguano la durata della giornata lavorativa alle disposizioni delle leggi applicabili o del contratto collettivo applicabile per il settore in questione, se quest'ultimo offre una maggiore protezione per i lavoratori rispetto alla legge.

I produttori e i fornitori non devono imporre ai loro dipendenti di lavorare, di regola, per più di 48 ore settimanali, e ai lavoratori è concesso, in media, almeno un giorno di riposo per ogni periodo di 7 giorni.

Gli straordinari devono essere volontari, non devono superare le 12 ore settimanali, non devono essere richiesti su base regolare e devono essere sempre retribuiti a una tariffa maggiorata, conformemente alle disposizioni delle normative vigenti¹⁶.

9. Lavoro regolare

I produttori e fornitori si impegnano a far sì che tutte le formule di impiego utilizzate facciano parte delle leggi locali applicabili. Pertanto, non devono compromettere i diritti dei lavoratori riconosciuti in base alle leggi in materia di lavoro e di previdenza sociale utilizzando formule di impiego che non hanno alcuna reale intenzione di promuovere l'occupazione regolare nell'ambito dei rapporti di lavoro ordinari.

10. Tracciabilità della produzione

I produttori e i fornitori non possono assegnare la produzione o parte di essa a terzi senza la preventiva autorizzazione scritta di Inditex. Coloro che esternalizzano le attività sono responsabili dell'implementazione del Codice da parte delle imprese terze e dei loro dipendenti.

Allo stesso modo, i produttori e i fornitori devono applicare i principi del presente Codice a tutti i lavoratori a domicilio coinvolti nella loro catena di fornitura e devono garantire la trasparenza relativamente ai luoghi e alle condizioni di lavoro di tali lavoratori a domicilio.

11. Salute e sicurezza dei prodotti

I produttori e i fornitori sono responsabili, per tutti i prodotti forniti a Inditex, della conformità di questi ultimi agli standard di Inditex sulla salute e la sicurezza dei prodotti, affinché i prodotti commercializzati non comportino alcun rischio per i clienti.

¹³¹ dell'OIL.

¹⁶ Gli aspetti relativi alla giornata lavorativa saranno regolati conformemente alle Convenzioni n. 1 e n. 14 dell'OIL.

12. Rispetto dell'ambiente

I produttori e i fornitori devono essere debitamente impegnati in ogni momento a proteggere l'ambiente e devono conformarsi agli standard e ai requisiti delle leggi e dei regolamenti locali e internazionali applicabili in materia ambientale.

Allo stesso modo, si impegnano a rispettare gli standard ambientali stabiliti da Inditex, e a mettere in pratica, se del caso, le misure di riduzione e compensazione dell'impatto ambientale necessarie per l'applicazione di tali standard.

13. Riservatezza delle informazioni

I produttori e i fornitori devono preservare l'integrità e la riservatezza delle informazioni di cui sono venuti a conoscenza in conseguenza del loro rapporto commerciale con Inditex. L'obbligo di riservatezza rimarrà in vigore una volta terminato il rapporto con Inditex, e include l'obbligo di restituire qualsiasi materiale, detenuto dal produttore o fornitore, relativo alla società.

14. Implementazione del Codice

I produttori e i fornitori devono implementare e attuare le misure atte a mettere in pratica il presente Codice. Devono designare un rappresentante, all'interno dell'organo direttivo, che sia responsabile dell'attuazione e dell'applicazione del presente codice. I produttori e i fornitori devono far sì che tutti i dipendenti e tutti i soggetti coinvolti nella catena di fornitura di Inditex siano a conoscenza del contenuto del Codice. Una copia di esso, tradotta nella lingua locale, deve essere esposta in luoghi accessibili a tutti i lavoratori.

14.1 Trasparenza

I produttori e i fornitori svolgono le loro attività in modo onesto, retto e trasparente, mantenendo a tal fine un adeguato sistema di contabilità che faciliti la tracciabilità delle loro decisioni, come misura preventiva contro qualsiasi tipo di corruzione o estorsione che potrebbe sorgere.

I produttori e i fornitori non devono offrire, concedere, richiedere o accettare regali o donazioni per/da parte degli acquirenti di Inditex che potrebbero violare le disposizioni del Codice di condotta.

I produttori e i fornitori non devono manipolare o influenzare i propri lavoratori, né devono falsificare archivi o registri al fine di alterare il processo di verifica della conformità delle attività al presente Codice.

I produttori e i fornitori non devono offrire né accettare alcun tipo di compensi atti ad influenzare il giudizio imparziale o l'obiettività dei soggetti nominati da Inditex per effettuare ispezioni e verifiche di conformità in relazione al presente Codice.

14.2 Riferimento alla legislazione nazionale, alle Convenzioni e agli accordi

Le disposizioni del presente Codice costituiscono soltanto degli standard minimi. Se le normative nazionali, o qualsiasi altra legge o accordo applicabile, compresi gli accordi di contrattazione collettiva, disciplinano la stessa questione, si applica la disposizione che offre una maggiore protezione per i lavoratori.

Inditex assume, nell'ambito delle sue norme interne, il contenuto degli accordi e delle Convenzioni nazionali e internazionali a cui ha aderito e che sono applicati nei suoi rapporti con i produttori e i fornitori, impegnandosi ai fini della loro promozione e attuazione.

14.3 Verifica di conformità

I produttori e fornitori autorizzano Inditex e/o eventuali terzi da essa nominati, a monitorare l'applicazione adeguata del presente Codice. A tal fine, devono fornire i mezzi richiesti e l'accesso adeguato alle strutture e alla documentazione necessarie per garantire tale verifica.

14.4 Comitato etico e Canale di denuncia

Il presente Codice è in linea con i principi e i valori contenuti nel Codice di condotta e delle Pratiche Responsabili di Inditex, che prevede l'istituzione di un Comitato etico e di un Canale di denuncia. In tal senso, e al fine di garantire l'applicazione del Codice di Condotta per produttori e fornitori, il Comitato etico può agire di propria iniziativa o in seguito a una denuncia formale presentata in buona fede da un produttore, da un fornitore o da un'altra parte interessata che potrebbe avere una relazione diretta o un interesse commerciale o professionale nei confronti di Inditex.

A tal fine, le eventuali comunicazioni inerenti alle disposizioni del presente Codice, le segnalazioni di eventuali violazioni e le richieste relative all'interpretazione o all'applicazione del Codice possono essere indirizzate direttamente al Comitato etico tramite:

- Posta: Comitato Etico, Avenida de la Disputación, Edificio Inditex, 15142 Arteixo, A Coruña
- (Spagna).
- E-mail: comitedeetica@inditex.com
- Fax: +34981186211

Per anni è stato coltivato un ampio dibattito in merito al potenziale degli Accordi Quadro globali, e specificamente sulla capacità di tali strumenti di garantire e promuovere condizioni di lavoro dignitose, la libertà sindacale e la contrattazione collettiva, non solo presso i siti produttivi e le filiali di proprietà delle imprese multinazionali, ma anche all'interno delle relative catene globali di fornitura.

Il dibattito in materia si è sviluppato non solo attraverso documenti scritti e mediante la teorizzazione di possibili formule applicative, ma cercando di implementarne il contenuto, con meccanismi di lavoro reali, in una nuova dimensione delle relazioni internazionali di lavoro che includono strumenti efficaci di intervento sindacale e anche meccanismi preordinati a raccogliere reclami e a gestire la risoluzione dei casi. Tali strumenti si sono rivelati fondamentali anche durante il periodo pandemico. Nelle pagine precedenti abbiamo già sottolineato come siano stati affrontati diversi problemi e come alcuni di essi siano stati effettivamente risolti. Le tempistiche giocano un ruolo fondamentale: conoscere le criticità prima della dispersione dei lavoratori interessati è essenziale al fine di fornire soluzioni efficaci. La mancanza di organizzazione in molti dei sindacati presenti in varie società fornitrici comporta ignoranza dei problemi o un grave ritardo nell'intervento. In alcuni casi, abbiamo conosciuto le criticità esistenti attraverso informazioni trasmesse da alcune ONG o direttamente dalla direzione di Inditex.

Dal modo in cui sono state affrontate le criticità venute in evidenza, sembra che per molti sindacati operanti presso le sedi delle multinazionali, così come per molte delle multinazionali stesse, gli Accordi Quadro creino solo legami di solidarietà, legati all'immagine, e poco altro. Anche alcune federazioni sindacali globali si limitano a sottoscrivere gli Accordi Quadro senza coltivare alcun progetto volto alla loro concreta attuazione.

Uno strumento essenziale per garantire l'efficacia degli Accordi Quadro è il coinvolgimento delle imprese multinazionali, che evidentemente possono esercitare influenza nei confronti dei propri fornitori. In quanto sindacalisti miriamo a ottenere lo scioglimento del contratto di fornitura da parte della multinazionale solo come extrema ratio, dal momento che ciò danneggerebbe ulteriormente i lavoratori che vorremmo proteggere. Solo in poche occasioni è stata praticata tale strategia, e sempre di concerto con i sindacati locali, come è accaduto nel già citato caso del Myanmar. Ad ogni modo, è stata dimostrata l'enorme efficacia che possiedono i dipartimenti RSI delle imprese multinazionali quando assumono la decisione di bloccare gli ordini e di riattivarli a condizione che vengano risolte le criticità che impattano sui lavoratori, come è accaduto in diverse occasioni in Inditex. Nella maggior parte dei casi di cui abbiamo contezza, il problema è stato risolto senza dover far ricorso alla misura estrema della risoluzione del contratto di fornitura.

Un elenco dei casi più significativi:

1. *Inadempimenti retributivi.* Tale problema è spesso dovuto alla chiusura delle attività e alla scomparsa dell'imprenditore, senza che esistano nel Paese canali o meccanismi efficaci per presentare richieste e reclami al riguardo. In tali casi, proponiamo che le multinazionali si accollino il costo degli stipendi in proporzione ai loro acquisti dell'ultimo periodo, a volte insieme all'organizzazione dei datori di lavoro del Paese e in alcuni casi anche con il contributo del Governo locale. Lo schema che seguiamo è quello, segnalato nel prosieguo, relativo ai risarcimenti per le vittime di catastrofi, utilizzato a partire dal crollo di Spectrum in Bangladesh nel 2005. Se l'impresa non cessa l'attività e continua a produrre, il contributo delle imprese multinazionali sue clienti è sufficiente. Alcuni casi emblematici sono stati: Jeans Plus (2015, in Bangladesh), Bravo (2017, in Turchia), Co-Sek (2017, in Cambogia).
2. *Corresponsione degli stipendi in caso di arresto delle linee produttive per provvedere a ristrutturazioni di particolare urgenza.* Questa criticità è venuta in rilievo durante l'applicazione dell'Accordo del Bangladesh, quando, a seguito delle ispezioni effettuate, sono stati rilevati problemi che richiedevano la chiusura temporanea di alcune o anche di tutte le strutture produttive. In questi casi, l'organizzazione nata a seguito della tragedia del Rana Plaza si è dimostrata molto efficace. Nei rapporti sindacali già citati viene rilevata una corretta risposta da parte di Inditex, che si è accollata i costi necessari, come avvenuto anche nel caso dell'impresa Shyms (Bangladesh, 2016).
3. *Risarcimento alle vittime di incidenti, incendi e crolli.* Tale schema operativo finora è stato essenzialmente applicato nelle fabbriche del Bangladesh. Il primo caso importante è stato quello, già citato, di Spectrum nel 2005. Tale impresa, prima che i relativi stabilimenti crollassero per essere stati costruiti senza permesso su terreni paludosi, ha lavorato per Karstad Quelle (Germania), Carrefour (Francia), Cotton Group (Belgio) e Inditex (Spagna). Dopo l'apertura dei negoziati con la Federazione Internazionale dei Sindacati del settore, la FITTVC (successivamente integrata in IndustriALL Global Union) e i sindacati locali, per affrontare la catastrofe e risarcire le vittime, solo Inditex ha proseguito le trattative, che sono culminate con un accordo che è diventato un punto di riferimento per la soluzione di crisi di questo tipo. È stata concordata una ripartizione dello sforzo economico che si rendeva necessario: il 50% del costo totale doveva essere sopportato dalle multinazionali, in proporzione al relativo volume di acquisti nell'ultimo periodo, mentre l'altro 50% doveva essere corrisposto dai c.d. attori locali (governo, organizzazione dei datori di lavoro e società interessate). Tale schema è stato successivamente applicato in altri casi come quello di Shyms nel 2016. Anche per il caso c.d. "Rana Plaza" era stato, almeno in un primo momento, perseguito l'obiettivo di indennizzare le vittime della tragedia, tuttavia non è stato possibile creare una forma di risarcimento davvero responsabilizzante: le vittime sono state indennizzate attraverso un fondo di solidarietà internazionale, fra i cui promotori vi era Inditex, insieme a H&M e ad altre grandi aziende del settore dell'abbigliamento.

4. *Regolarizzazione dell'economia sommersa, facendo transitare nell'economia c.d. formale tutte le società fornitrici che si trovavano in una situazione di irregolarità più o meno grave. L'emersione e il passaggio verso l'economia formale di tutte le imprese coinvolte nell'intera catena di produzione è stato uno dei nostri obiettivi permanenti. Il caso più significativo è costituito dalla scoperta, in Brasile, di una fitta rete di laboratori installati in abitazioni in cui lavoravano e vivevano (o, meglio, sopravvivevano) lavoratori boliviani irregolari. Sebbene i sindacati brasiliani (in particolare "Sindicato de Costureiras" di San Paolo) stessero svolgendo delle indagini a tal proposito, è stata Inditex a segnalarci il problema e grazie alla nostra partecipazione è stato risolto da una delegazione sindacale-imprenditoriale che abbiamo inviato a San Paolo nel 2011 e poi nel 2013. Su questa vicenda, Joaquín Gonzalez – Segretario Generale di FITEQA-CC.OO. – ha pubblicato un approfondimento analitico in "Cino Dias" il 10 gennaio 2012. Questa esperienza ha costituito il punto di riferimento principale per redigere il "Protocollo sui diritti sindacali", necessario per garantire l'accesso da parte dei sindacati a tutti i dati relativi alla catena di produzione di Inditex, che è stato poi trasfuso nel testo dell'Accordo Quadro. Un'altra irregolarità diffusa in numerose fabbriche di molti Paesi è costituita dalla pratica di pagare parte dei salari con denaro "nero" (una quota della retribuzione ordinaria, gli straordinari, altri incentivi, premi, etc.), con riduzione degli oneri per datori di lavoro e conseguente compressione della sfera dei benefici sociali e previdenziali dei lavoratori. Tale aspetto non è stato adeguatamente indagato negli audit e richiede un maggiore coordinamento tra le multinazionali e ciascun fornitore, nonché un'efficace campagna da parte di IndustriALL Global Union per sensibilizzare i sindacati locali, che non attribuiscono al tema la dovuta importanza.*
5. *Prevenzione del lavoro minorile. Le legislazioni della maggior parte dei paesi della catena di fornitura fissano a 15 anni l'età minima di lavoro, salvo alcune, come quella indiana, in cui il limite è ancora fissato a 14 anni. Tuttavia, lo scarso o inesistente controllo in molti Paesi porta milioni di bambini a lavorare nei campi e nell'industria, a volte anche molto prima di tale età. Le grandi industrie globali della moda hanno fissato l'età minima a 16 anni nei loro Codici di condotta, come stabilito dall'OIL, rendendo il controllo del rispetto di questo standard un elemento essenziale delle loro pratiche di RSI. Fin dall'inizio del nostro intervento sindacale abbiamo affrontato questo tema e in diverse occasioni, anche prima della conclusione della negoziazione dei vari Accordi, abbiamo avuto la possibilità di intervenire per contribuire alla sua soluzione. Conviene ricordare i casi del Marocco, del Portogallo, dell'India e del Sud-Est asiatico, dove si è minacciato di risolvere i relativi contratti di fornitura nel caso in cui il problema del lavoro minorile non fosse stato risolto immediatamente (sempre dopo un Piano d'Azione Correttivo entro un breve periodo di tempo). Nel 2006, a seguito di una denuncia pubblicata sulla stampa portoghese, abbiamo inviato a Felgueira (nel nord del Portogallo) una delegazione sindacale-imprenditoriale e, dopo visite alla scuola, al municipio e presso le abitazioni dei bambini interessati dalla denuncia, abbiamo verificato che in questa comunità, nell'ambito del*

lavoro domestico per la fabbricazione di scarpe, non sempre svolto nel rispetto della normativa portoghese, la cucitura dei mocassini veniva realizzata da alcuni bambini che frequentavano anche la scuola. È stata prevista la regolarizzazione del lavoro domestico ed è stato imposto ai genitori l'obbligo di non coinvolgere i propri figli in queste attività. Nel 2007, prima della firma dell'Accordo Quadro, sono state scoperte in Marocco 3 società fornitrici in cui lavoravano giovani di età inferiore ai 15 anni, che era l'età minima legale per poter lavorare. Inditex e FITTVC hanno firmato un protocollo per allontanare dall'attività lavorativa i bambini lavoratori e avviarli agli studi, con l'ulteriore possibilità di assumere un adulto dalla famiglia od ottenere un risarcimento economico. È stata inoltre istituita una protezione speciale per i giovani di età dai 15 ai 16 anni e dai 16 ai 18 anni, che ne promuova anche la formazione professionale. Successivamente, l'AMI ha stabilito il divieto di assumere minori di 16 anni. Nel 2008, a Paços de Ferreira, in Portogallo, a seguito di una denuncia sindacale e di un intervento dell'Ispettorato del lavoro portoghese, oltre ad alcune limitazioni della libertà sindacale, sono state scoperte 2 ragazze di 14 e 15 anni che lavoravano durante l'estate per Cunhal-Alves, fabbrica fornitrice di confezioni d'abbigliamento. L'accordo raggiunto con la società terzista per risolvere le violazioni della libertà sindacale e affrontare il problema del lavoro minorile ha permesso a Inditex di revocare la sospensione degli ordini, inizialmente disposta. In tale ambito dovrebbe altresì essere affrontata la pratica del Sumangali in India.

6. Impegno costante sulle questioni di genere e sulle forme di violenza o repressione nelle catene di fornitura globali, su cui abbiamo compiuto progressi significativi, insistendo per l'applicazione della Convenzione 190 dell'OIL. Abbiamo lavorato su queste problematiche con corsi di formazione in Turchia e con i Comitati per la prevenzione delle molestie sessuali in India, un'esperienza che ora si sta estendendo al Bangladesh, oltre a quanto già fatto in precedenza specificamente per il Sumangali.
7. Difesa della libertà sindacale e strumenti pratici per il suo sviluppo: riammissione di sindacalisti licenziati e riconoscimento del sindacato nell'impresa e nella società, con appoggio alle organizzazioni sindacali locali esistenti nei paesi della catena di fornitura. Tale questione costituisce il punto di partenza essenziale per la conquista della dignità del lavoro. Fra i primi risultati, già raggiunti precedentemente al primo Accordo Quadro del 2007, dobbiamo ricordare le esperienze di Topy Top (Perù, 2007) e Riber Rich (Cambogia, 2007), in cui si è ottenuta la riammissione in servizio di tutti i dirigenti sindacali licenziati e il riconoscimento del sindacato nell'impresa. Un altro caso interessante è stato quello di Roteks Hera (Turchia, 2012), quando siamo riusciti a convocare un'assemblea generale durante l'orario di lavoro in cui era previsto il nostro intervento: durante l'assemblea sindacale, il datore di lavoro ha assunto pubblicamente e formalmente l'impegno a garantire il concreto esercizio della libertà sindacale. Fra gli altri esempi: il caso di Cunhal-Alves (Portogallo, 2008) e il caso di Aushulia (Bangladesh, 2018), in cui è divenuto effettivo il riconoscimento della libertà sindacale e per la prima volta è stata ottenuta un'elezione pienamente democratica del Comitato di Sicurezza. In alcune fabbriche in Turchia è stato avviato un piano per

garantire il libero esercizio dell'attività sindacale, cercando di superare le limitazioni della stessa legislazione turca, che vede il diretto intervento del Coordinamento Generale per l'Accordo Quadro di IndustriALL. Altri casi significativi sono rappresentati da "Ozak" in Turchia e da Valy in Serbia, dove sono stati riammessi i dirigenti sindacali nel 2021. Anche durante la pandemia si sono registrati casi simili in alcune fabbriche del Myanmar, come Myanmode, Rui Ning e Hwbo. In Vietnam e nella regione MENA (Medio Oriente e Nord Africa) è stata creata una Rete Sindacale delle fabbriche fornitrici di Inditex, come strumento di diretto coordinamento sindacale che ha ricevuto un formale riconoscimento quale interlocutore qualificato da parte di Inditex. Devono poi essere menzionati l'elezione dei Comitati per la sicurezza in Bangladesh e i Comitati per la prevenzione delle molestie sessuali già citati, che sono diventati i principali organi di rappresentanza nelle fabbriche in cui sono stati eletti. In ultimo, è importante sottolineare ancora il notevole sviluppo che ha vissuto la sindacalizzazione in Bangladesh a seguito della partecipazione attiva dei sindacati nella stipulazione degli accordi con le imprese multinazionali dopo la catastrofe del Rana Plaza.

8. *Problematiche causate dalla pandemia, che talvolta ha inciso duramente sui contesti sociali e lavorativi, talaltra, è stata adoperata quale pretesto. Durante il periodo pandemico, in ogni caso, si sono verificati numerosi abusi e si sono registrate varie denunce di violazione dei diritti fondamentali del lavoro nelle fabbriche di molti dei Paesi della catena globale di fornitura. In tutti questi casi, non è stata colpita solo Inditex, ma anche altri grandi marchi internazionali, che in molte occasioni non hanno saputo o voluto operare con la dovuta diligenza nei confronti della loro catena di fornitura. Tale questione solleva anche la necessità di condividere le responsabilità tra i diversi marchi, poiché la responsabilità e la capacità di intervento di ciascuna multinazionale deriva dal volume e dalla frequenza dei suoi ordini, passati, presenti e potenzialmente futuri. Spetta alle federazioni sindacali internazionali e ai sindacati europei e americani, quelli dei Paesi in cui hanno sede le multinazionali, assumersi anche le proprie responsabilità e sviluppare un'adeguata iniziativa sindacale e una maggiore vigilanza in circostanze come quelle attuali, al fine di trovare soluzioni a tutti i problemi che si presentano attraverso l'azione e il dialogo sociale.*
9. *Attenzione ai problemi specifici derivanti dai flussi migratori provenienti dai Paesi confinanti. L'immigrazione, meglio o peggio regolata, non è solo un problema del mondo sviluppato. Essa esiste, certo con caratteristiche diverse, anche in molti altri Paesi, come il Bangladesh (verso il quale giungono persone dal Myanmar), il Marocco (che riceve flussi di migranti dall'Africa subsahariana), la Turchia (che attrae persone provenienti dalla Siria, pari a oltre 3 milioni, e in misura minore dalla Bulgaria). In tutti questi casi, il fenomeno migratorio ha un particolare impatto sull'economia sommersa e ingenera problemi nel riconoscimento formale dei migranti. A questo proposito, esiste un'esperienza interessante in Turchia, dove abbiamo intrapreso diverse iniziative con le multinazionali spagnole per promuovere il riconoscimento civile e professionale dei lavoratori siriani nelle catene di fornitura del Paese.*

10. Rafforzare la partecipazione dei marchi spagnoli alle iniziative globali. Parallelamente al monitoraggio dell'applicazione degli Accordi Quadro, nel corso di questi anni abbiamo prestato attenzione anche alla partecipazione dei marchi spagnoli a iniziative globali per il lavoro dignitoso. Una delle prime è stata la partecipazione nel 2007 all'iniziativa "Fibre citoyenne" in Marocco, che ha visto la partecipazione di Inditex, dell'associazione settoriale dei datori di lavoro marocchini AMITH e del Governo locale. Questa campagna, pur non avendo goduto di grande attenzione da parte dei media economici marocchini, ha dato l'impulso all'estensione nel Paese dei concetti e delle pratiche della RSI, contribuendo al raggiungimento accordo del 2013 fra la Confederazione imprenditoriale e il sindacato UTM, in cui la competitività industriale è stata vincolata alla promozione di forme di lavoro dignitoso. In questo stesso senso, i marchi spagnoli (Inditex, Mango ed El Corte Inglés) sono stati pionieri nella stipula dell'Accordo del Bangladesh per la prevenzione degli incendi e la sicurezza degli edifici dopo la tragedia del Rana Plaza, entrando a far parte del relativo Comitato di direzione. Tale accordo nel 2021 è stato riconvertito in un Accordo internazionale, con un ampliamento verso il resto dei Paesi del mondo. Inditex è stata anche una delle prime multinazionali dell'abbigliamento ad aderire al progetto Action, Collaboration, Transformation (di seguito "ACT") per promuovere la contrattazione collettiva nei Paesi fornitori tra le principali aziende delle catene di fornitura delle multinazionali dell'abbigliamento e i sindacati locali, finalizzato innanzitutto al riconoscimento dei diritti sindacali di base e di un "salario di sussistenza". Questo progetto è già stato tradotto in accordi concreti in Myanmar e in Turchia, l'ultimo dei quali sottoscritto nell'agosto 2022, con il quale Inditex si è assunta la responsabilità di coordinarne l'attuazione. Vale la pena sottolineare anche il coinvolgimento nella campagna per l'eliminazione del Sumangali, forma di lavoro schiavistico minorile diffusa in India, che riguarda soprattutto bambine e adolescenti tra i 12 e i 16 anni. Da segnalare anche la partecipazione di Inditex alle già citate "Call to action" dell'OIL.
11. Progressivo approfondimento nella conoscenza della catena di fornitura globale, sia da parte dei sindacati che delle stesse multinazionali. È bene precisare che non sempre i fornitori situati ai vari livelli della catena segnalano i contratti di subappalto sottoscritti, come è invece obbligatoriamente previsto. Lo sviluppo di una maggiore conoscenza in ordine a ciò che accade ai vari livelli della catena è favorito dall'azione sindacale stessa. In questo senso, è stato compiuto un passo importante per quanto riguarda la complessa questione dell'approvvigionamento delle materie prime. Una prima iniziativa in tale ambito ha riguardato l'approvvigionamento del cotone, già affrontato in relazione alla questione del Sumangali e più di recente in un viaggio esplorativo in Uzbekistan.

Grazie agli strumenti e ai criteri appena visti sono state affrontate le varie situazioni venute in rilievo. In molti dei casi segnalati, Inditex rappresentava il committente minoritario rispetto alle altre multinazionali del settore, il che ha comportato maggiori difficoltà nella soluzione dei problemi. Infatti, il nostro Accordo Quadro vincola Inditex e, senza il coinvolgimento delle altre multinazionali, non è stato semplice attuare interventi deci-

sivi presso i fornitori. Allo stesso tempo, sono emerse difficoltà per il coinvolgimento dei sindacati nazionali dei Paesi sede delle ridette multinazionali, giacché talvolta neppure le strutture sindacali sovranazionali sono riuscite a ottenere il loro intervento.

Dopo avere evidenziato l'impatto dell'Accordo Quadro sulla soluzione di problemi specifici, e consapevoli della sua importanza, è opportuno affrontare un'altra questione, riguardante gli eventuali limiti, le difficoltà o le carenze riscontrate nell'applicazione dell'Accordo Quadro medesimo, affinché nel tempo possa essere incrementata la sua efficacia.

Fra i principali ostacoli osservati, si segnala quanto segue:

- Da un lato, esistono limiti derivanti dalla debolezza dei sindacati nei Paesi fornitori. Questo è probabilmente il problema principale. Tutti i sindacati locali hanno avuto a disposizione l'elenco completo delle imprese che riforniscono Inditex. Tuttavia, raggiungere ciascuna di esse, conoscere i problemi esistenti e proporre soluzioni concrete non è nelle possibilità dei sindacati di ogni paese, soprattutto quando l'affiliazione sindacale è bassa, caratteristica molto diffusa e spesso accentuata dall'elevato turnover causato dalle condizioni di lavoro precarie. Tuttavia, i nuovi diritti previsti dall'Accordo Quadro hanno già aperto uno spazio di azione sindacale che alcuni sindacati locali hanno saputo sfruttare in misura considerevole, come ad esempio avvenuto in Cambogia, Brasile, Turchia, Bangladesh, Vietnam e Marocco.

- L'atteggiamento dei "sindacati" cinesi (l'uso delle virgolette è obbligato in quanto si dubita che possano essere definiti veramente tali) merita di essere analizzato separatamente. Già abbiamo descritto gli "argomenti" utilizzati da tali "sindacati" per opporsi all'attuazione dell'Accordo Quadro, nonché il loro rifiuto di negoziare un protocollo specifico per la Cina. In effetti, l'assenza volontaria di tali "sindacati" in tutte le attività svolte ha comportato un'evidente difficoltà per l'implementazione dell'Accordo Quadro in un Paese che produce una quota molto elevata dei capi dei vari marchi che Inditex commercializza ogni anno nel mercato mondiale dell'abbigliamento, al pari delle altre multinazionali. Ciò, tuttavia, non impedisce ogni attività sindacale in relazione alle condizioni di lavoro in Cina, dove esistono criticità significative riguardanti, ad esempio, la durata della giornata lavorativa o la stessa organizzazione del lavoro. Per lo sviluppo di alcune iniziative sindacali non è necessario il coinvolgimento del sindacalismo ufficiale cinese. La nostra esperienza mostra due possibili linee di azione e il loro necessario coordinamento: 1) nelle fabbriche che producono per ciascuna delle multinazionali dell'abbigliamento e 2) presso tutti i sindacati delle multinazionali. Per conseguire dei risultati sarebbe però necessario un maggiore impegno da parte delle strutture dirigenziali di IndustriALL Global Union, che a nostro avviso è attualmente insufficiente.

- La complessa struttura della stessa Federazione sindacale globale, IndustriALL Global Union, che in alcune occasioni ha rappresentato un freno alle proposte di azione del Coordinamento generale o alle possibilità aperte da una reale applicazione dell'Accordo Quadro.

- A questi limiti, sicuramente i principali, si aggiunge l'atteggiamento tenuto dalla stessa Inditex, che non sempre sembra aver assimilato il significato degli accordi che ha sottoscritto e che non sempre è stata sufficientemente attiva nel rispondere alle proposte sindacali. Né sembra che Inditex abbia assunto una posizione di leadership per favorire l'estensione della propria esperienza presso altre multinazionali, continuando a rappresentare un "caso unico".

Allegato II - Composizione del Comitato Sindacale Globale

Con commento a cura di Isidor Boix e Victor Garrido

Traduzione di Camilla Faggioni e Samuele Renzi¹⁷

La composizione del Comitato Sindacale Globale è determinata in base alle principali regioni e paesi di produzione alla data della firma dell'Accordo Quadro.

Il Comitato è composto da un numero totale di 9 membri ripartiti, come segue:

Africa (1): Marocco, Tunisia, Egitto

America (1): Argentina, Brasile, Messico

Asia (4):

Vietnam, Indonesia

Cambogia, Myanmar

Bangladesh, Pakistan

India, Sri Lanka

Europa occidentale (2): Spagna e gli altri paesi dell'Europa occidentale

Europa orientale (1): Turchia e gli altri paesi dell'Europa orientale

La composizione del Comitato può essere modificata durante tutta la validità dell'Accordo Quadro, se concordato dalle Parti e in base all'evoluzione del settore manifatturiero in ciascuna delle regioni e dei Paesi che fanno parte della catena di fornitura di Inditex e in cui vi sono sindacati affiliati ad IndustriALL.

Commento

Fra le novità significative previste dall'ultimo rinnovo dell'Accordo Quadro di Inditex, vale la pena menzionare l'importante passo avanti nel riconoscimento dei diritti sindacali che consta di due nuovi strumenti, il Comitato Sindacale Globale e il Comitato di Coordinamento, che, ancora una volta, costituiscono la prima esperienza mondiale in questo senso in tutti i settori industriali, e il cui funzionamento può essere riassunto come segue:

a) Un Comitato Sindacale Globale di 9 membri, con rappresentanza dei principali centri di raggruppamento di tutta l'attività industriale, della catena di fornitura globale e della casa madre: 1 dall'Africa, 1 dall'America, 4 dal Sud Est Asiatico e dall'India, 2 dall'Europa Occidentale (compreso il paese della casa madre) e 1 dall'Europa Orientale. Questo Comi-

¹⁷ Camilla Faggioni ha curato la traduzione del testo dell'Allegato II, mentre Samuele Renzi ha curato la traduzione del commento di Isidor Boix e Victor Garrido.

tato elegge il Coordinatore generale e il Comitato di Coordinamento.

b) Un Comitato di Coordinamento di 4 membri: 2 provenienti dal movimento sindacale spagnolo (sottolineando così la responsabilità del movimento sindacale della casa madre) e altri 2 provenienti dalla catena di fornitura, stabilendo così che anche nell'organizzazione è necessario un equilibrio tra interessi sindacali diversi, che pur animati da reciproca solidarietà non sempre coincidono.

Protocollo di attuazione dell'Accordo Quadro Globale tra IndustriALL Global Union e Inditex (3 ottobre 2022)

Con commento a cura di Isidor Boix e Victor Garrido

Traduzione di Camilla Faggioni e Samuele Renzi¹⁸

1. Introduzione

Da una parte, il dott. Óscar García Maceiras, Amministratore Delegato di Industria de Diseño Textil, S.A. (INDITEX S.A., di seguito "Inditex"), con C.I.F. A-15.075.062 e sede legale in Avenida de la Diputación, Edificio Inditex, Arteixo (A Coruña), in virtù dei poteri conferitigli dalla delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 dicembre 2021, convertita in atto pubblico davanti al notaio di A Coruña dott. Francisco Manuel Ordóñez Armán, in data 17 dicembre 2021, con numero di protocollo 3231.

Dall'altra parte, il dott. Atle Høie, Segretario Generale di IndustriALL Global Union (di seguito "IndustriALL"), con sede in Route des Acacias 54b 1227 Carouge (Ginevra, Svizzera), che agisce in nome e per conto di quest'ultima in virtù dei poteri conferitigli dal Congresso di IndustriALL del 14 settembre 2021 e dagli Statuti di tale organizzazione.

2. Preambolo

A seguito della firma dell'accordo di rinnovo relativo all'Accordo Quadro Globale del 13 novembre 2019, IndustriALL Global Union e Inditex (di seguito "le Parti") considerano utile lo sviluppo di un Protocollo per l'attuazione dell'Accordo Quadro (di seguito "il Protocollo"), che serva da strumento per continuare a garantire e promuovere il lavoro dignitoso in tutti i luoghi di lavoro di Inditex, con particolare riferimento alla strategia sociale del dipartimento di sostenibilità di Inditex, basata sull'idea di porre il lavoratore al centro del suo modello di sostenibilità.

È necessario accennare all'evoluzione che sta coinvolgendo la sostenibilità in questo periodo. Siamo tutti obbligati ad adattarci ad un contesto in continua evoluzione, nonché sempre più esigente, relativo al settore tessile, dell'abbigliamento, della pelle e delle calzature (*Textil Vestuario Piel y Calzado*, di seguito "TVPC"), a maggior ragione in

¹⁸ Camilla Faggioni ha curato la traduzione del testo del Protocollo di attuazione, mentre Samuele Renzi ha curato la traduzione del commento di Isidor Boix e Victor Garrido.

seguito alla creazione di nuove strutture da parte dell'Accordo Quadro, che ha istituito il Comitato Sindacale Globale e ha valorizzato il già esistente CMES, che ci consentono di ampliare la portata delle nostre attività di sensibilizzazione e di promozione, con l'obiettivo di continuare a garantire il lavoro dignitoso in tutta la catena globale di fornitura di Inditex.

Sulla base dell'esperienza acquisita negli anni precedenti, prenderemo in considerazione le risposte che possono essere date alle nuove sfide, tenendo anche conto della strategia sindacale portata avanti da IndustriALL nel settore TVPC, nonché della strategia sociale del dipartimento di sostenibilità di Inditex, descritta nel suo rapporto annuale. Come accennato, essa si basa sull'idea di mettere il lavoratore al centro del modello di sostenibilità della società. Ciò può servire anche a noi come punto di riferimento, al fine di approfondire le esigenze dei lavoratori, tenendo sempre presente l'obiettivo principale dell'Accordo Quadro, che è quello di garantire il rispetto dei diritti umani nell'ambiente di lavoro e sociale, promuovendo il rispetto delle norme internazionali del lavoro in tutta la catena globale di fornitura di Inditex.

Il recente accordo di rinnovo dell'Accordo Quadro Globale ribadisce il ruolo cruciale del rispetto dei diritti di libertà di associazione e di contrattazione collettiva, nell'ottica di favorire lo sviluppo di relazioni industriali mature; pertanto, risulta opportuno approfondire il quadro di riferimento definito nell'Accordo Quadro in materia di lavoro, per proseguire l'impegno con le organizzazioni sindacali che rappresentano i lavoratori della catena globale di Inditex.

Commento

Riteniamo molto positivo che la parte imprenditoriale e la parte sindacale considerino nei termini appena visti l'esperienza dell'Accordo Quadro. Peraltro, la firma del rinnovo rafforza l'Accordo Quadro al fine di garantire l'applicazione delle norme sulla due diligence aziendale con l'intervento del sindacato per l'effettiva applicazione di tutte le convenzioni, le norme internazionali in materia di lavoro e i regolamenti dell'OIL, compresa la Convenzione 190 per l'eliminazione di tutte le forme di abuso, molestie o mobbing sul posto di lavoro, i diritti sanciti dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia e le Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali, nonché le Linee guida dell'OCSE sulla due diligence per catene di fornitura nel settore dell'abbigliamento e delle calzature, i Principi del Global Compact delle Nazioni Unite e i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani.

Oltre alla riaffermazione dei contenuti già previsti, vengono implementati anche nuovi strumenti, tra cui il nuovo e al momento unico Comitato Sindacale Globale, che riunisce i sindacati della casa madre e quelli operanti presso i Paesi della sua catena di fornitura globale. Inoltre, è prevista una procedura per la gestione e la risoluzione di eventuali controversie.

3. Quadro di riferimento in materia di lavoro

Il presente documento mira a definire una linea di attuazione di quanto previsto nell'Accordo Quadro. In particolare, ci si propone, da un lato, di stabilire alcuni obiettivi specifici e concreti, e, dall'altro lato, di indicare le diverse fasi necessarie ai fini della completa attuazione dell'Accordo Quadro, nonché i passi utili a favorire la crescita del dialogo tra le Parti, con l'obiettivo finale di rendere più versatile l'implementazione congiunta dell'Accordo Quadro da parte del dipartimento di sostenibilità di Inditex e del Comitato.

3.1. Obiettivo generale e obiettivi specifici

L'obiettivo generale del Protocollo è l'effettiva attuazione dell'Accordo Quadro nella catena globale di fornitura di Inditex. Come obiettivi specifici, si stabiliscono i seguenti:

- a) Assicurare che l'attuazione dell'Accordo Quadro sia in linea con il contenuto dell'accordo stesso e, quindi, con i principi che regolano i rapporti tra Inditex e IndustriALL.
- b) Garantire che il lavoratore sia al centro dell'attività, in accordo anche con quanto previsto dalla strategia sociale del dipartimento di sostenibilità di Inditex, che deve servire a garantire un lavoro dignitoso in tutta la catena globale.
- c) Accelerare l'attuazione dell'Accordo Quadro, attraverso le priorità, i progetti e le attività indicati nelle proposte concordate tra il dipartimento di sostenibilità di Inditex e il Comitato.
- d) Assicurare la corretta applicazione dell'Accordo Quadro in ciascuno dei Paesi e dei cluster della catena globale di fornitura di Inditex.
- e) Migliorare le condizioni per affrontare e promuovere il dialogo sociale a livello di cluster, di Paese e di fabbrica.
- f) Migliorare il coordinamento con gli altri Accordi Quadro globali, nonché con l'OIL, al fine di creare un ambiente favorevole alla promozione del lavoro dignitoso, a livello di Paese e di fabbrica.

Commento

Questa sezione ha un significato particolare nell'evidenziare la volontà congiunta sindacale-imprenditoriale di coordinare l'applicazione dell'Accordo Quadro di Inditex con altri strumenti, nell'ambito delle filiere globali, nella consapevolezza che dall'applicazione dell'Accordo Quadro in Paesi e in fabbriche fornitrici presso le quali si servono anche altre imprese multinazionali può derivare la necessità di un coordinamento aziendale e sindacale, in modo sia autonomo sia congiunto, a tutti i livelli.

3.2 Fasi di attuazione

È necessario sviluppare un adeguato coordinamento tra le Parti, per garantire la corretta attuazione dell'Accordo Quadro e, quindi, il pieno esercizio dei diritti di libertà di associazione e di contrattazione collettiva in tutta la catena globale di fornitura di Inditex. A tal fine, sarà necessario considerare tre aree di intervento:

3.2.1. Identificazione, monitoraggio e promozione di un ambiente sostenibile nella catena di Inditex

- a) Attività di formazione continua nell'ambito dell'Accordo Quadro per i lavoratori della catena globale di fornitura, i rappresentanti sindacali, i fornitori e i produttori.
- b) Visite congiunte alle fabbriche della catena globale di fornitura, ai fini di una maggiore conoscenza delle stesse e del monitoraggio delle diverse realtà.
- c) Controllo della catena globale di fornitura di Inditex, attraverso l'accesso di IndustriALL e dei suoi affiliati alle fabbriche (in conformità con i termini già stabiliti nell'Accordo Quadro e nell'Allegato I del presente documento).

3.2.2. Rafforzamento del dialogo sociale all'interno della catena globale di fornitura di Inditex

- a) Stabilire meccanismi per promuovere il dialogo sociale tra fornitori e sindacati locali.
- b) Trovare una metodologia adeguata a generare soluzioni che soddisfino gli interessi dei datori di lavoro e dei lavoratori della catena di fornitura di Inditex.

Commento

Le iniziative di dialogo sociale avviate attraverso l'Accordo Quadro saranno rafforzate e sviluppate attraverso il progetto di IndustriALL denominato ACT, un'iniziativa a cui molte multinazionali hanno già aderito con l'obiettivo di promuovere la contrattazione collettiva in ciascuno dei Paesi produttori per concludere accordi (contratti collettivi di lavoro) di livello nazionale o aziendale nelle imprese esportatrici dell'industria della moda o in tutti i settori industriali, al fine di gettare le fondamenta attraverso le quali promuovere condizioni di lavoro dignitose per tutti.

3.2.3. Aree di attuazione dell'Accordo Quadro

L'istituzione di diverse aree di impatto per lo sviluppo dell'Accordo Quadro avrà come obiettivo il rispetto dei diritti umani in ambito lavorativo e sociale, dando priorità al rispetto degli standard internazionali del lavoro all'interno della catena globale di fornitura. In particolare, tali aree di impatto avranno come punti di riferimento:

- a) I programmi di formazione definiti nell'Accordo Quadro.
- b) Le aree di impatto definite nella strategia di sostenibilità sociale di Inditex e inquadrare nell'Accordo Quadro.

Commento

Le aree di impatto identificate attraverso un processo di due diligence sono le seguenti:

- 1. Coinvolgimento dei lavoratori,
- 2. Salari dignitosi,
- 3. Questioni di genere,
- 4. Diversità e inclusione,
- 5. Salute e sicurezza sul lavoro,
- 6. Protezione dei migranti e dei rifugiati,
- 7. Protezione sociale e tutela dei diritti del lavoro nella produzione di materie prime.

c) Le altre aree che le due Parti individuano come prioritarie.

Commento

Come CC.OO.-Industria abbiamo acquisito una grande esperienza nel raggiungimento degli obiettivi prefissati, come si segnala nella tabella relativa agli ultimi 5 anni:

	2022	2021	2020	2019	2018
Proyectos desarrollados en proveedores: fábricas y centros de trabajo	47	46	38	45	34
Número de proveedores y fábricas afectados	1770	1,153	1,374	1,597	594
Número de trabajadoras y trabajadores envueltos en las actividades	1,5 millones	1,4 millones	1,2 millones	1,4 millones	1 millón

4. Dialogo

Tutti i soggetti che fanno parte della struttura interna e del funzionamento dell'Accordo Quadro sono inclusi negli obiettivi indicati.

4.1 Strutture interne e funzioni dell'Accordo Quadro

Per l'attuazione dell'Accordo Quadro, le Parti hanno concordato una struttura specifica, come indicato nell'Allegato II dell'ultimo accordo di rinnovo dell'Accordo Quadro, datato novembre 2019. Di seguito verranno elencati i diversi soggetti che fanno parte della struttura dell'Accordo Quadro, come il Comitato e, al suo interno, il Coordinamento, il Coordinatore generale e gli Esperti Sindacali.

È necessario ricordare che i sindacati locali hanno un ruolo importante, così come i sindacati della società madre, al fine di garantire l'attuazione dell'Accordo Quadro in tutta la catena globale di fornitura di Inditex.

Commento

Questo approccio e il suo sviluppo, meglio illustrati di seguito, dovrebbero configurare un punto di riferimento per gli altri Accordi Quadro già esistenti. Quanto stabilito negli altri Accordi Quadro, nonché la loro concreta attuazione, dovrebbe fungere da viatico per sviluppare il più volte evocato coordinamento sindacale a tutti i livelli di azione, al fine di raggiungere condizioni dignitose di lavoro nei Paesi presso cui si riforniscono le catene di fornitura delle multinazionali del settore della moda. Tale questione dovrebbe essere presa in considerazione in tutti i Paesi in cui hanno sede le case madri delle grandi multinazionali dell'abbigliamento e le strutture sindacali sovranazionali dovrebbero rendersi parte attiva nella promozione di un coordinamento di questo tipo.

4.1.1 Comitato Sindacale Globale

Questo Comitato integra sia i sindacati della società madre che quelli della catena globale di fornitura, e deve essere lo strumento per coordinare, insieme al dipartimento di sostenibilità di Inditex, tutte le attività relative all'Accordo Quadro che si sviluppano nella catena di fornitura, a livello globale e locale.

È istituito sulla base dei seguenti raggruppamenti territoriali:

- a) Africa (1): Marocco, Tunisia ed Egitto
- b) America (1): Argentina, Brasile e Messico
- c) Asia (4):
 - i. Vietnam, Indonesia
 - ii. Cambogia, Myanmar
 - iii. Bangladesh e Pakistan
 - iv. India e Sri Lanka
- d) Europa occidentale (2): Spagna e il resto dei Paesi dell'Europa occidentale
- e) Europa orientale (1): Turchia e il resto dell'Europa orientale.

Questo Comitato si riunirà una volta all'anno per verificare lo stato di attuazione dell'Accordo Quadro. IndustriALL sarà invitata alle riunioni del Comitato. In caso di richiesta da parte dei suoi membri, e quando ritenuto necessario dal Coordinamento, anche Inditex può nominare un rappresentante per partecipare al Comitato.

Commento

Sintesi delle attività già sviluppate dalla creazione del Comitato Sindacale Globale:

- Dichiarazione congiunta di Inditex e IndustriALL Global Union durante la pandemia di Covid-19 per rafforzare la cooperazione, affrontare le sfide nell'intera catena di fornitura, e sostenere la ripresa dell'industria globale dell'abbigliamento.
- Celebrazione del 15° anniversario della firma dell'Accordo Quadro Globale con IndustriALL.
- Negoziazione e firma dei nuovi protocolli: a) sull'attuazione del Accordo Quadro per rafforzare il ruolo dei sindacati locali; b) sull'accesso ai luoghi di lavoro.
- Elaborazione di Piani di lavoro globali 2020-2023.
- Creazione della rete sindacale nella regione MENA (Medio Oriente e Nord Africa), che si aggiunge a quella precedentemente creata per il Vietnam.
- Risoluzione del CSG nell'ottobre 2022, che richiede a Inditex: a) l'arresto della produzione in Myanmar, a causa dell'impossibilità di garantire l'applicazione della due diligence a seguito del colpo di Stato militare; b) l'attuazione dell'Accordo e la richiesta di estenderlo prima dal Bangladesh al Pakistan, e poi al Marocco.

Il Comitato Sindacale Globale avrà le seguenti funzioni:

a) Stabilire insieme a Inditex il piano di lavoro annuale per l'attuazione dell'Accordo Quadro.

b) Promuovere il coordinamento con IndustriALL e con gli strumenti di collaborazione sindacale, dai sindacati di Inditex ai sindacati locali che operano nei centri di produzione della catena globale. Lo scopo di tale coordinamento sarà quello di stabilire e sviluppare un piano di lavoro, congiuntamente con Inditex, per la promozione del lavoro dignitoso all'interno dell'intera catena globale di fornitura di Inditex. Tra gli obiettivi da perseguire, di particolare rilevanza sono il rispetto della contrattazione collettiva, secondo le linee previste dall'ACT (con l'obiettivo di creare le condizioni per il raggiungimento di accordi collettivi di settore che prevedano paghe sufficienti), nonché le iniziative per la promozione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, e, naturalmente, il rispetto del diritto di libertà di associazione in tutta la catena globale di fornitura di Inditex.

c) Promuovere e stabilire (in coordinamento con IndustriALL, i sindacati locali ad essa affiliati, i sindacati della società madre e il dipartimento di sostenibilità di Inditex) il dialogo con tutti gli stakeholder rilevanti, come i governi e le organizzazioni imprenditoriali dei Paesi coinvolti nella catena globale di Inditex, per lo sviluppo degli obiettivi dell'Accordo Quadro.

d) Verificare, congiuntamente con Inditex, una volta all'anno, lo stato di attuazione dell'Accordo Quadro. Da un lato, saranno esaminate le attività svolte nell'ambito del piano di lavoro e, dall'altro, saranno concordate le attività future. Secondo le linee stabilite nel piano di lavoro annuale congiunto, i rappresentanti sindacali locali parteciperanno all'attuazione dell'Accordo Quadro nei rispettivi Paesi.

Ciascun membro del Comitato ha le seguenti responsabilità, insieme al dipartimento di sostenibilità di Inditex:

a) Monitorare – sulla base della conoscenza della catena di fornitura nella rispettiva area di attività, nonché del ragionevole diritto di accesso ai centri di produzione di Inditex, in conformità con le disposizioni dell'Accordo Quadro – la situazione e l'evoluzione dei rapporti di lavoro e dell'esercizio dei diritti fondamentali del lavoro, in ciascun raggruppamento industriale appartenente al settore TVPC, con particolare riguardo all'esercizio dei diritti di libertà di associazione e di contrattazione collettiva. Inoltre, avrà la responsabilità di monitorare il rispetto della legislazione di riferimento e dei contratti collettivi vigenti, e, in generale, di tutto ciò che è previsto dal Codice di Condotta dei Produttori e Fornitori di Inditex e dall'Accordo Quadro.

b) Attuare l'Accordo Quadro nella catena globale di fornitura di Inditex nella propria area di competenza.

c) Assicurare che l'attuazione dell'Accordo Quadro sia in linea con l'accordo in vigore tra Inditex e IndustriALL, nonché con il piano di lavoro definito su base annuale dal Comitato e da Inditex.

d) Conoscere, attraverso il Coordinatore Generale, i sindacati locali delle fabbriche che compongono l'intera catena di produzione di Inditex nella propria area di competenza, e reperire le informazioni necessarie che contribuiscono ad avere una migliore comprensione delle fabbriche fornitrici.

e) Promuovere il dialogo sociale con gli affiliati IndustriALL del proprio raggruppamento territoriale e sostenere il Coordinatore Generale e gli affiliati locali, con la collaborazione di esperti sindacali e rappresentanti del dipartimento di sostenibilità di Inditex, al fine di indagare e garantire la risoluzione di quelle violazioni che non possono essere risolte a livello locale.

f) Svolgere qualsiasi altra attività stabilita in seno al Comitato nell'ambito dell'Accordo Quadro e concordata con Inditex.

4.1.2 Il Coordinamento

La sua funzione è di collegamento con Inditex. Il Coordinamento, che viene eletto dal Comitato, è formato da 4 membri, così suddivisi: 2 membri in rappresentanza dei sindacati spagnoli menzionati nell'Accordo Quadro, in rappresentanza dei lavoratori di Inditex, e 2 membri in rappresentanza degli affiliati IndustriALL presenti nei cluster produttivi di Inditex. Il Coordinamento si riunirà almeno due volte l'anno con i rappresentanti di Inditex.

Commento

La presenza, all'interno del Coordinamento, di esponenti dei sindacati del paese della casa madre e di esponenti dei sindacati delle filiere produttive in numero uguale, evidenzia la necessità di mantenere costantemente in equilibrio coordinamento e solidarietà, nel quadro delle relazioni sindacali di livello sovranazionale.

Ogni membro del Coordinamento avrà le seguenti responsabilità:

- a) Tutte quelle di cui alla sezione 4.1.1. di cui sopra, in quanto membri del Comitato.
- b) Qualsiasi altra attività sindacale trasversale, nell'ambito dell'Accordo Quadro, concordata all'interno del Comitato e con Inditex.

Il presente protocollo stabilisce anche che, oltre alle responsabilità sopra descritte, il Comitato e le persone che ne fanno parte, compreso quindi il Coordinamento, possono intraprendere attività relative a:

- a) programmi di formazione previsti dall'Accordo Quadro.
- b) altre attività che possono essere definite di comune accordo dal Comitato e da Inditex per la direzione dei lavori nell'ambito delle aree di attuazione definite nella sezione 2.2.3.

4.1.3. Coordinatore Generale

Come stabilito nell'Accordo Quadro, questa posizione sarà ricoperta da uno dei membri del Coordinamento, e la figura sarà selezionata previo accordo con Inditex. Le funzioni che dovrà svolgere sono indicate di seguito:

- a) Promuovere il rapporto regolare tra IndustriALL e il dipartimento di sostenibilità di Inditex.
- b) fungere da referente e rappresentante del Coordinamento presso il Comitato, nonché riportare le attività degli Esperti Sindacali.
- c) Fungere da contatto e rappresentante del Coordinamento per l'applicazione e l'attuazione del piano d'azione e di lavoro concordato dal Comitato, nonché delle iniziative in materia.
- d) Coordinare il processo relativo alle informazioni che Inditex condivide con IndustriALL sui propri fornitori. Tali informazioni devono includere tutti i dati necessari per contribuire a una migliore conoscenza delle fabbriche fornitrici.
- e) Assicurare, insieme al dipartimento di sostenibilità di Inditex, che lo sviluppo delle iniziative per l'attuazione dell'Accordo Quadro derivanti dall'accordo tra il Comitato e Inditex siano allineate con le disposizioni dell'Accordo Quadro e del presente Protocollo.
- f) Preparare, in coordinamento con il dipartimento di sostenibilità di Inditex, le riunioni, i verbali e le valutazioni dei piani di lavoro svolti dal Comitato e da Inditex, nonché i resoconti degli incontri tra il Comitato di Coordinamento e il dipartimento di sostenibilità di Inditex.
- g) Fungere da contatto e da rappresentante del Coordinamento di fronte ai rappresentanti del dipartimento di sostenibilità di Inditex per quanto riguarda il monitoraggio di quei casi che non possono essere risolti a livello locale e che, quindi, vengono indagati dal Coordinamento, insieme ai rispettivi sindacati locali, ai rappresentanti di Inditex e agli esperti sindacali.

Commento

L'esperienza acquisita a partire dal 2007 lascia emergere l'importanza di tale funzione, che deve partecipare attivamente anche in seno agli organi direttivi di IndustriALL per condividere in tale contesto gli esiti dell'esperienza sindacale promossa, che risulta interessante anche al di là del caso specifico di Inditex. Tale figura, inoltre, è preordinata a facilitare il coordinamento con altre esperienze sindacali che si sono già sviluppate o che si svilupperanno successivamente nell'ambito di altre catene di fornitura facenti parte dell'industria mondiale della moda.

4.1.4. Esperti sindacali

I sindacati locali possono contare, per la loro regolare attività, sugli esperti sindacali, come stabilito nel CMES firmato tra le Parti il 25 aprile 2016.

Al fine di sviluppare solide relazioni industriali in tutta la catena globale di fornitura di Inditex, i sindacati locali manterranno una comunicazione regolare con i rappresentanti dei distaccamenti locali del dipartimento sostenibilità di Inditex, con il supporto dell'esperto sindacale corrispondente o, in caso di assenza di tale esperto, attraverso il Coordinatore Generale.

L'elenco delle responsabilità, delle funzioni e dei compiti che devono essere assegnati agli esperti sindacali è regolata dall'Accordo Quadro e dal CMES firmato nel 2016. Inoltre, essi dovranno svolgere le loro attività a sostegno delle organizzazioni sindacali locali nell'ambito del piano di lavoro concordato dal Comitato e dal dipartimento sostenibilità di Inditex. Il Comitato, attraverso il proprio Coordinamento, vigilerà sulla corretta distribuzione del lavoro tra le Parti. La loro partecipazione per l'applicazione dell'Accordo Quadro deve includere:

- a) Il *follow-up* (nell'ambito del piano di lavoro concordato dal Comitato e dal dipartimento della sostenibilità di Inditex, in collaborazione con i sindacati locali) dell'evoluzione, nella propria area di competenza, del settore TVPC, dei rapporti di lavoro e dell'esercizio dei diritti fondamentali del lavoro (con particolare riguardo all'esercizio dei diritti di libertà sindacale e di contrattazione collettiva), della legislazione e dei contratti collettivi vigenti, e, in generale degli aspetti previsti dal Codice di Condotta dei Produttori e Fornitori di Inditex.
- b) L'applicazione (nell'ambito del piano di lavoro concordato dal Comitato e dal dipartimento della sostenibilità di Inditex) dell'Accordo Quadro e della normativa locale, sia legale sia convenzionale, relativa alla catena di produzione di Inditex.
- c) La conoscenza, attraverso il Coordinatore Generale, degli stabilimenti che compongono la catena di fornitura globale nella propria area di competenza, nonché dei processi di audit di Inditex finalizzati alla corrispondente valutazione sindacale.
- d) Il supporto ai sindacati locali, insieme al dipartimento di sostenibilità di Inditex, al Coordinatore Generale, al Coordinamento e al Comitato, nelle attività di formazione, svolte nell'ambito del piano di lavoro risultante dall'accordo tra il Comitato e l'area della sostenibilità sociale, relative ai piani di addestramento, paralleli e coordinati, per i rappresentanti sindacali e gli amministratori di imprese appartenenti alla catena globale di fornitura di Inditex, e orientati all'applicazione dell'Accordo Quadro, di questo protocollo e in conformità con il Protocollo del 2012 firmato tra Inditex e IndustriALL.
- e) L'applicazione delle decisioni che risultano, in primo luogo, dalle società corrispondenti, per estenderle in tutti i luoghi di lavoro della catena globale di fornitura di Inditex, relativamente alla propria area di competenza, in collaborazione con i sindacati locali, il Comitato e il dipartimento di sostenibilità di Inditex.

- f) La conoscenza delle sfide rilevate dai sindacati locali nell'applicazione dell'Accordo Quadro e la comunicazione delle stesse al Comitato e ai rappresentanti di Inditex, al fine di attuare le azioni corrispondenti.
- g) La conoscenza di ogni altro aspetto indicato come rilevante da Inditex e dal Comitato.

Commento

L'esperienza finora accumulata ha rilevato che tale figura di "esperto sindacale" potrebbe rivestire grande importanza, ma vi sono alcune difficoltà per il pieno disimpegno delle relative funzioni. L'esperto può e deve rappresentare una figura di unità e coordinamento dei sindacati locali in ciascuno dei Paesi della filiera produttiva, superando le inevitabili tensioni che derivano dal pieno esercizio della libertà sindacale quando questa coinvolge una pluralità di organizzazioni sindacali nel settore di riferimento e/o nelle aziende interessate. Le prime esperienze in merito evidenziano la necessità di rafforzare l'unità d'azione tra i sindacati in ogni Paese, a cui deve contribuire la stessa attuazione dell'Accordo Quadro. Finora una forma soddisfacente di unità sindacale si è concretizzata in Turchia e più di recente in Bangladesh.

5. Risoluzione delle potenziali violazioni dell'Accordo

Tenendo in considerazione come principio prioritario il buon funzionamento delle relazioni industriali in tutta la catena globale di fornitura di Inditex, le Parti comprendono che qualsiasi violazione dell'Accordo Quadro può essere risolta attraverso il dialogo sociale a livello locale, sul posto di lavoro e con il supporto del distaccamento locale del dipartimento di sostenibilità di Inditex, del sindacato locale, dell'esperto sindacale o del membro del Comitato corrispondente e con le garanzie della legislazione locale di ciascun Paese.

A tal fine, sia Inditex che IndustriALL si impegnano a informarsi reciprocamente di qualsiasi inosservanza dell'Accordo Quadro, non appena scoperta, per consentire la più rapida attuazione di un piano d'azione correttivo. Tale attuazione sarà integrata dalla mediazione dell'esperto sindacale corrispondente e del rappresentante locale di Inditex (se presente), che darà seguito alla questione.

In caso di risultato negativo del piano correttivo, il rispettivo produttore/fornitore riceve un avvertimento. Se dopo un periodo di tempo ragionevole la situazione persiste o peggiora, può essere stabilita di comune accordo l'uscita responsabile¹⁹ di quest'ultimo.

19 N.d.t: Con l'espressione "uscita responsabile" (in spagnolo: *salida responsable*) si intende che il rapporto tra Inditex e il produttore/fornitore viene interrotto, ma che l'uscita di quest'ultimo dalla catena deve avvenire nel modo meno pregiudizievole possibile per i lavoratori coinvolti.

5.1 Canale di comunicazione

Quando un sindacato locale rileva una potenziale violazione nell'attuazione dell'Accordo Quadro, che non può essere risolta a livello di fabbrica, ne informa:

- Il membro del Comitato del cluster corrispondente e, se disponibile, l'esperto sindacale competente.
- In sua assenza, il Coordinatore Generale (che informerà i rappresentanti di Inditex e IndustriALL designati a tale scopo e che intraprenderà le azioni necessarie per la risoluzione).

5.2. Risoluzione delle violazioni

Sia il dipartimento di sostenibilità di Inditex che il Comitato possono fornire consulenza e supporto per risolvere le violazioni nelle rispettive regioni e Paesi di fornitura. Le questioni saranno risolte principalmente a livello locale e, per quanto riguarda quelle che non possono essere risolte a livello di fabbrica, il Coordinamento sarà responsabile di indagare su questi casi, insieme al sindacato locale e al corrispondente rappresentante di Inditex.

Nel caso in cui venga appurato, attraverso prove solide, che una specifica violazione non sanata in uno stabilimento appartenente a un gruppo imprenditoriale può avere ripercussioni sull'intero gruppo, potrebbero essere attuati piani correttivi specifici relativi agli altri stabilimenti di Inditex appartenenti a quel gruppo, tenendo conto della sostenibilità del gruppo e, di conseguenza, dell'impatto che qualsiasi decisione può avere per il gruppo in termini di redditività e occupazione.

5.3. Interpretazione

Le questioni relative all'interpretazione dell'Accordo saranno risolte attraverso la consultazione tra il dipartimento di sostenibilità di Inditex e il Coordinamento dell'Accordo Quadro. Si farà il possibile per raggiungere un accordo comune, ma qualora ciò non sia possibile, entrambe le Parti si rivolgeranno alla consulenza di esperti dell'OIL per la mediazione e la risoluzione delle controversie.

Inditex S.A. – Mr. Oscar Garcia Maceiras

IndustriALL Global Union – Mr. Atle Høy

Allegato I - Procedura per l'esercizio dell'accesso sindacale alle fabbriche fornitrici della catena di produzione di Inditex

Con commento a cura di Isidor Boix e Victor Garrido

Traduzione di Camilla Faggioni e Samuele Renzi²⁰

1. Obiettivo generale

L'obiettivo generale del presente Allegato è quello di stabilire, in linea con l'Accordo Quadro, una procedura di coordinamento per attuare in modo adeguato l'accesso alle fabbriche dei fornitori della catena di produzione di Inditex, al fine di verificare il rispetto delle regole stabilite dal Codice di Condotta dei Produttori e Fornitori di Inditex, in particolare quelle relative al rispetto dei diritti di libertà di associazione e di contrattazione collettiva.

Commento

Il diritto di accesso, garantito sia per i rappresentanti di IndustriALL sia per gli Organi di coordinamento istituiti dall'Accordo Quadro, sia per i rappresentanti sindacali della sede centrale e delle organizzazioni dei Paesi della catena di fornitura, è un elemento chiave nell'attuazione dell'Accordo Quadro. Ciò rappresenta un dato acquisito fin dal 2002, ancor prima della firma del primo AMI del 2007, e in tutti gli anni di attuazione dell'Accordo Quadro si è ottenuta conferma in tal senso, soprattutto in quei Paesi in cui i sindacati locali non erano presenti in molti luoghi di lavoro. Il diritto di accesso sindacale è utile nel favorire sia una migliore attuazione dell'Accordo Quadro sia una più efficace risoluzione dei problemi incontrati. Inoltre, tale istituto gioca un ruolo fondamentale per promuovere lo sviluppo del sindacalismo locale.

²⁰ Camilla Faggioni ha curato la traduzione del testo dell'Allegato I, mentre Samuele Renzi ha curato la traduzione del commento di Isidor Boix e Victor Garrido.

2. Principi generali

La presente procedura si basa sui principi di collaborazione, fiducia reciproca e rispetto tra le Parti, per l'attuazione dei quali è necessario un adeguato coordinamento²¹ tra i datori di lavoro di tutta la catena di fornitura e le parti sindacali interessate: la direzione di IndustriALL o i suoi uffici regionali, il Coordinatore Generale e gli altri membri del Comitato, gli esperti sindacali, nonché gli affiliati locali di IndustriALL e il dipartimento di sostenibilità di Inditex.

3. Metodo

Vengono qui stabilite le fasi, i compiti e le responsabilità necessari a stabilire un adeguato coordinamento tra le Parti per una soddisfacente esecuzione delle visite, che devono essere svolte secondo criteri di neutralità e obiettività²².

Fase 1: Proposta di visita

I soggetti delle parti sindacali, menzionati nella sezione "principi generali", che siano interessati a effettuare visite presso gli impianti della catena di produzione di Inditex, devono innanzitutto comunicare al proprio rappresentante del Comitato Sindacale Globale, al Coordinatore Generale dell'Accordo Quadro e all'esperto sindacale (se presente) un elenco delle fabbriche che desiderano visitare, nonché l'obiettivo specifico di tali visite, che deve essere inquadrato nell'obiettivo generale definito nel presente documento.

Sarà responsabilità della parte sindacale (menzionata nella sezione "principi generali") coordinare tra loro la proposta relativa alle fabbriche da visitare, da inviare a Inditex, e l'obiettivo specifico della visita, al fine di evitare possibili incidenti interni, che potrebbero influenzare negativamente le fabbriche o il rapporto con esse, soprattutto nel caso in cui ci sia un'organizzazione sindacale già presente al loro interno²³.

21 Per "coordinamento" si intende un sistema che garantisca che tutte le parti dispongano, in modo tempestivo e appropriato, di informazioni sufficienti su ciascuna delle fasi previste nel presente documento, senza che ciò costituisca un ostacolo all'attuazione della presente procedura, in particolare quando siano state individuate potenziali violazioni nell'applicazione dell'Accordo Quadro.

22 Al fine di rispettare i doveri di neutralità e obiettività che devono accompagnare la visita, resta inteso che non saranno accettati doni o beni di alcun tipo da nessuna delle parti, né all'inizio, né durante, né alla fine della visita. Non sarà considerata una violazione di ciò l'offerta o l'accettazione di qualsiasi cosa che sia ragionevole e proporzionata, come ad esempio la fornitura di acqua, bibite o cibo durante la visita, purché non arrechi disturbo ai visitatori e non possa essere male interpretata.

23 Se le fabbriche proposte per la visita non hanno ricevuto in precedenza una formazione specifica sull'Accordo Quadro, riceveranno, prima o dopo la visita, una formazione sull'Accordo Quadro e, quindi, sul dialogo sociale e sul rispetto dei diritti di libertà di associazione e di contrattazione collettiva, senza, in ogni caso, ritardare la visita prevista. Questo tipo di attività è utile per generare un clima di collaborazione e promuovere spazi di comprensione tra le parti.

A questo proposito, il rappresentante sindacale corrispondente informerà via e-mail il dipartimento di Inditex, mettendo in copia conoscenza il Coordinatore Generale dell'Accordo Quadro e l'esperto sindacale (se presente), della proposta relativa alle fabbriche da visitare e dell'obiettivo specifico della visita²⁴.

Allo stesso modo, se il dipartimento di sostenibilità di Inditex lo ritiene opportuno, può proporre la visita anche alle organizzazioni sindacali corrispondenti, dandone comunicazione al Coordinatore Generale dell'Accordo Quadro e all'esperto sindacale (se presente).

Commento

L'estensione della proposta di visita alle organizzazioni sindacali corrispondenti è stata già attuata come iniziativa sindacale autonoma in diversi Paesi per il rapporto esistente con i lavoratori del luogo di lavoro, per le loro forme di organizzazione sindacale e per affrontare i problemi che possono sorgere in ciascun luogo di lavoro. Abbiamo anche verificato che l'eventuale partecipazione di un rappresentante dell'azienda, su proposta del sindacato o congiuntamente, apre alla possibilità di promuovere la negoziazione tra sindacato e datore di lavoro per la soluzione sia dei problemi che hanno motivato l'accesso sindacale sia di quelli che possono essere stati rilevati durante la visita stessa.

Fase 2: Programmazione delle visite

Il dipartimento di sostenibilità di Inditex, dopo aver verificato che le fabbriche facciano parte della catena di produzione di Inditex, le contatterà per informarle della proposta di visita. Successivamente, il dipartimento di sostenibilità di Inditex elaborerà, con la fabbrica e l'affiliato locale di IndustriALL, una proposta di date specifiche per le visite²⁵ con l'obiettivo di adattare il più possibile alla proposta del sindacato.

Una volta stabilite le date, e almeno 10 giorni²⁶ prima della data di ciascuna visita, l'affiliato locale di IndustriALL informerà il dipartimento di sostenibilità di Inditex (mettendo in copia conoscenza il rappresentante sindacale corrispondente, il Coordinatore Generale dell'Accordo Quadro e, se del caso, l'esperto sindacale) in merito alle persone che visiteranno gli impianti, condividendo tali informazioni con la fabbrica, che potrebbe richiedere dati aggiuntivi per facilitare l'accesso agli impianti, ma che in nessun caso potrà opporsi alla partecipazione di una qualsiasi delle persone indicate dalla

24 La proposta includerà il nome esatto delle fabbriche e le date indicative della visita.

25 La proposta di date fornita da Inditex avrà come riferimento le date indicative proposte e condivise dall'affiliato IndustriALL, pur cercando in ogni momento di stabilire una data conveniente per tutte le parti.

26 Ad eccezione di situazioni di emergenza considerate da entrambe le parti dopo aver ricevuto la proposta di visita.

parte sindacale.

La visita sarà effettuata in collaborazione con il dipartimento di sostenibilità di Inditex, che potrà partecipare alla visita in qualità di osservatore e facilitatore.

Commento

L'eventuale presenza dell'azienda può essere positiva per favorire il dialogo tra le parti sociali e tentare la risoluzione dei problemi rilevati, ma, come è già stato rilevato, in nessun caso deve ostacolare il rapporto tra sindacati e lavoratori né compromettere la possibilità per i sindacati di effettuare la visita in forma autonoma.

Fase 3: Svolgimento della visita

Lo schema da seguire durante la visita sarà il seguente:

a. Presentazione e riunione iniziale

La visita inizierà con un incontro preliminare tra i visitatori e la direzione dello stabilimento, dove saranno informati dello scopo della visita, instaurando così un'atmosfera cordiale e positiva per la sua esecuzione.

b. Visita agli impianti

La visita agli impianti sarà effettuata con le persone designate dalla direzione dello stabilimento, rispettando sempre i protocolli di sicurezza o altri protocolli di analoga rilevanza eventualmente applicabili²⁷.

c. Incontri con lavoratori selezionati

Sarà possibile per la parte sindacale svolgere dei colloqui con alcuni lavoratori selezionati, o durante la visita al sito, oppure in un momento precedente. Tali colloqui saranno previsti già nella proposta iniziale e dovranno svolgersi in un luogo concordato con la direzione della fabbrica, al di fuori dell'ambiente di produzione od operativo, in modo da non interrompere le attività della fabbrica, e con la sola presenza del sindacato. Quest'ultimo può proporre la presenza, quando lo ritiene opportuno, di un rappresentante della direzione aziendale.

Per garantire il corretto svolgimento dei colloqui, la direzione della fabbrica contribuirà a creare un clima di collaborazione: sia il datore di lavoro, sia la parte sindacale possono suggerire indicazioni ragionevoli e oggettive per facilitare il corretto svolgimento dei colloqui, ad esempio l'indicazione di una specifica stanza o di altro luogo riservato allo scopo.

27 La visita non deve interferire con le operazioni di fabbrica; pertanto, i lavoratori non saranno avvicinati presso i loro posti di lavoro, a meno che non si tratti di un problema che riguarda il processo di lavoro stesso, nel qual caso saranno concordati di comune accordo una procedura e un orario specifico, in modo che il colloquio con la persona o le persone indicate nella proposta abbia il minor impatto possibile sul processo di produzione.

Se la parte sindacale lo propone al momento della proposta di visita, essa può incontrare i membri del sindacato legalmente costituito nella fabbrica, che, su proposta del sindacato stesso, può essere assistito da un rappresentante di Inditex o tenere con esso una riunione congiunta, a seguito della riunione sindacale.

d. Riunione finale di chiusura

Al termine della visita e dei colloqui, le Parti terranno una riunione conclusiva per condividere i risultati della visita e le proposte eventualmente concordate nel corso della stessa.

Fase 4. Relazione sulla visita

Dopo l'effettuazione della visita, IndustriALL e/o la parte sindacale coinvolta nella visita procederanno alla stesura di una relazione, che sarà trasmessa al dipartimento di sostenibilità di Inditex²⁸, contenente le considerazioni e le proposte ritenute opportune sulla base di quanto concordato nel corso della visita.

In caso di divergenze, verrà redatto un verbale contenente le proposte di ciascuna parte e il modo in cui ciascuna parte valuta la situazione esistente. A tal fine, la risoluzione della questione verrà articolata attraverso il canale stabilito nell'ambito dell'Accordo Quadro, se anche solo una delle Parti lo ritiene necessario.

Commento

Si tratta di chiarimenti importanti per dar conto della diversità di valutazioni che eventualmente potrebbe emergere tra sindacati e impresa e contribuire così al dialogo sociale per la soluzione dei problemi riscontrati.

²⁸ Tale relazione può essere divulgata, in tutto o in parte, previa comunicazione a Inditex, che formulerà le considerazioni che riterrà necessarie, da sottoporre alla valutazione della controparte sindacale.

Fin dalla sua costituzione, la Fondazione Giacomo Brodolini si è preoccupata di diffondere la conoscenza dell'attività scientifica e culturale svolta. L'attività editoriale è divenuta nel corso degli anni sempre più intensa, al punto da avviare, nel 1984, una linea nuova per pubblicare i principali risultati dell'attività di ricerca. Nascono i Quaderni della Fondazione Brodolini. Negli anni, viene collezionata una serie di volumi che mettono a disposizione del mondo scientifico, universitario e delle organizzazioni sociali, i risultati dell'attività di ricerca svolta dalla Fondazione in tutti gli ambiti di studio.



Quaderni

Fondazione
Giacomo **Brodolini**



Fondazione
Giacomo **Brodolini**