LUISS BUSINESS SCHOOL
Divisione LUISS Guido Carli

HERMESLAB
ANALISI ECONOMICA PER LE DECISIONI

OFFICINE SVILUPPO RICERCA

SFC
Sistemi Formativi Confindustria

Unione europea

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
Direzione Generale per le Politiche per l'Orientamento e la Formazione

Progetto TAC
Ricerca per il settore Tessile Abbigliamento Calzaturiero
Piano Formativo Nazionale Integrato

Progetto di Ricerca
promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Rapporto internazionale, europeo e nazionale sulle attività di concertazione e di dialogo sociale

Indice

Acronimi **4**
Premessa **8**

1. Parte prima: il tema delle relazioni industriali nel settore tac a livello internazionale **11**
Introduzione *11*
1.1 Dimensioni del dialogo sociale istituzionale a livello internazionale *12*
1.1.1 L'Organizzazione Internazionale del Lavoro 12
1.1.2 Le Parti Sociali del settore tessile, abbigliamento e calzaturiero a livello internazionale 15
1.1.2.1 La Federazione Sindacale Internazionale del lavoratori del tessile, abbigliamento e calzaturiero *16*
1.1.2.2 Le organizzazioni di rappresentanza imprenditoriali *17*
1.1.3 Il dialogo sociale nei forum regionali internazionali 17
1.2 Iniziative volontarie nella promomozione della responsabilita' sociale delle aziende *18*
1.2.1 Iniziative unilaterali e multilaterali: la proliferazione dei codici di condotta 18
1.2.2 Gli *International Framework Agreements* 22
1.2.3 Iniziative multilaterali di rilievo: Le linee Guida dell'OCSE, il *Global Compact* e il *Multifibre Arrangement Forum* 24
1.2.3.1 Le Linee Guida dell'OCSE sulle Imprese Multinazionali *24*
1.2.3.2 Il Global Compact *26*
1.2.3.3 Il Multifibre Arrangement Forum *26*
1.2.4 Il Rapporto *Ruggie*: il contributo del Rappresentante Speciale del Segretario Generale delle Nazioni Unite sui diritti umani e le imprese multinazionali al dibattito sulla CSR 27
1.3 Le dinamiche del dialogo sociale internazionale nella visione delle Parti Sociali italiane *28*
1.4 Conclusioni *30*

2 Parte seconda: il sistema delle relazioni industriali nel settore TAC a livello europeo **31**
Introduzione *31*
2.1 Le priorità di politica industriale e commerciale dell'UE per il settore *32*
2.1.1 Politica industriale 32
2.1.1.1 Le raccomandazioni del Gruppo ad Alto Livello per il tessile e l'abbigliamento *33*
2.1.1.2 Le controversie sull'etichetta "Made in" *35*
2.1.2 La politica commerciale dell'UE 38
2.1.2.1 Le diverse strade intraprese dal settore tessile-abbigliamento e dal calzaturiero nella liberalizzazione del commercio mondiale *38*
2.1.2.2 Le priorità della politica commerciale europea *39*
2.2 Gli esiti del dialogo sociale europeo *41*
2.2.1 Il dialogo sociale europeo nel settore tessile-abbigliamento 42
2.2.2 Il dialogo sociale europeo nel settore calzaturiero 45
2.3 La contrattazione collettiva in europa: l'osservatorio Eucob@ *46*
2.4 Conclusioni *55*

3 Parte terza: il sistema delle relazioni industriali nel settore TAC a livello italiano **57**
Introduzione *57*
3.1 La concertazione sociale nel settore tessile, abbigliamento e calzaturiero italiano *63*
3.1.1 Le priorità segnalate dalle Parti Sociali per il rilancio del settore: dagli accordi del 204 al Protocollo d'intesa sulla politica industriale del 2008 63
3.1.2 La concertazione tripartita a livello nazionale. Le risposte del governo 67
3.1.2.1 Il piano Industria 2015 ..... *68*
3.1.2.2 L'Osservatorio Unico per il Monitoraggio delle attività produttive *69*

3.1.2.3 L'Alto Commissariato per la lotta alla contraffazione 70
3.1.2.4 L'Osservatorio nazionale per la valutazione dei rischi sulla salute derivanti dalle lavorazioni dei prodotti tessili 72
3.1.2.5 Il Piano Formativo Nazionale Integrato per i settori tessile-abbigliamento e calzaturiero 72
3.1.3 Iniziative di concertazione multilaterale a livello nazionale 79
3.1.3.1 I progetti formativi di Fondimpresa: Formatex e Made in Italy 79
3.1.3.2 Previmoda: un'esperienza positiva di gestione bilaterale di un fondo pensione 81
3.1.3.3 Il sistema di tracciabilità volontario nel comparto moda di Italian Textile Fashion 83
3.1.3.4 La Piattaforma Tecnologica Calzaturiera Europea 84
3.1.4 Iniziative di concertazione multilaterale nei territori 86
3.1.4.1 Toscana: Fabrica Ethica e il sostegno della CSR 86
3.1.4.2 Area Salento: l'Accordo di programma per la reindustrializzazione e il rilancio occupazionale dell'area salentino-leccese 87
3.1.4.3 Due passi avanti per il Made in Italy: condivisione delle buone pratiche fra i calzaturifici di Lecce e la Riviera del Brenta 88
3.1.4.4 Riviera del Brenta: il marchio sociale "Global Rights" 89
3.1.4.5 Biella: L'Associazione Tessile e Salute. Tracciabilità, qualità e sicurezza 90
3.1.4.6 Valle Seriana: Patto sociale per il rilancio economico per il tessile bergamasco 91
3.2 La contrattazione collettiva nel settore tessile, abbigliamento e calzaturiero 92
3.2.1 I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dei settori tessile-abbigliamento e calzaturiero 92
3.2.2 La contrattazione di secondo livello 93
3.2.2.1 Le asimmetrie territoriali nel sistema delle relazioni industriali e la contrattazione decentrata 93
3.2.2.2 La contrattazione integrativa territoriale nel settore tessile, abbigliamento e calzaturiero 101
3.2.2.3 La contrattazione aziendale nel settore TAC fra 1998 e 2006 105
3.2.3 Un riferimento acritico all'accordo sulla riforma degli assetti contrattuali 114
3.3 Conclusioni 116

Bibliografia 117
Principali siti web consultati 119

Acronimi

- **AAFA**: American Apparel and Footwear Association
- **AAMA**: American Apparel Manufacturers Association
- **ACRIB:** Associazione calzaturifici della Riviera del Brenta
- **ACTE**: Associazione delle Comunità Tessili Europee
- **AESVI:** Associazione Editori Software video-ludico Italiano
- **AFTA**: ASEAN Free Trade Area
- **AIDRO:** Associazione Italiana per i Diritti di riproduzione delle opere d'ingegno
- **AIE:** Associazione Italiana Editori
- **AIMPES**: Associazione italiana Manifatturieri Pelli e Succedanei
- **ANCI**: Associazione Nazionale Calzaturifici Italiani
- **ANFAO:** Associazione Nazionale Fabbricanti Articoli Ottici
- **ANICA:** Associazione Nazionale Industrie Cinematografiche e Audiovisive
- **ASEAN**: Association of South-East Asian Nations
- **ATC**: Agreement on Textiles and Clothing
- **BPPG**: Balanced participation Productivity Growth
- **C**: calzaturiero
- **CAD:** Computer Aided Design
- **CARICOM**: Comunidad del Caribe
- **CASARTIGIANI:** Confederazione Autonoma Sindacati Artigiani
- **CCC**: Clan Clothes Campaign
- **CCNL**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
- **CCOO**: Comisione Obreras
- **CEC**: Confédération Européenne de l'Industrie de la Chaussure
- **CEDDEC**: Confederazione Europea di Associazioni di Venditori di Calzature
- **CIDEC:** Confederazione Italiana degli Esercenti Commercianti
- **CIES**. International Comitee of Food Retail Chains
- **CLAAI:** Confederazione delle Libere Associazioni Artigiane italiane
- **CNA:** Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa
- **CNEL**: Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro
- **CNR-ISMAC:** Consiglio Nazionale delle Ricerche- Istituto per lo studio delle macromolecole
- **CONFAPI:** Confederazione italiana della piccola e media industria privata

- **CONFCOMMERCIO**: Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle PMI
- **CONFINDUSTRIA:** Confederazione Generale dell'Industria Italiana
- **CSR**: Corporate Social Responsabilità
- **EEC**: European Work Councils
- **ETI**: Ethical Training Initiative
- **ETUF:TCL**: European Trade Union Federation-Textiles, clothing, leather
- **EURATEX**: European Apparel and Textile Organization
- **FEDERCHIMICA:** Federazione Nazionale dell'Industria Chimica
- **FELAFIP:** Fabrica Ethica Laboratorio Filiera Pelle
- **FEMCA-CISL**: Federazione Energia, Moda, Chimica e Affini-Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori
- **FIAMP:** Federazione Italiana per l'Accessorio Moda e Persona
- **FILTEA-CGIL**: Federazione Italiana Lavoratori Tessili, Abbigliamento, Cuoio, Calzature-Confederazione Generale Italiana del Lavoro
- **FIMI:** Federazione Industria musicale Italiana
- **FITEQA-CC.OO**: Federación de Industrias Textil, Piel, Químicas y Afines-Comisiones Obreras
- **FLA**: Fair Labour Association
- **FORMATEX:** Programma nazionale di formazione per le aziende. del settore tessile, abbigliamento e moda
- **FPM:** Federazione contro la Pirateria musicale
- **FWF**. Fair Wear Foundation
- **GAL**: Gruppo di Alto Livello
- **GATT**: General Agreement on Tariffs and Trade
- **GUF**: Global Union Federation
- **ICFTU**: International Confederation of Free Trade Unions
- **IFA**: International Framework Agreement
- **IFCTU**: International Federation of Free Trade Unions
- **IFTC-WCL**: International Federation of Textile and Clothing
- **IFTS:** Istruzione e formazione tecnica superiore
- **INDICAM:** Istituto di contromarca per la lotta alla contraffazione
- **IOE**: International Organisation of Employers
- **ISO:** International Organization for Standardisation
- **ISTAT**: Istituto Nazionale di Statistica

- **ITC**: International Trade Centre
- **ITCB**: International Textiles and Clothing Bureau
- **ITF**: Italian Textile Fashion
- **ITGLWF**: International Textiles, Garment and Leather World Federation
- **ITS**: Internationl Trade Secretariat
- **ITUC**: international Trade Union Confederation
- **JOIN-IN**: Joint Initiative on Corporate Accountability and Worker's Rights
- **LTA**: Long Term Agreement Regarding international Trade in Cotton Textiles
- **LUISS:** Libera Università internazionale degli Studi Sociali
- **MERCOSUR**: Mercado Comun del Sur
- **MFA Forum**: Multifibre Arrangement Forum
- **MFA**: Multifibre Agreement
- **MIUR:** Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
- **NAALC**: North American Agreement on labour Cooperation
- **NAFTA**: North American Free Trade Agreement
- **NAMA**: Non-Agriculture Market Access Modalities
- **OCSE**: Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economica
- **OIL**: Organizzazione Internazionale del Lavoro
- **OIR**: Offset inflation Rate
- **OMC**: Organizzazione Mondiale del Commercio
- **ONG**: Organizzazione Non Governativa
- **PMI:** Piccola e media impresa
- **PMI**: Piccole e Medie Imprese
- **PPE-ED**: Parti Populaire Européen-Démocrates-Chrétiens
- **PSE**: Parti Socialiste Européen
- **RAM**: Recent Acceded Member
- **REACH**: Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemical substances
- **RSU:** Rappresentanze Sindacali Unitarie
- **SAI**: Social Accountability International
- **SMI**: Sistema Moda Italia
- **SMOAT:** Sistema Microcredito Orientato Assistito Toscano
- **TA**: Tessile-abbigliamento
- **TAC**: Tessile, Abbigliamento e Calzaturiero

- **TESSILIVARI:** Federazione Italiana Industriali dei Tessilivari e del Cappello
- **UE**: Unione Europea
- **UEN**: Union for Europe of the Nations
- **UIF**: Union of Food, Agricultural, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Worker's Associations
- **UILTA-UIL**: Unione Italiana Lavoratori Tessili e Abbigliamento-Unione Italiana del Lavoro
- **UNCTAD**: United Nations Conference on Trade and Development
- **UNIONTESSILE-CONFAPI:** Unione nazionale della piccola e media industria dei settori tessile, abbigliamento, calzature
- **UNITEX:** Associazione Nazionale per l'Unificazione del settore Tessile
- **USL:** Unità Sanitaria Locale
- **VOWA**: Value of the Whole Agreement
- **WRC**: Worker's Wrights Consortium

Premessa

Il presente rapporto sulle attività di concertazione tripartita e sulle pratiche di dialogo sociale nel settore TAC a livello internazionale, europeo e italiano mira a mettere in luce le dinamiche, le lacune e le sfide presenti in questi tre livelli, distinti ma allo stesso tempo interdipendenti fra loro. L'obiettivo ultimo è individuare gli elementi chiave che contribuiscano al riposizionamento competitivo del settore italiano di fronte alle scommesse della globalizzazione e a mitigare l'impatto negativo di questi cambiamenti sui lavoratori e sulle imprese.

Fra i primi settori ad essere stati globalizzati, l'industria tessile, dell'abbigliamento e calzaturiera subisce da diversi anni profondi cambiamenti ad un ritmo sempre più accelerato. Questo sviluppo è stato accompagnato da rilevanti iniziative di regolazione del mercato mondiale in chiave multilaterale.
Mentre il settore calzaturiero è stato regolato dal *General Agreement on Tariffs and Trade* (GATT), il commercio dei prodotti tessili e di abbigliamento ha beneficiato della protezione di quote restrittive per più di 40 anni, prima sotto il regime dell'accordo *Long Term Agreement Regarding International Trade in Cotton Textiles* (LTA) firmato nel 1962, in seguito dal successivo Accordo multifibre fra il 1974 e il 1994 (*Multifibre Arrangement* –MFA) sottoscritto da circa 40 Stati e infine dall'Accordo sul tessile e l'abbigliamento (*Agreement on Textiles and Clothing* –ATC) del 1995. Con l'ATC si apriva una fase di progressiva riduzione delle quote fino al 1° gennaio 2005, data in cui il commercio mondiale di tessile-abbigliamento doveva essere pienamente liberalizzato. L'Unione Europea, il Canada, la Norvegia e gli Stati Uniti scelsero di mantenere le quote in base all'ATC, fissando unilateralmente le restrizioni per i loro partner commerciali e stabilendo parallelamente diversi schemi di preferenze doganali per alcuni Stati, come i paesi in via di sviluppo o in virtù di accordi commerciali regionali.

La fine delle restrizioni quantitative alle importazioni di prodotti tessili e di abbigliamento, insieme all'entrata della Cina- uno dei principali esportatori di prodotti TAC- nell'Organizzazione Mondiale del Commercio, hanno provocato uno sconvolgimento senza precedenti nell'industria mondiale del TAC, creando un clima di estrema incertezza fra produttori, lavoratori e paesi specializzati nel settore. L'effetto della libera concorrenza mondiale è stato avvertito tanto dai paesi industrializzati come da quelli in via di sviluppo da cui, dalla fine degli anni '80, dipendono circa il 50% delle esportazioni mondiali del tessile e più del 70% dell'abbigliamento (superando i paesi industrializzati nel commercio di prodotti TAC[1]). Molti di questi paesi avevano sviluppato un'industria esportatrice grazie ai benefici assicurati nell'accesso ai mercati di sbocco ai paesi meno industrializzati.

[1] Programma 4° Congresso ETUF:TCL 2005, in http://www.filtea.cgil.it/

In questo nuovo scenario, si è aperto un conflitto endemico fra paesi in via di sviluppo giocato sulla concorrenza al ribasso sui costi, che si riflette immediatamente sulle condizioni di lavoro e di rispetto all'ambiente, per attirare la produzione in outsourcing dai paesi industrializzati. I grandi vincitori delle quote di commercio mondiale sono stati Cina, India e Pakistan[2] a scapito dei paesi dell'America centrale come il Messico, dell'Africa sub-sahariana (in particolare Kenya, Lesotho e Nigeria), Nepal, Sri Lanka, Marocco e Romania, fra altri.

L'industria europea del TAC ha dovuto affrontare la forte concorrenza dei paesi con costi di lavoro nettamente più bassi[3] ed ha subito una drastica riduzione dell'occupazione a causa della delocalizzazione della produzione. Nonostante l'accentuarsi della concorrenza una quota significativa d'imprese del settore riesce a mantenersi competitiva grazie agli sforzi di aggiustamento strutturale basato sulla qualità e il disegno dei prodotti e l'innovazione tecnologica, abbandonando qualunque tentativo di fare concorrenza sui costi. Di conseguenza, l'elaborazione di politiche industriali e commerciali in sostegno di queste strategie diventa essenziale per uno dei settori industriali europei più importanti sia in termini di produzione che in termini di occupazione, specie per l'Italia che, da sola, incide per il 50% nella produzione totale del tessile, abbigliamento e calzaturiero nell'UE e per quasi un terzo dell'occupazione.

Trattandosi di un settore fortemente globalizzato, la gestione di questi cambiamenti in un modo socialmente responsabile richiede l'elaborazione e l'implementazione di strategie integrate, dal livello globale al livello locale, e coinvolge, nella loro messa a punto ed implementazione, tanto i governi nazionali quanto le parti sociali. La sfida consiste nel conciliare la competitività delle imprese garantendo il pieno rispetto delle norme internazionali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. L'applicazione di questi standard ha un'enorme importanza in un settore in cui la stampa internazionale e gli addetti ai lavori hanno più volte lamentato la presenza di lavoro minorile, di lavoro forzato, la violazione del diritto alla libera associazione e alla negoziazione collettiva e l'esistenza di "sweatshops" con lavoratori clandestini.

Il presente rapporto è articolato in tre parti che corrispondono ai tre livelli analizzati: internazionale, europeo e italiano.

Nella *prima parte*, dedicata all'ambito internazionale, si analizzeranno le dimensioni del dialogo sociale in ambito istituzionale: primo, nell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, facendo particolare attenzione alle Parti Sociali del settore che ad esso

[2] Ad esempio, Cina e India da sole hanno assorbito circa il 85% dell'incremento del commercio del abbigliamento fra il 2004 e il 2005.
[3] Il costo salariale medio in UE-15 è di circa 15 euro l'ora, mentre in India è di 0,45 euro; di 0,40 euro in Cina e di 0,25 euro in Bangladesh.

partecipano, e secondo, nei fori regionali internazionali, come l'UE, NAFTA, Mercosur o Caricom. Inoltre, si analizzerà il panorama delle iniziative volontarie per la promozione della responsabilità sociale delle imprese (codici di condotta, International Framework Agreements, e iniziative di speciale rilievo come le Linee Guida dell'OCSE o il Global Compact) e si farà riferimento al dibattito che gira intorno a questo tema avvalendoci del contributo del Rappresentante speciale del Segretario Generale delle Nazioni Unite per i diritti umani e le imprese, il Prof. John Ruggie. Infine, si evidenzierà il punto di vista che le Parti Sociali italiane hanno nei confronti delle dinamiche presenti a livello internazionale.

Nella *seconda parte*, dedicata al livello europeo, si analizzeranno le priorità in materia di politica industriale e commerciale dell'UE per il settore, prestando particolare attenzione ai risultati e all'impatto di tali politiche, alle controversie che esse suscitano fra i diversi attori coinvolti e alle raccomandazioni del Gruppo di alto livello costituito per il tessile-abbilgiamento. Inoltre si commenteranno i principali esiti del dialogo sociale settoriale europeo e si prenderà in considerazione il lavoro svolto dall'osservatorio Eucob@ sulla contrattazione collettiva in Europa, realizzando una valutazione globale degli accordi sottoscritti negli ultimi sette anni secondo i criteri stabiliti dal sindacato europeo ETUF: TCL.

Nella *terza parte*, dedicata al livello italiano, si analizzeranno le proposte delle Parti Sociali sulle strategie di rilancio del settore e le esperienze di concertazione sociale di carattere tripartito a livello nazionale. Inoltre, si farà riferimento ad alcune iniziative di concertazione di rilievo, svolte sia a livello nazionale che a livello territoriale da diverse coalizioni di attori sociali ed istituzionali. Infine, dopo un rapido accenno alla contrattazione collettiva di livello nazionale, si analizzeranno le dinamiche e i contenuti della contrattazione a livello decentrato.

Ringraziamo, Eugenia Girotti, Fabrizio Poletti e Maurizio Vaccaro (ANCI), Carlo Mascellani (SMI), Marcello Guardianelli (Femca-Cisl), Cecilia Brighi (Cisl Internazionale), Valeria Fedeli, Gian Paolo Mati e Marvi Massazza Gal (Filtea CGIL), Edoardo Rossi, (UILTA), Antonio Franceschini (CNA Federmoda), per la loro gentile collaborazione alla realizzazione di questo rapporto.

1. Parte prima: il sistema delle relazioni industriali nel settore TAC a livello internazionale

INTRODUZIONE

Il sistema delle relazioni industriali tra gli attori del settore TAC a livello internazionale è caratterizzato dall'intreccio di una molteplicità di elementi appartenenti alle dimensioni economiche, politiche, sociali, legali, che si sovrappongono e interagiscono a vari livelli. Tuttavia, queste dimensioni spesso emergono e si sviluppano in maniera indipendente l'una all'altra senza pervenire ad un sistema unitario e articolato. Le relazioni industriali a livello internazionale s'inseriscono in un contesto in cui la dimensione sociale è sostanzialmente assente dai negoziati dei grandi forum di governance del sistema mondiale, dal G8 all'OMC o la Banca Mondiale. Quantomeno l'assenza dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro in questi forum rispecchia alcune debolezze in questo senso e la necessità di un approccio maggiormente integrato fra la dimensione sociale e quella economica.
Inoltre, il veloce processo di globalizzazione e delocalizzazione della produzione che è avvenuto negli ultimi anni ha ampliato gli orizzonti di riferimento e impone una sfida alle tradizionali forme di dialogo sociale e di regolamentazione del settore stabilite a livello nazionale. Per questo motivo il processo di globalizzazione è stato accompagnato negli ultimi anni da un crescente e controverso dibattito sulle condizioni di lavoro nei paesi dove le multinazionali delocalizzano la produzione e sulla necessità di rinforzare le strutture sovranazionali e le normative per regolare gli standard di lavoro e le relazioni industriali. Questo dibattito ha particolarmente riguardato il settore tessile, abbigliamento e calzaturiero, dato il suo volume di affari, la sua struttura produttiva globalizzata -dotata di filiere di produzione altamente frammentate attraverso reti di fornitori, appaltanti e subappaltanti- e dato l'alto impatto mediatico percepibile dal consumatore di tutto ciò che accade nel mondo della moda.
La mancanza di una regolamentazione dotata di un'efficacia giuridica simile a quella degli Stati in materia sociale e di lavoro a livello internazionale rende il sistema delle relazioni industriali asimmetrico, cioè soggetto a diverse forme ed equilibri che variano secondo il contesto, gli attori e le norme interagenti ai diversi livelli (internazionale, regionale, nazionale, locale, aziendale). Ad esempio, il dialogo sociale, definito dall'OIL come una pratica che include tutti i tipi di negoziazione, consultazione o scambio d'informazione fra rappresentanti di governi, datori di lavoro e lavoratori sui temi di comune interesse relativi alla politica economica e sociale[4], in alcuni paesi gode di una lunga tradizione e radicamento mentre in altri è

[4] InFocus Programme: Strengthen social dialogue so all voices can be heard, International Labour Organization, 2000, Ginevra.

impercettibile o inesistente per l'assenza di pratiche di negoziazione collettiva o, addirittura, per la negazione del diritto alla libera associazione dei lavoratori.

L'esistenza di queste asimmetrie, accompagnata da campagne lanciate da sindacati, ONG e associazioni della società civile, così come da organizzazioni internazionali come l'OIL, le Nazioni Unite o l'OCSE, ha portato alla nascita di numerose iniziative centrate sul tema della responsabilità sociale delle imprese (CSR) senza che però vi sia un coordinamento transnazionale organico di dialogo sociale e di negoziazione collettiva.
In questa direzione, una delle forme che ha avuto uno sviluppo preminente nell'ultima decade, molto diffusa nel settore tessile, abbigliamento e calzaturiero, è stata l'elaborazione di codici di condotta aziendali, maturati a volte come riposta rispetto a specifiche campagne d'informazione e denuncia delle pratiche delle imprese multinazionali.

A poco più di dieci anni di distanza dal primo codice di condotta della Levi Strauss, si è passati a un contesto in cui vi sono oltre 10.000 codici di condotta aziendali, una crescente proliferazione d'iniziative volontarie multilaterali e iniziative istituzionali come il Global Compact delle Nazioni Unite. L'apparizione di queste iniziative multilaterali, che nel settore tessile abbigliamento e calzaturiero sono state fra le prime ad essere sviluppate, costituisce una nuova piattaforma di dialogo sociale che può servire come base per incoraggiare in maniera collettiva la responsabilità sociale delle imprese anche se non può costituire un sostituto della pratica della contrattazione collettiva come base del dialogo sociale.

1.1 DIMENSIONI DEL DIALOGO SOCIALE ISTITUZIONALE A LIVELLO INTERNAZIONALE

1.1.1 L'Organizzazione Internazionale del Lavoro

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) rappresenta l'unico forum a livello internazionale dove i governi e Parti Sociali s'incontrano regolarmente e in maniera ufficiale per confrontarsi sulle tematiche sociali e del lavoro. Rafforzare il tripartitismo e il dialogo sociale costituisce uno dei quattro obiettivi strategici dell'OIL per tentare di raggiungere una più ampia considerazione della dimensione sociale nel processo di globalizzazione. A tale fine, l'organizzazione ha lanciato il Programma InFocus (IFP/DIALOGUE), concepito per promuovere il dialogo sociale sia come fine che come strumento d'azione essenziale per la realizzazione di tutti gli obiettivi strategici dell'OIL. L'obiettivo del programma è rafforzare e utilizzare i quadri giuridici, le istituzioni, i meccanismi e i processi del dialogo sociale e delle sue istituzioni negli Stati membri. L'OIL fa particolare attenzione alla promozione del dialogo sociale

tripartito in altre organizzazioni internazionali, in particolare, le organizzazioni finanziarie internazionali. Ad esempio, nel 1987, stabilì un dialogo con le istituzioni di Bretton Woods: la Banca Mondiale e il FMI parteciparono in quell'anno a un convegno di alto livello sull'impiego e l'aggiustamento strutturale insieme a governi, datori e lavoratori membri del governing body dell'OIL. Tuttavia, il confronto sistematico con l'OIL in sedi e fori internazionali decisionali come l'OMC non è presente.

A livello normativo, in sede OIL, oltre alle numerose convenzioni e raccomandazioni nell'ambito dei diritti sociali e del lavoro, è stata adottata la Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale, l'unico strumento tripartito internazionale volto a regolare la condotta di tali imprese e a definire le modalità dei loro rapporti con i paesi dove esse producono, specialmente per quelli del terzo mondo. La Dichiarazione, approvata nel 1977 dopo numerosi anni di studi e di trattative tra governi, rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, è stata rivista varie volte (l'ultima nel 2006), tenendo anche conto degli obiettivi della Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro del 1998 con cui gli Stati membri dell'OIL hanno deciso di recepire un nucleo di norme del lavoro (indipendentemente dal fatto che avessero o meno ratificato le corrispondenti convenzioni[5]). Le disposizioni della Dichiarazione sulle imprese multinazionali, alla quale si aderisce in maniera volontaria, si fondano sulle clausole di una serie di convenzioni e di raccomandazioni internazionali in materia di lavoro che le Parti Sociali sono espressamente invitate a tener presenti e ad applicare in tutta la loro estensione.

A livello settoriale, l'OIL tramite il Programma di Attività Settoriale (Sector Activities Branch, SECTOR), realizza incontri periodici di carattere tripartito dove le Parti Sociali discutono temi del settore, raggiungono consensi, adottano conclusioni e risoluzioni. I testi adottati costituiscono linee guida riconosciute internazionalmente dalle organizzazioni sindacali e imprenditoriali, dai governi nazionali e dall'OIL. L'ultimo incontro SECTOR del tessile, abbigliamento e calzature si è tenuto nel 2000 (*Tripartite Meeting on Labour Practices in the Footwear, Leather, Textiles and Clothing Industries*). In seguito, si è tenuto un incontro a Ginevra nel 2005, relativo soltanto al settore tessile e abbigliamento (*Meeting on Promoting Fair Globalisation in Texiles and Clothing in a Post-MFA Enviroment*). Lo scopo dell'incontro era valutare l'immediato impatto economico e sociale della fine dell'Accordo Multifibre e cercare di elaborare strategie adeguate per i governi e le Parti Sociali al fine di adattarsi al nuovo contesto, promuovendo una "globalizzazione giusta" nel settore. I partecipanti sottolinearono l'importanza della ratifica e dell'adozione degli standard del lavoro OIL, della promozione del dialogo sociale e delle politiche di formazione, con una

[5] Si tratta di diritti umani basilari che costituiscono l'asse portante del "lavoro dignitoso": il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva, l'eliminazione del lavoro minorile, del lavoro forzato e della discriminazione nel lavoro.

particolare attenzione alle problematiche di genere, dal momento che questo settore occupa in prevalenza donne lavoratrici. Le strategie proposte avrebbero dovuto stimolare la produttività, la qualità e gli standard di lavoro attraverso la collaborazione tripartita a livello globale, regionale, nazionale e aziendale. A tale fine fu richiesto all'OIL, da parte dei partecipanti all'incontro, di collaborare più attivamente con l'OMC e la Banca Mondiale, con iniziative multilaterali, quali il Global Compact, le Linee Guida dell'OCSE o il Multifibre Arrangement Forum (MFA Forum), ma anche con ONG, acquirenti, rappresentanti della società civile, istituzioni internazionali, etc.

Inoltre, il Programma di Attività Settoriale dell'OIL (SECTOR), contribuisce ad implementare l'agenda del "lavoro dignitoso" attraverso materiali specifici per il settore (materiali per la formazione, programmi, linee guida, etc.). Questi materiali e programmi sono legati ai quattro obiettivi strategici dell'OIL e includono attività come la promozione del dialogo sociale, i diritti umani nel lavoro, il rafforzamento della protezione e della sicurezza sociale e la promozione del lavoro dignitoso e produttivo. Il Programma per "*Migliorare la competitività nel settore tessile abbigliamento, calzature attraverso il lavoro dignitoso*" lanciò nel 2004 diverse iniziative nazionali, in previsione dell'incremento della pressione della concorrenza internazionale come conseguenza della fine del sistema sulle quote alle importazioni. In quel contesto, era importante fare sforzi per far sì che la ricerca di maggior competitività delle aziende a livello internazionale fosse fatta in un quadro appropriato che considerasse non solo i fattori economici ma anche i fattori sociali. Per questo motivo, l'OIL ha sviluppato una strategia globale per migliorare la competitività delle aziende nel settore promuovendo il lavoro dignitoso. Questa strategia fu inizialmente testata all'interno di un programma di azione integrato lanciato nel 2004-2005, in un numero limitato di paesi: Marocco, Romania e Filippine. L'obiettivo globale della strategia era sviluppare un approccio coordinato e integrato per migliorare la produttività e la competitività, rinforzando il dialogo sociale a livello settoriale e aziendale. Secondo le priorità definite a livello nazionale dai governi e dalle parti sociali, si è fatta particolare attenzione alle questioni riguardanti la protezione sociale. Gli obiettivi specifici di questi progetti sono stati:

- elaborare un'indagine economica e sociale delle aziende del settore per identificare i fattori chiave determinanti per la competitività;
- stabilire in ogni paese un Comitato Tripartito di Direzione per monitorare il progetto;
- sviluppare un Piano di Azione da implementare dalle tre parti con il supporto dell'OIL.

Il Programma di Azione per Marocco, Romania e Filippine si è concluso nel 2007, ma è stato replicato con lo stesso approccio in Tunisia e in Egitto.

Oltre ai progetti promossi dal SECTOR, ci sono altre iniziative di rilievo promosse dall'OIL che riguardano anche il settore tessile:

Better Factories Cambodia (dal 2001) è un programma unico dell'OIL che è nato da un accordo commerciale fra gli Stati Uniti e la Cambogia, con il quale gli Stati Uniti offrivano un miglior accesso ai loro mercati in cambio di un miglioramento delle condizioni di lavoro in Cambogia. L'OIL lanciò il progetto nel 2001 per aiutare a mantenere questo trattamento commerciale. Così, l'OIL supervisiona le condizioni di lavoro nelle industrie del settore dell'abbigliamento cercando di garantire il rispetto della legislazione del lavoro cambogiana e degli standard internazionali e lavora insieme al Governo, alle Parti Sociali e agli acquirenti internazionali per garantire progressi delle condizioni dei lavoratori in maniera rigorosa e trasparente.

Better Work è un partenariato unico fra l'OIL e la International Finance Corporation (IFC). Il programma è stato lanciato nel 2006 per migliorare le condizioni di lavoro basandosi sulla legislazione nazionale e sugli standard dell'OIL, attraverso strumenti globali e progetti a livello nazionale in Giordania, Vietnam e Lesotho.

Industrial Relations Project (*Promoting sound industrial relations and strenghthening the capacity of industrial relations actions in Vietnam*) è un programma dell'OIL lanciato nel 2005 in partenariato con il Ministero del Lavoro vietnamita, la Camera di Commercio del Vietnam, le Parti Sociali e con il sostegno del dipartimento del lavoro degli Stati Uniti. Gli obiettivi del progetto sono quelli di migliorare il quadro legale riguardante la legislazione del lavoro, la capacity building e lo sviluppo di un solido sistema di relazioni industriali nel paese: consolidamento della negoziazione collettiva, miglioramento e crescita delle istituzioni delle relazioni industriali.

1.1.2 Le Parti Sociali del settore tessile, abbigliamento e calzaturiero a livello internazionale

All'ultima riunione settoriale tripartita dell'OIL nel 2000, parteciparono rappresentanti governativi di Bangladesh, Belgio, Cina, Colombia, Repubblica Ceca, Egitto, Malesia, Marocco, Portogallo, Tailandia, Tunisia, Turchia e gli Stati Uniti, insieme a 20 rappresentanti dei lavoratori e 20 rappresentanti delle imprese. Agli incontri settoriali possono anche partecipare membri in qualità di osservatori; ad esempio, nell'incontro del 2005 (*Meeting on Promoting Fair Globalisation in Texiles and Clothing in a Post-MFA Enviroment*) parteciparono come osservatori le seguenti organizzazioni di rappresentanza sindacale e imprenditoriale di livello internazionale e regionale, organizzazioni internazionali e intergovernative, quasi tutte, presenti anche nel incontro del 2000:

- Federazione Sindacale Internazionale dei Lavoratori del Tessile, Abbigliamento e Pelle (ITGLWF);
- European Apparel and Textile Organization (EURATEX);
- European Trade Union Federation for Textiles, Clothing and Leather (ETUF-TCL);
- International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU) e International Federation of Textile and Clothing (IFTC-WCL)[6];
- International Organisation of Employers (IOE);
- International Textiles and Clothing Bureau (ITCB), un'organizzazione intergovernativa dei paesi in via di sviluppo esportatori di tessile e abbigliamento;
- United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD);
- International Trade Centre UNCTAD/WTO (ITC);
- Commissione Europea;
- OCSE;
- Banca Mondiale;
- OMC.

1.1.2.1 La Federazione Sindacale Internazionale del lavoratori del tessile, abbigliamento e calzaturiero

La Federazione internazionale del tessile, abbigliamento e calzaturiero (ITGLWF) è un International Trade Secretariat con sede a Bruxelles cui aderiscono 217 organizzazioni in rappresentanza di 110 nazioni, per un totale di 10 milioni d'iscritti. La Federazione opera a livello globale ma in ciascun continente ha una sua centrale operativa definita organizzazione regionale. In Europa è denominata ITGLWF-ERO. Vi aderiscono sia ETUF: FSE che le organizzazioni di categoria di CGIL, CISL e UIL.
L'ITGLWF riconosce la necessità di mettere in campo meccanismi di estensione delle relazioni industriali oltre le frontiere nazionali per adattarsi al livello globale e oltre l'impresa per coinvolgere le catene di produzione e distribuzione e le Global Unions[7]. Per questo motivo, insieme alle organizzazioni sindacali regionali, la Federazione promuove il dialogo sociale con le imprese multinazionali con l'intenzione di concludere International Framework Agreements (IFA) come strumento di negoziazione collettiva a livello internazionale. Una delle priorità nel suo programma di azione è quello di ridurre il numero di codici di condotta in circolazione, assicurandosi che quelli che esistono siano fondati sulle convenzioni dell'OIL, che siano organizzati su basi multilaterali e che includano sistemi d'implementazione, monitoraggio e verifica indipendenti e garanti del buon funzionamento del codice. La

[6] Oggi confluite nel International Trade Union Confederation (ITUC), che ragruppa 311 sindacati nazionali, fra cui CGIL, CISL e UIL.
[7] Le Global Union Federations (GUFs) sono federazioni internazionali di settore che raggruppano sindacati nazionali e regionali. Prima del 2002 erano chiamate International Trade Secretariats.

Federazione è impegnata in alcune importanti campagne tra cui vale la pena sottolinearne tre: la prima per garantire che i codici di condotta non vengano utilizzati come sostituzione della legislazione o come alternativa all'organizzazione sindacale; la seconda finalizzata a rendere responsabili i venditori al dettaglio delle condizioni nelle quali sono prodotte le merci che vendono; la terza, infine, tesa a promuovere trasparenza e pubblicità degli impatti sociali, ambientali ed economici delle imprese per assicurare una regolazione vincolante a livello internazionale sulla responsabilità sociale.

1.1.2.2 Le organizzazioni di rappresentanza imprenditoriali

Nel sistema delle relazioni industriali a livello internazionale, gli attori principali sono le imprese multinazionali, che negoziano direttamente gli IFA con le Global Unions, partecipano individualmente alle iniziative multilaterali o elaborano i propri codici di condotta in maniera unilaterale. Di conseguenza, le organizzazioni imprenditoriali non hanno un coordinamento unitario a livello internazionale per il tessile, l'abbigliamento e le calzature come succede per la controparte sindacale: esiste soltanto l'International Apparel Federation che rappresenta sia le organizzazioni imprenditoriali che le singole imprese appartenenti al settore abbigliamento. Ad essa aderisce Euratex, l'organizzazione imprenditoriale europea per il settore tessile e abbigliamento.
A carattere intersettoriale, vi è l'International Organisation of Employers (IOE), riconosciuta come l'unica organizzazione di rappresentanza dei datori di lavoro a livello internazionale (nessuna organizzazione imprenditoriale italiana, tuttavia, vi aderisce).

1.1.3 Il dialogo sociale nei forum regionali internazionali

In Europa c'è una lunga tradizione di dialogo sociale, istituzionalizzata nel 1957 con la costituzione del Comitato Economico e Sociale, un ente consultivo che riunisce le Parti Sociali dell'UE, associazioni e diversi rappresentanti della società civile. Nel corso della costruzione europea, il dialogo sociale è stato poi integrato da altri forum come il Comitato del Dialogo Sociale di carattere intercategoriale, i comitati settoriali di dialogo sociale e gli European Work Councils (EEC)[8]. Questi ultimi agiscono a livello di singola impresa. Le Parti Sociali vengono anche consultate in sede di comitati consultivi (ad esempio il Comitato consultivo per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro), nel quadro delle procedure tese a raccogliere i pareri delle parti in causa (per

[8] Un maggior approfondimento sul dialogo sociale europeo si farà nella parte seconda.

la compilazione dei Libri Verdi) e in modo sistematico per la trasposizione della legislazione comunitaria in quella degli Stati Membri.

Tuttavia, l'UE non è l'unico esempio di organizzazione regionale dove sono state istituite pratiche di dialogo sociale. La maggior parte dei forum regionali e subregionali hanno stabilito meccanismi istituzionali, anche se di diversa natura e rilevanza, per promuovere il dialogo sociale come complemento ai loro progetti d'integrazione economica. Ad esempio, i membri del North American Free Trade Agreement (NAFTA), firmato nel 1994 da Canada, Messico e Stati Uniti, sottoscrissero, come parte dell'accordo, il North American Agreement on Labor Cooperation (NAALC), che stabilisce provvedimenti per promuovere il dialogo sociale. Il mercato comune latinoamericano, MERCOSUR, ha una commissione tripartita per gli affari sociali e del lavoro. Il CARICOM, mercato comune della Comunità dei Caraibi ha elaborato una dichiarazione di principi per il lavoro e le relazioni industriali che prevede la cooperazione fra le parti sociali. L'Associazione delle Nazioni dell'Asia Sud-Orientale, ASEAN, infine, nell'accordo del 1992, che stabiliva un'area di libero scambio della zona (AFTA), ha concesso al Consiglio dei Sindacati Regionali lo status di osservatore.
Queste sono soltanto alcune delle forme istituzionalizzate in cui il dialogo sociale si presenta nelle diverse esperienze regionali a livello planetario. La presenza di meccanismi di questo tipo, che danno spazio alle parti sociali, anche se spesso a carattere consultivo o meramente formale, rivelano tuttavia l'esistenza di una percezione del dialogo sociale come strumento positivo e necessario per governare meglio le politiche d'integrazione regionali e per gestire i cambiamenti indotti dall'apertura dei mercati.

1.2 INIZIATIVE VOLONTARIE NELLA PROMOMOZIONE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE DELLE AZIENDE

1.2.1 Iniziative unilaterali e multilaterali: la proliferazione dei codici di condotta

Data la natura globalizzata del settore tessile, abbigliamento e calzaturiero, che spesso si traduce in complessi sistemi di produzione che prevedono forme di subappalto e delocalizzazione creando reti di produzione a livello internazionale che dovrebbero quantomeno rispettare le condizioni minime di lavoro dettate dall'OIL, le imprese, soprattutto le multinazionali, sono molto esposte alle pressioni e alle critiche della società civile e dei consumatori in merito alla propria condotta. Di conseguenza, dalla metà degli anni '90, si sono moltiplicate iniziative volontarie di diverso tipo per la promozione della responsabilità sociale delle imprese, soprattutto nel mondo

anglosassone, al punto che, praticamente quasi tutte le grandi imprese[9] che operano sul mercato globale, in particolare quelle che producono articoli sportivi e di moda, hanno il loro proprio codice di condotta come strumento che fornisce linee guida, obiettivi e parametri da applicare, con l'obiettivo di promuovere un'immagine socialmente ed eticamente ispirata nella conduzione dei loro affari.

Una caratteristica comune a tutte le iniziative volontarie è il non essere regolate da alcun quadro normativo comune. Per questo motivo, i codici di condotta, strumenti nati da iniziative volontarie[10] delle singole imprese, presentano delle caratteristiche molto differenti per quanto attiene i contenuti e le garanzie di applicazione e di controllo. Si va dai codici di condotta elaborati e monitorati dalla stessa impresa multinazionale, agli International Framework Agreements, sottoscritti dalle Global Union Federations e considerati come un frutto di contrattazione collettiva a livello trasnazionale, passando per i codici elaborati da coalizioni di attori che possono riunire rappresentanti imprenditoriali e sindacali, ONG o altri rappresentanti della società civile.

I codici di condotta unilaterali, ad esempio, contengono principi generali quali la non-discriminazione o impegni dettagliati che l'impresa intende rispettare nella produzione e distribuzione dei suoi prodotti, generalmente riferiti direttamente o indirettamente agli standard dell'OIL. Tuttavia, il contenuto di questi codici è fortemente condizionato dalle pressioni imposte dai consumatori, ONG e mass media. Non casualmente, tutti i codici del settore tessile, abbigliamento e calzaturiero fanno riferimento al lavoro minorile, tematica che è stata spesso al centro delle polemiche mediatiche, mentre invece, ad esempio, la libertà di associazione e il diritto alla negoziazione collettiva, raccolte nelle Convenzioni n. 87 e n. 98 dell'OIL, sono raramente menzionate, anche se costituiscono un requisito fondamentale per rispettare i diritti dei lavoratori. Inoltre, l'applicazione e il monitoraggio dei codici sono compiti che le imprese gestiscono unilateralmente, mentre per certificare il rispetto del codice, spesso scelgono esse stesse delle imprese private di audit sociale.
La questione del monitoraggio è uno dei punti dolenti nel dibattito relativo ai codici di condotta poiché si è originato un crescente mercato privato della certificazione della responsabilità sociale delle imprese, senza che fossero coinvolti i sindacati e le rappresentanze imprenditoriali, né gli enti pubblici o gli organismi internazionali come

[9] Sul sito web del ITGLWF, sono disponibili i codici di condotta di Adidas, Aditya Birla, Asics, Bata Shoe Organisation, Benetton, C & A Fashion, Coats plc, Columbia Sportswear Company, Dillards , DressBarn, Federated Department Stores, Fila, Fruit of the Loom, Gear for Sports , The GAP, Great Universal Stores, H & M, ICC, Induyco, Intersport, JC Penney, Jones Apparel, Kappa, Kellwood, Los Angeles City, Lands End , Levi Strauss & Co , Li & Fung , Liz Claiborne, Lotto, Mercantile Stores, Migros , New York City 2012 Olympic Bid, New Wave Group, Nike, Otto Versand, Oxford Industries, Reebok, Roots, Sara Lee, Sara Lee Knit Products, Sears, Spiegel, Talbots, The Limited, Triumph, The Tultex Corporation, University of Notre Dame, Umbro, Vanity Fair Corporation, Warnaco, Walmart e Woolworths
[10] Le iniziative volontarie spesso promuovono anche progetti di tipo filantropico o assistenziale.

l'OIL, a cui viene sottratta la funzione di controllo delle condizioni di lavoro. Non a caso, Neil Kearney, Segretario Generale dell'ITGLWF, nella riunione annuale di Ethical Trading Initiative tenutasi a Londra nel 2006, qualificò la maggior parte dei soggetti chiamati a supervisionare i codici di condotta come "inesperti, sregolati, non motivati e perlopiù inutili"[11]. Per questo motivo, si sta aprendo in sede OIL un dibattito trilaterale sulla necessità di far convergere le procedure di monitoraggio seguendo dei criteri prestabiliti e sull'importanza di definire in qualche modo un sistema di "certificazione dei certificatori" in cui vengano coinvolte le istituzioni internazionali.

L'emergere d'iniziative multilaterali alla fine degli anni '90, ha aiutato a innalzare la soglia degli standard e l'affidabilità dei codici[12], facilitando gli accordi fra diversi attori (aziende, sindacati, ONG, associazioni di consumatori o persino i governi). Queste iniziative si basano, di norma, su una serie di standard generalmente più coerenti con le convenzioni dell'OIL e offrono maggiori garanzie nel controllo e la supervisione degli stessi. Fra le numerose iniziative multilaterali lanciate nel settore risaltano: Ethical Trading Initiative (ETI) nel Regno Unito; Clean Clothes Campaign (CCC) in Olanda, Francia Svezia e Italia[13]; Fair Wear Foundation (FWF) in Olanda; e una serie d'iniziative promosse negli Stati Uniti come Workers Rights Consortium (WRC), Social Accountability International (SAI) e il suo codice standard SA8000, Fair Labour Association (FLA) e American Apparel Manufacturers Association (AAMA). Ogni iniziativa ha le sue particolarità, i suoi promotori, applicabilità e garanzie diverse, ma tutte quante sono iniziative che hanno emanato codici di condotta che introducono standard minimi di protezione per i lavoratori.

Tuttavia, rimane ben presente il problema della sovrapposizione di codici di condotta con standard e garanzie diversi, spesso incompleti, con la conseguente moltiplicazione degli sforzi di monitoraggio. In un discorso pronunciato dal Segretario Generale dell'ITGLWF in una conferenza sulla CSR in sede UE, si chiarisce che dopo dodici anni d'intensa attività riguardante la CSR e i codici di condotta del settore, i

[11] Citato in http://www.itglwf.org/DisplayDocument.aspx?idarticle=15236&langue=2
[12] Quando i codici di condotta nascono da iniziative multilaterali vengono chiamati anche *codici ibridi (hybrid codes)*
[13] Clean Clothes Campaign è rappresentata in Italia dalla campagna Abiti Puliti. La Campagna è portata avanti in maniera integrata da quattro associazioni della società civile: Centro Nuovo Modello Sviluppo, Coordinamento Lombardo Nord/Sud del Mondo, FAIR e Mani Tese. Sviluppa azioni di sostegno a lavoratori, sindacati e ONG dei paesi produttori; campagne per far crescere la consapevolezza dei consumatori sulle condizioni di lavoro nell'industria del tessile-abbigliamento; e iniziative di pressione sulle imprese e i governi perché si assumano, rispettivamente, la responsabilità di produrre in condizioni di lavoro dignitose e di far rispettare la legislazione internazionale in materia. Due dei promotori di Abiti Puliti, Centro Nuovo Modello di Sviluppo e Mani Tese, hanno sottoscritto, nel 2004, un patto di collaborazione con i sindacati italiani del settore TAC, FILTEA, FEMCA e UILTA. I firmatari si sono impegnati a dare avvio in Italia ad una attività coordinata al fine di contribuire a costruire uno sviluppo eticamente, socialmente e ambientalmente sostenibile.
Con il patto di collaborazione i firmatari si sono anche impegnati a informarsi reciprocamente, a concordare costantemente azioni congiunte, a costruire azioni di solidarietà e/o di denuncia qualora si dovesse verificare il mancato rispetto dei diritti sociali ed ambientali definiti dalle Convenzioni OIL. Inoltre, si sono impegnati a costruire tavoli di confronto per la definizione di codici di condotta da proporre alle imprese, la costituzione di organismi dedicati alla gestione dei sistemi di controllo e, infine, per l'elaborazione di richieste da presentare alle istituzioni pubbliche nazionali e internazionali su temi di interesse comune come la trasparenza della filiera produttiva, etichette, sistemi di controllo, Sistema di Preferenze Generalizzate, clausole sociali ecc.

risultati sono stati deludenti[14]. La Federazione, infatti, è molto critica nei confronti della proliferazione dei codici e, anche se non ne esclude l'importanza come strumento valido per migliorare le condizioni di lavoro e per organizzare i lavoratori, considera necessaria la riduzione del loro numero, l'ottimizzazione delle loro garanzie e contenuti puntando come strada da seguire alla conclusione di International Framework Agreements (IFA) e al ricorso alla normativa internazionale già esistente, strumenti da considerarsi più cogenti e che offrono maggiori garanzie. Meno critiche sono invece le posizioni da parte degli imprenditori, principali promotori dei codici di condotta. Nonostante ciò, le organizzazioni imprenditoriali hanno avuto modo di percepire i problemi derivanti dalla sovrapposizione dei codici e, di conseguenza, alcune di loro hanno cercato di elaborare codici di condotta comuni, parallelamente ai tentativi delle iniziative multilaterali.

Verso un codice di condotta unico?

Prendendo atto delle incoerenze e dei problemi derivanti dall'enorme numero di codici in circolazione con standard e garanzie diverse, nel 2003, alcune iniziative multilaterali (SAI, ETI, FWF, FLA, WRC e CCC) decisero di lavorare insieme attraverso la Joint Initiative on Corporate Accountability and Worker's Rights (JOIN-IN), per cercare un accordo comune sugli standard e i meccanismi d'implementazione da includere in un eventuale codice comune.
In tal modo, nel 2005, queste iniziative raggiunsero un accordo su una bozza di codice di condotta da sperimentare in un progetto di prova JOIN-IN in Turchia con alcune delle aziende aderenti. In seguito, il Bangladesh Buyer's Group del Multifibre Arrangement Forum, che include una maggior rappresentanza di marche e rivenditori, adottò la bozza del codice JOIN IN.
Nonostante l'esperienza in Turchia fosse positiva, i partner delle diverse iniziative non sono riusciti a mettersi d'accordo per adottare un unico codice di condotta definitivo, per divergenze non solo riguardo ai contenuti, ma anche riguardo ai meccanismi d'implementazione. Tuttavia, l'esperienza del processo di convergenza è stata accolta da altre iniziative multilaterali che hanno utilizzato gli standard della bozza del codice JOIN IN come parametro da seguire. Ad esempio la SAI, Social Accountability International, ha modificato il suo SA8000 Standard per renderlo più simile al codice JOIN IN.

Anche da parte dell'industria, ci sono stati anche dei tentativi per elaborare un codice comune. L'American Apparel Manufacturers Association[15] che aveva il suo sistema di

[14] EU Conference on Corporate Social Responsibility: CSR at the Global Level. Speech by ITGLWF General Secretary Neil Kearney: Life beyond codes of labour practice, 7 December 2007. In http://www.itglwf.org/DisplayDocument.aspx?idarticle=15451&langue=2
[15] Dal 2000 è diventata AAFA, American Apparel and Footwear Association, come risultato della fusione con la Footwear Industries of America e con la The Fashion Association, diventando l'associazione di rappresentanza più vasta e più rappresentativa di tutta l'industria della moda negli Stati Uniti, con oltre 700 compagnie e un volume di vendita del 85% dei prodotti venduti nel paese.

certificazione (WRAP, World Responsible Apparel Production), sviluppato insieme a ONG ed esperti del settore, ma senza la presenza dei sindacati, annunciò nel 2004 la volontà di creare un codice di condotta universale (Universal Code of Ethical Conduct). Parallelamente, in Europa, la Business Compilance Initiative, che raggruppa i principali venditori di tutti i paesi europei e non, avviò un partenariato con la SAI per adattare il suo codice di condotta agli standard di quest'ultima. Degna di essere citata è un'altra iniziativa lanciata dai cinque giganti europei e statunitensi della vendita al dettaglio, fra cui Wallmart e Carrefour, che lanciarono un codice comune, il Global Compliance Programme Code, sotto il patrocinato della CIES (International Committee of Food Retail Chains).

Nonostante questi processi di convergenza tra le imprese, le perplessità sono ancora numerose da parte della IFWLG, dell'OIL e di altri attori della società civile riguardo alle insufficienze presenti nei codici aziendali, siano essi collettivi o relativi alla singola impresa: i bassi livelli di copertura, il non riconoscimento di certi standard e convenzioni dell'OIL, le ambiguità e le imprecisioni nei contenuti, le inadeguatezze nei meccanismi di applicazione e di monitoraggio e l'esclusione dei sindacati e di altri soggetti indipendenti sono alcuni degli elementi che contribuiscono a ridurne la credibilità e l'efficacia.
In definitiva, la tendenza all'armonizzazione dei codici di condotta, sia di tipo unilaterale che multilaterale, ha contribuito a un certo progresso nell'ultima decade passando da un linguaggio vago e arbitrario nei codici di prima generazione ad una maggior precisione negli standard basati su norme internazionalmente riconosciute nei codici multilaterali. Nonostante ciò, continuano ad essere presenti molte incoerenze, mancanze di garanzie e sovrapposizioni fra codici concorrenti, fermo restando che le iniziative unilaterali generalmente sono meno garantiste delle iniziative multilaterali quanto a contenuti e meccanismi d'implementazione, poiché queste ultime, prevedendo il coinvolgimento di sindacati, ONG e altri attori nelle strutture decisionali, garantiscono una miglior tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, oltre a contribuire a promuovere la pratica del dialogo sociale fra diversi attori a livello internazionale.

1.2.2 Gli *International Framework Agreements*

Gli International Framework Agreements sono accordi fra una federazione sindacale internazionale (Global Union Federation, GUF) e un'impresa trasnazionale o un'associazione imprenditoriale internazionale di settore[16] per promuovere gli standard di qualità di lavoro nelle imprese multinazionali. Il termine IFA cominciò a essere utilizzato nel 2002 per distinguersi dai codici di condotta unilaterali delle

[16] In questo caso, gli IFAs vengono chiamati International Sectoral Framework Agreements

imprese. Tuttavia le origini risalgono al 1988, anno in cui fu firmato il primo IFA fra la Nestlé e la UIF[17]. Nel 1995, l'International Confederation of Free Trade Unions (IFCTU) e gli International Trade Secretariats (ITSs), poi trasformati in Global Unions nel 2002, stabilirono un comitato che, tre anni dopo, propose un Codice di Pratiche del Lavoro come parametro guida per i sindacati sulle regole di condotta delle multinazionali. Il Codice ICFTU-ITS fa riferimento ai diritti fondamentali del lavoro definiti nella Dichiarazione Tripartita dell'OIL del 1998, da applicare anche alle aziende appaltatrici e subappaltatrici. Questo Codice è stato usato come riferimento per la negoziazione degli IFA, anche se alcune GUF, come ad esempio la Federazione Internazionale dei Metalmeccanici, hanno un proprio modello di framework agreement.
Sebbene ci siano differenze fra i diversi IFA, tutti gli accordi fanno riferimento agli standard di lavoro fondamentali dell'OIL. Quanto all'ambito di applicazione, ci sono notevoli differenze poiché, mentre alcuni IFA includono clausole che obbligano l'impresa firmataria ad assicurare che i principi vengano rispettati anche nelle aziende fornitrici e subappaltatrici, altri accordi sono meno rigidi e richiedono alla multinazionale soltanto l'obbligo di informare circa i principi sanciti. Il monitoraggio e l'implementazione è svolto congiuntamente dai firmatari ma, non essendovi meccanismi vincolanti, l'implementazione degli accordi dipende dalla capacità dei firmatari di farli rispettare e di risolvere le controversie. A Giugno 2006 erano stati sottoscritti 46 IFA di cui 42 firmati in Europa su richiesta dei sindacati dei paesi di origine della multinazionale.

Mentre i codici di condotta aziendali e le iniziative multilaterali sono numerosi nel settore Tessile Abbigliamento e Calzaturiero, la diffusione degli IFA è ancora molto scarsa. A livello settoriale ci sono due International Sectoral Framework Agreements, uno per il tessile abbigliamento e un'altro per il calzaturiero, firmati in sede europea fra le federazioni del settore (EURATEX-ETUF: TCL e CEC-ETUF: TCL)[18]. A livello globale, recentemente, nel 2007, è stato firmato con la multinazionale spagnola INDITEX l'unico IFA sottoscritto finora dalla ITGLWF[19], che per la prima volta viene riconosciuta come controparte sindacale in rappresentanza dei lavoratori dell'impresa a livello internazionale. L'accordo verrà applicato sia ai fornitori diretti che agli appaltanti e subappaltanti, inclusi i lavoratori a domicilio. Nell'accordo, oltre a essere riconosciuti i diritti fondamentali del lavoro frequenti in molti codici di condotta come il divieto del lavoro minorile, il lavoro forzato, la discriminazione o il trattamento inumano, vengono recepite anche le Convenzioni OIL n. 87 e n. 98, relative alla

[17] Union of Food, Agricultural, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations
[18] Vedi sezione II.
[19] Nel 2004, la multinazionale H&M firmò un IFA con la Union Network International (UNI), la Global Union del settore servizi e non con la ITGLWF, quindi lo sottoscrisse come impresa di vendita del dettaglio. L'accordo fa riferimento alle convenzioni dell'ILO, al Global Compact e alle Linee Guida dell'OCSE, ma non viene applicato alle imprese fornitrici e subappaltanti e non recepisce alcune convenzioni fondamentali dell'OIL come la n. 87 e n. 98, ne fa riferimento a temi come la salute e sicurezza nel lavoro , i minimi salariali o gli orari, e non sono previste riunioni periodiche nei meccanismi per la risoluzione delle controversie.

libertà di associazione e alla negoziazione collettiva, si stabiliscono novità importanti riguardo alla limitazione delle ore di lavoro e ai provvedimenti per garantire la salute e la sicurezza nel posto di lavoro. L'adempimento di tutti questi provvedimenti sarà monitorato da una commissione congiunta formata da membri di INDITEX e della ITGLWF. Inoltre, si prevedono programmi di formazione sviluppati congiuntamente, includendo visite ai centri di produzione e interviste con i rappresentanti dei lavoratori, al fine di progredire nell'applicazione dell'accordo in tutta la catena di produzione INDITEX.
Secondo FITEQA-CC.OO., la federazione di categoria del sindacato spagnolo CC.OO., INDITEX, fra le imprese del settore, ha fatto grandi progressi riguardo ai suoi impegni in materia di responsabilità sociale, avendo sospeso, ancora prima della firma dell'IFA, le relazioni commerciali con 300 fornitori esterni che non rispettavano i principi stabiliti nel loro codice di condotta. Questo, secondo CC.OO, dimostra l'impegno di INDITEX in termini di una CSR intesa come un processo cooperativo e bilaterale, in cui il ruolo della negoziazione collettiva occupa un posto centrale.
Per l'ITGLWF, la scorsa decade è stato un periodo d'importanti progressi, ma la situazione è giunta a un punto cruciale in cui bisogna andare oltre i codici di condotta per regolare le condizioni di lavoro: il futuro della tutela dei diritti del lavoro a livello internazionale passa necessariamente per la contrattazione e per i rapporti di lavoro a livello aziendale rinforzati dal sostegno delle Global Unions[20]. Di conseguenza, la Federazione ritiene che la sottoscrizione di International Framework Agreements con alti livelli di copertura, come quello di INDITEX, è uno dei possibili sviluppi delle relazioni industriali in un contesto globale.

1.2.3 Iniziative multilaterali di rilievo: Le linee Guida dell'OCSE, il *Global Compact* e il *Multifibre Arrangement Forum*

1.2.3.1 Le Linee Guida dell'OCSE sulle Imprese Multinazionali

Le Linee Guida dell'OCSE (adottate nel 1974 e riviste nel 2000) sono sottoscritte da 33 paesi, 29 membri dell'OCSE e 4 non membri (Argentina, Brasile, Cile e Repubblica Slovacca). Le linee guida sono raccomandazioni riguardanti la responsabilità sociale rivolte alle imprese multinazionali che operano nei 33 paesi che hanno aderito all'iniziativa. Si tratta, in sostanza, dell'unico codice di condotta multilaterale e di ampio respiro che i governi si sono impegnati a promuovere. Inoltre, le linee guida hanno un campo di applicazione molto vasto poiché fra i paesi firmatari ve ne sono alcuni da cui proviene la maggior parte dei flussi d'investimenti diretti mondiali e che sono sede della maggior parte delle imprese multinazionali.

[20] http://www.itglwf.org/DisplayDocument.aspx?idarticle=15382&langue=2

La revisione del testo nel 2000 mira a rinforzare la protezione dei principi economici sociali e ambientali. Sono state aggiunte raccomandazioni sulla protezione del lavoro minorile e il lavoro forzato, coprendo così i principali standard di protezione del lavoro riconosciuti internazionalmente. Sono state introdotte inoltre raccomandazioni sui diritti umani, sulla protezione dei consumatori, contro la corruzione, per il miglioramento degli impatti ambientali e sono state aggiornate le raccomandazioni relative alla trasparenza per rispecchiare i principi della governance aziendale dell'OCSE (*Principles on Corporate Governance)* e per incoraggiare la responsabilità sociale e ambientale.

Peraltro, ne sono stati migliorati i meccanismi d'implementazione: sebbene le linee guida siano indirizzate alle aziende, sono i governi, attraverso i punti nazionali di contatto, i responsabili della promozione delle linee guida, della realizzazione d'inchieste e della risoluzione dei problemi specifici che possano sorgere. Il Comitato sull'Investimento Internazionale e le Compagnie Multinazionali dell'OCSE (CIME) è l'organismo responsabile della chiarificazione del significato delle linee guida e della supervisone della loro effettività.

Tuttavia, come viene esplicitato nelle comunicazioni dell'OCSE, "il successo e l'effettività delle Linee Guida dipenderanno *dalla responsabilità e dalla buona fede di tutte le parti implicate* nella loro promozione e implementazione"[21]. Infatti, le linee guida non sono state esenti da critiche. John Ruggie, Rappresentante speciale del Segretario Generale delle Nazioni Unite per i diritti umani e le imprese, ritiene che le linee Guida manchino di specificità e che "in aspetti chiave, cadano al di sotto degli standard di molte imprese e organizzazioni imprenditoriali"[22]. Inoltre, un ampio gruppo di grandi ONG internazionali, quali Oxfam, Save the Children, Intermon, Amnesty International o WWF per citarne alcune, nel loro commento alle Linee Guida di fronte all'OCSE[23], giudicano positivi i miglioramenti introdotti nel 2000, ma sono molto critiche rispetto al contenuto e ai meccanismi d'implementazione. Secondo le ONG che sottoscrivono la dichiarazione, le linee guida risultano insufficienti poiché "i governi dell'OCSE hanno scelto una combinazione di bassi standard di protezione di carattere volontario, con meccanismi d'implementazione deboli (…) poiché si affida troppo alla discrezione dei Centri Nazionali di Collegamento"[24]. Di conseguenza, l'implementazione delle Linee Guida è differenziata da paese a paese generando in potenza variabilità e disomogeneità negli standard di applicazione presenti tra i diversi paesi aderenti.

[21] OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Statements made on the adoption of the Review 2000, OCDE, Giugno 2000
[22] Report of the Special Representative of the Secretary General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie. Promotion and Protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural rights, including the right to development, Humans Rights Council, 8th session, 7 aprile 2008
[23] OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Statements made on the adoption of the Review 2000, Directorate for financial, fiscal and enterprise affairs, 27 Giugno 2000
[24] OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Statements… op. cit., pag. 22

1.2.3.2 Il Global Compact

L'ex Segretario Generale delle Nazioni Unite, Kofi Annan, propose per la prima volta l'idea del Global Compact nel 1999 nel suo appello al World Economic Forum, ma la fase operativa del progetto Global Compact fu lanciata l'anno successivo. Si tratta di un'iniziativa internazionale di carattere volontario, che cerca di promuovere la responsabilità sociale delle imprese attraverso il rispetto e la promozione di nove principi universali relativi ai diritti umani, al lavoro e all'ambiente, e che avrebbe dovuto unire governi, imprese, agenzie delle Nazioni Unite[25], organizzazioni sindacali e associazioni della società civile. Da Giugno 2004 ai nove principi è stato aggiunto un decimo, relativo alla lotta alla corruzione.
Per raggiungere questi obiettivi il Global Compact dispone di vari strumenti: i Dialoghi sulle Politiche (*Policy Dialogue*), i Forum per l'Apprendimento (*Learning Forum)*, la Creazione di Network Locali (*Local Networks)* e i Progetti di Partenariato (*Partnership Projects).* Tuttavia, il Global Compact non è uno strumento regolatore, non controlla il comportamento o le attività delle imprese, ma fa affidamento sull'opinione pubblica, sulla trasparenza e su una nuova consapevolezza delle imprese, del mondo del lavoro e della società civile per avviare un'azione basata sul rispetto dei principi del Global Compact in tutti i paesi aderenti alle Nazioni Unite.

In Italia, il Ministero degli Affari Esteri ha deciso nel 2003 di lanciare un'azione di supporto all'iniziativa, finanziando uno specifico progetto Global Compact Italia, denominato "Sviluppo sostenibile attraverso il Global Compact". A tal fine, l'OIL ha attivato presso l'ufficio di Roma un gruppo di lavoro incaricato di realizzare le attività di tale progetto in coordinamento con la sede OIL di Ginevra.

1.2.3.3 Il Multifibre Arrangement Forum

Il Multifibre Arrangement Forum (MFA Forum) è un'iniziativa multilaterale di carattere internazionale apparsa nel 2004 in previsione della fine dell'Accordo Multifibre e dell'eliminazione graduale del sistema delle quote con l'accordo ATC, che avrebbe avuto un grosso impatto sul settore tessile e abbigliamento di alcuni paesi. Al MFA Forum aderiscono più di 70 partecipanti appartenenti a organizzazioni internazionali, imprese, sindacati, ONG e iniziative multilaterali. L'iniziativa è di grande rilevanza poiché fra i membri ci sono l'ITGLWF, l'OIL, la Banca Mondiale, multinazionali come INDITEX, Gap, Wal-Mart, ONG come Oxfam o Maquila Solidarity Network e iniziative multilaterali come Ethical Training Initiative, Fair Labour Association. Lo scopo del

[25] Sono coinvolte ben 6 agenzie delle Nazioni Unite: l'Ufficio dell'Alto Commissariato per i Diritti Umani (UNHCHR), il Programma delle Nazioni Unite sull'Ambiente (UNEP), l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), il Programma delle Nazioni Unite per lo Sviluppo (UNDP), il Programma delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Industriale (UNIDO), l'Ufficio delle Nazioni Unite per le droghe ed il crimine (UNODC).

Forum è di promuovere la responsabilità sociale e la competitività delle imprese nazionali di tessile e abbigliamento in un contesto post-MFA.
Nel 2005, il MFA Forum sottoscrisse il "*Collaborative framework for Guiding Post-MFA Actions*" in cui si profilavano i principi per affrontare le sfide del settore a livello globale. I principi dell'accordo vengono applicati attraverso le reti a livello nazionale per assicurare l'effettività delle iniziative. A tale fine, i partecipanti del Forum cercano di coinvolgere le Parti Sociali dell'industria nazionale, il governo e altri attori interessati alla discussione sul futuro del settore. Le strategie proposte si cominciarono ad implementare in Bangladesh e nel Lesotho, due paesi che avevano sviluppato un settore tessile-abbigliamento significativo, orientato fondamentalmente all'esportazione.

Nell'incontro tripartito settoriale dell'OIL del tessile e abbigliamento nel 2005, fu richiesta esplicitamente una maggior cooperazione con il MFA Forum. Di conseguenza, l'OIL cominciò a collaborare più strettamente con il Forum soprattutto in iniziative nazionali, in particolare, in Marocco, Romania e Lesotho.

1.2.4 Il Rapporto *Ruggie*[26]: il contributo del Rappresentante Speciale del Segretario Generale delle Nazioni Unite sui diritti umani e le imprese multinazionali al dibattito sulla CSR

Il rapporto presentato in sede ONU[27] dal Professore John Ruggie nell'Aprile 2008, in seguito all'invito espresso dal Consiglio per i Diritti Umani, rappresenta un importante contributo al dibattito sulla responsabilità sociale delle imprese in ambito internazionale. Il Rapporto Ruggie mette in luce la necessità di un approccio politico coerente da parte di tutte le istituzioni nazionali e internazionali, soprattutto da parte di quelle che sostengono il processo d'internazionalizzazione delle imprese, per la tutela e la promozione dei diritti umani. Il rapporto presenta un quadro concettuale sulle politiche che potrebbero guidare gli attori, basandosi su tre elementi principali differenziati, ma complementari. Il primo elemento è l'impegno dello Stato nella protezione contro gli abusi dei diritti umani da parte di altri attori, incluse le imprese e, per rendere coerenti le politiche interne con le politiche internazionali. Questo si concretizzerebbe, ad esempio, nella definizione di criteri o linee guida sulla responsabilità sociale delle imprese che operano su scala internazionale, che hanno accesso ai crediti all'esportazione o che godono del sostegno del governo nazionale o degli enti locali[28]. Il secondo elemento è la responsabilità delle imprese nel rispetto dei diritti umani attraverso gli strumenti di "soft law" come la Dichiarazione Tripartita

[26] John Ruggie è Rappresentante speciale del Segretario Generale delle Nazioni Unite per i diritti umani e le imprese dal 2005.
[27] Op. cit.
[28] In Italia è stato fatta una esperienza simile in Toscana con il progetto Fabbrica Etica. Per un approfondimento, vedere sezione italiana, 3.1.4.1. Toscana. Fabbrica Ethica e il sostegno alla CSR.

dell'OIL e le Linee Guida dell'OCSE. Si tratta di strumenti più forti rispetto ai codici emanati nell'ambito delle iniziative multilaterali o unilaterali proprio in virtù della sottoscrizione degli stessi da parte degli Stati con la partecipazione delle parti sociali. Il terzo e ultimo elemento è la necessità di migliorare l'efficacia degli strumenti giudiziali e non giudiziali a disposizione attualmente limitati in quanto a numero ed efficacia.
Secondo il Rapporto Ruggie, questa è la direzione verso cui dovrebbero muoversi gli sforzi per coprire le lacune di governance che riguardano i diritti del lavoro e i diritti umani in ambito internazionale: da questo, dipenderà la configurazione di un sistema di relazioni industriali più o meno coerente nell'era della globalizzazione.

1.3 LE DINAMICHE DEL DIALOGO SOCIALE INTERNAZIONALE NELLA VISIONE DELLE PARTI SOCIALI ITALIANE

In Italia, le Parti Sociali del settore tessile abbigliamento e calzaturiero hanno saputo recepire da tempo le sfide che provenivano dall'ambito internazionale e di conseguenza hanno tentato di trovare una posizione condivisa di fronte ai cambiamenti che imponeva la globalizzazione e la liberalizzazione del commercio per ricollocare il settore nell'ambito internazionale. In questo senso, l'individuazione dei problemi da parte dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori è in gran parte condivisa per quanto riguarda la percezione della necessità di governare il cambiamento in un settore fortemente esposto alla concorrenza internazionale. In tale contesto, il punto di partenza è la difesa di regole e accordi commerciali per l'apertura dei mercati basati sui principi di reciprocità, correttezza e trasparenza degli scambi, cui dovrebbero accompagnarsi ulteriori abbassamenti dei dazi doganali nei paesi con economie sviluppate, ad oggi nettamente superiori rispetto ai dazi europei. In questo campo, l'ipotesi d'intesa delle ultime negoziazioni del Doha Round nel luglio 2008, fallite all'ultimo momento per discordanze tra USA e India sul tema dei sussidi all'agricoltura, aveva ricevuto delle valutazioni molto critiche dalla parte delle Parti Sociali italiane. In un documento congiunto di FEMCA-FILTEA-UILTA[29] si chiedeva al governo italiano di contrastare questi accordi preliminari considerando che le condizioni di accesso ai mercati dei prodotti non agricoli (NAMA, Non-Agriculture Market Access Modalities) venivano penalizzate. In effetti, con il nuovo accordo NAMA, vi sarebbero stati ulteriori abbassamenti dei dazi doganali sui prodotti industriali in entrata, utilizzando coefficienti differenziati per le economie sviluppate e

[29] Lettera del 18 luglio 2008, indirizzata al On.le Claudio Scajola, Ministro dello Sviluppo Economico, On.le Adolfo Urso, Sottosegretario del Ministro dello Sviluppo Economico con delega commercio estero e al Avv. Amedeo Teti, Direttore Generale degli Accordi di Commercio Estero. La federazione sindacale europea ETUC aveva anche manifestato in precedenza il suo disaccordo con gli accordi preliminari riguardanti l'accesso ai mercati dei prodotti NAMA argomentando motivi simili, in una lettera del 21 aprile 2008 indirizzata al presidente della Commissione Europea, Jose Manuel Barroso. Euratex (European Apparel and textile Organisation), l'organizzazione imprenditoriale europea del tessile-abbigliamento, in una dichiarazione del suo Presidente Michele Tronconi, esprimeva le stesse critiche alla bozza di accordo del Doha Round 2008.

per i paesi in via di sviluppo [30]. Tuttavia, i paesi di recente ingresso nell'OMC (RAM, Recently Acceded Members), fra cui la Cina, avrebbero avuto un trattamento differenziato godendo di un periodo di transizione da tre a quattro anni per l'implementazione degli impegni assunti a Doha[31]. Questi accordi comportavano, in definitiva, un abbassamento dei dazi doganali sui prodotti TAC importati in Europa mentre i dazi doganali per le esportazioni europee sui principali mercati mondiali avrebbero continuato ad essere sostanzialmente superiori. Questo veniva interpretato dalle Parti Sociali come un mancato sostegno all'industria italiana ed europea in beneficio di una maggior protezione assicurata al settore agricolo.

Con riferimento alla responsabilità sociale delle imprese operanti su scala internazionale, il dibattito ha avuto un'ampia risonanza anche in Italia, dove negli ultimi anni sono stati elaborati numerosi codici di condotta in grandi aziende come Benetton, Gucci, Chicco, Zegna o Lotto per citare alcuni esempi. Inoltre, le parti sociali, in entrambi CCNL, hanno concordato codici di condotta analoghi per il rispetto dei diritti umani fondamentali contenuti in sette Convenzioni dell'OIL[32] e per l'eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile nelle attività economico-produttive internazionali. Questo implica che, almeno formalmente, questi principi sulla CSR sono stati sottoscritti da tutti i sindacati e i datori di lavoro del TAC. Tuttavia, essendo il loro inserimento nel contratto nazionale formulato sotto forma di raccomandazione e non come obbligo, l'applicazione di questi principi non è supportata da solide garanzie. Ciononostante, alcune aziende come Benetton o Gucci hanno inserito negli accordi di contrattazione aziendale codici di condotta che riguardano il decentramento produttivo all'estero, dimostrando un'ulteriore impegno delle imprese italiane nell'applicazione di questi principi.

Ad ogni modo, l'inclusione delle Linee Guida dell'OCSE e dei codici di condotta europei nel CCNL, dimostra una certa sensibilità delle organizzazioni imprenditoriali rispetto al tema della responsabilità sociale delle imprese. Restano le perplessità dei sindacati italiani rispetto all'eccessivo ricorso a strumenti deboli come i codici di condotta aziendali che escludono il sindacato, non assegnano ruolo alla contrattazione collettiva ed evidenziano importanti carenze di garanzie nel monitoraggio. Seguendo la stessa linea dell'ITGLWF, i sindacati nazionali puntano a costruire e a rinforzare la dimensione politica e sociale a livello internazionale ed europeo per superare le debolezze di un sistema in cui non ci sono strumenti che

[30] La tariffa generale sarebbe stata del 3% e la massima inferiore al 7 o il 9% nei paesi sviluppati; per i paesi in via di sviluppo sarebbe stata inferiore al 12 o al 14% e solo un numero limitato di paesi avrebbe avuto tariffe superiori al 15%.
[31] Cina, Croazia e Oman avrebbero goduto di queste condizioni. Invece, altri paesi RAM come il Vietnam o Ukraina non avrebbero dovuto intraprendere riduzioni doganali al di là dei loro impegni per l'accesso all'OMC.
[32] Divieto di lavoro forzato (Convenzioni 29 e 105); libertà di associazione e diritto di negoziazione (Convenzioni 87 e 98); e Non discriminazione nell'occupazione (Convenzioni 100 e 111).

garantiscano l'applicazione della normativa internazionale in materia di diritti del lavoro.

1.4 Conclusioni

La proliferazione negli ultimi anni d'iniziative di diversa natura in tema di responsabilità sociale delle imprese nel settore TAC, per convinzione o per mera percezione della CSR come elemento utile per migliorare l'immagine nei confronti dei consumatori, rivela comunque una maggior sensibilità riguardo al riconoscimento e al rispetto di standard di lavoro riconosciuti internazionalmente, nonché una maggior preoccupazione per le questioni riguardanti la protezione dell'ambiente. Inoltre, l'accelerazione del processo di globalizzazione avvenuta nell'ultima decade e mezzo ha ampliato gli orizzonti di riferimento circoscritti alle frontiere nazionali e impone la necessità di ripensare o ridefinire le tradizionali forme di dialogo sociale e di regolamentazione in materia industriale e di lavoro. Tuttavia, il sistema delle relazioni industriali del settore a livello internazionale, è lungi dall'aver assunto un assetto organico e articolato poiché non vi è coordinamento fra i diversi elementi, attori e livelli e poiché, d'altro canto, la dimensione sociale ha un ruolo marginale nella governance mondiale del settore. In questo contesto, la sottoscrizione degli International Framework Agreements fra imprese multinazionali e le Global Unions costituisce uno strumento di grande importanza in quanto rappresenta una pratica di dialogo sociale e di negoziazione collettiva a livello globale ed offre un livello maggiore di garanzie nella tutela dei diritti dei lavoratori.

2 Parte seconda: il sistema delle relazioni industriali nel settore TAC a livello europeo

INTRODUZIONE

L'Europa è la seconda esportatrice mondiale di prodotti tessili e di abbigliamento, ed è leader globale nell'esportazione di calzature di alta qualità. L'industria TAC europea è inoltre uno dei principali settori dell'occupazione industriale, con circa 3 milioni di addetti (di cui 2.6 milioni nel tessile abbigliamento e 335.000 nel calzaturiero) in 250.000 imprese (224.000 e 27.000 rispettivamente)[33]. Essa rappresenta il 12% delle imprese e il 9,3% dell'occupazione nell'industria manifatturiera europea e circa il 4% della produzione totale dell'UE-27. Il TAC costituisce, dunque, un settore fondamentale in Europa, sia in termini d'occupazione, sia in termini di volume totale di produzione. Un settore, tra l'altro caratterizzato da una rilevante presenza di piccole e medie imprese[34] e di manodopera femminile (circa un 60-70%). Il TAC europeo si distingue anche per avere un'alta concentrazione territoriale: l'Italia da sola incide per il 50% nella produzione e oltre il 25% nell'occupazione complessiva. Peraltro, in Italia, Spagna e Portogallo da sole, si concentrano i 2/3 della produzione del comparto calzaturiero. In ogni modo, il settore è sviluppato anche in Francia, Regno Unito e Germania, nel campo dei tessuti per uso tecnico e industriale[35].

Nonostante il peso relativo del settore in Europa, l'industria TAC è diventata altamente sensibile ai cambiamenti indotti dalla competizione internazionale dopo l'eliminazione progressiva delle restrizioni alle importazioni provenienti dai paesi terzi e dopo l'entrata della Cina nell'OMC, dovendo far fronte ad una forte concorrenza principalmente dei paesi asiatici, esportatori di prodotti a basso costo. In effetti, negli ultimi anni, le esportazioni cinesi verso l'Europa sono aumentate esponenzialmente mentre i rispettivi prezzi sono crollati[36]. Subentrano anche fattori come il rallentamento economico nell'area UE e dei suoi mercati d'esportazione, la sopravalutazione dell'euro rispetto al dollaro -insieme ad una perdita di valore della moneta cinese- che ha reso i prezzi dei prodotti europei meno competitivi e

[33] Dati del 2004 riferiti all'UE-25; il dato per le imprese del TA è riferito al 2002. Commissione Europea, *Recent developments in the european sectoral social dialogue 2006,* Commissione Europea.
[34] Predominano le piccole-medie nel tessile e le piccole e le microimprese nel calzaturiero. Tuttavia, ci sono differenze notevoli fra un paese e l'altro: in Francia predominano le imprese con più di 100 dipendenti mentre in Spagna e Italia la media è di 12 dipendenti.
[35] Dal punto di vista della specializzazione relativa delle regioni, sono importanti centri di produzione: per il tessile il Nord-est e regioni centrali della Romania, Norte (Portogallo), Lodzkie (Polonia), Severozapeden (Bulgaria) e Severovýchod (Repubblica Ceca); per l'abbigliamento, Norte (Portogallo), Severen tsentralen (Bulgaria), Lodzkie (Polonia), Nord est (Romania), Yuzhen tsentralen (Bulgaria), Emilia-Romagna, Lombardia e Toscana in Italia; e per le calzature, Norte (Portogallo), Vest (Romania), Nord-Vest (Romania), La Rioja (Spagna) e le Marche in Italia.
[36] Per i prodotti già liberalizzati nel 2001, le esportazioni cinesi erano aumentate di più del 300% mentre il valore delle importazioni era diminuito, addirittura di un 75% in alcune categorie.
[36] Programma 4° Congresso ETUF:TCL 2005, in http://www.filtea.cgil.it/

crescente la delocalizzazione della produzione verso zone con costi più bassi. Alla pressione concorrenziale esterna si aggiunge anche la pressione interna originata dai circuiti di produzione irregolare e dagli effetti dell'allargamento dell'UE verso paesi con costi di produzione significativamente più bassi[37]. La somma di tutti questi elementi ha provocato perdite sostanziali di occupazione e di produzione nel sistema moda europeo, stimate in circa il 12,6% dell'occupazione e il 12,2% della produzione nel solo periodo 2001-2003[38].

Malgrado le circostanze avverse, l'industria europea è riuscita a mantenere una posizione competitiva nei mercati internazionali dell'esportazione grazie agli sforzi di ristrutturazione del settore orientati a modelli produttivi che puntano all'alto valore aggiunto dei prodotti e all'adattamento continuo della produzione alle esigenze del mercato (modello *just-in-time*). Di conseguenza, il dibattito sul rilancio della competitività nell'industria del settore tenutosi in sede comunitaria ruota intorno a temi come l'innovazione tecnologica, il disegno, la qualità, il marchio d'origine, la tracciabilità dei processi di produzione, la lotta contro le frodi e la contraffazione, la formazione professionale e l'introduzione di criteri etici ed ecologici nella produzione, per garantire un futuro al settore in un mercato globale liberalizzato.

Il dialogo sociale settoriale presso la Direzione Generale Occupazione e Affari Sociali della Commissione Europea e le politiche commerciali e industriali della Commissione sono gli elementi fondanti del sistema delle relazioni industriali europeo e i principali strumenti di confronto delle Parti Sociali e dei governi per discutere e realizzare iniziative che si muovano in questa direzione.

2.1 LE PRIORITÀ DI POLITICA INDUSTRIALE E COMMERCIALE DELL'UE PER IL SETTORE

2.1.1 Politica industriale

Nel contesto della globalizzazione e dell'intensa concorrenza internazionale, l'industria europea si vede obbligata ad adattare continuamente i prodotti e i processi di fabbricazione migliorando nel contempo le competenze agite dai propri sistemi professionali per rimanere competitiva sui nuovi mercati e per individuare le nuove possibilità derivanti dai progressi tecnologici. Favorire lo sviluppo, l'adattabilità e i cambiamenti strutturali dell'industria europea diventa quindi essenziale per sostenere

[37] La media annuale dei salari a parità di potere di acquisto nell'industria nei nuovi paesi membri nel 2002 era di 4,96€ orari, mentre la media per i paesi dell'UE-15 era di 13,96€ l'ora (Structures of Earnings Survey, Eurostat 2005).
[38] Programma 4° Congresso ETUF:TCL 2005, in http://www.filtea.cgil.it/

la competitività dei settori manifatturieri europei, soprattutto in presenza di una crescente concorrenza di economie emergenti come la Cina o l'India.
La politica industriale promossa dalla Commissione Europea tende a creare un quadro più favorevole a questi cambiamenti, completando gli sforzi già effettuati dagli stessi Stati membri. Le principali sfide che la politica industriale dell'Unione Europea dovrà affrontare nei prossimi anni sono, secondo la Commissione, la mondializzazione, l'evoluzione tecnologica, l'innovazione, lo sviluppo sostenibile e i nuovi fabbisogni della società in materia di ambiente, di etica o di sanità pubblica. Per far fronte a queste sfide, la Commissione Europea, nella sua comunicazione del 2002 sulla "Politica industriale in un'Europa allargata" ha definito i punti chiave della politica industriale, successivamente approfondita nel 2004[39] e ridefinita nel 2005. Essa coniuga un approccio orizzontale intersettoriale, con un approccio settoriale, che consente di tener conto delle particolarità specifiche delle differenti aree industriali.
In questo quadro, la politica industriale delineata per il settore tessile, abbigliamento e calzaturiero ha avuto come risultato la formazione di gruppi di lavoro per approfondire le diverse tematiche e diverse comunicazioni e iniziative da parte della Commissione.

2.1.1.1 Le raccomandazioni del Gruppo ad Alto Livello per il tessile e l'abbigliamento

In previsione dell'impatto dell'eliminazione delle restrizioni alle importazioni dopo il 2005, la Commissione stabilì, all'inizio del 2004, un Gruppo ad alto livello (GAL) per il settore tessile e dell'abbigliamento con il compito di proporre raccomandazioni per migliorare la competitività e facilitare l'adeguamento del settore alle grandi sfide future. Il GAL è composto dalle Parti Sociali (rappresentanti dei sindacati e degli industriali, commercianti, importatori, organizzazioni professionali europee e associazioni locali di industriali) e da rappresentanti della Commissione, del Parlamento europeo e di alcuni Stati Membri. Non è stato costituito un gruppo ad alto livello per il settore calzaturiero; tuttavia, la maggior parte delle raccomandazioni messe in luce dal GAL del tessile-abbigliamento sono da considerare trasversali a tutti i e tre comparti del TAC.

Il gruppo ad alto livello ha presentato le sue principali raccomandazioni in un documento del 13 ottobre 2004 intitolato "*Il futuro del settore tessile e dell'abbigliamento dopo il 2005*"[40]. Il documento conferma che la visione strategica più adatta al futuro del settore tessile-abbigliamento nell'UE dovrebbe concentrarsi sugli attuali vantaggi competitivi dell'industria europea, associati al progresso

[39] Nella Comunicazione della Commissione Europea "*Accompagnare i cambiamenti strutturali: una politica industriale per l'Europa allargata* ", del 20 aprile 2004 [COM(2004) 274]
[40] « Il futuro del settore tessile e dell'abbigliamento dopo il 2005 - Raccomandazioni del gruppo ad alto livello per il settore tessile e dell'abbigliamento » [COM(2004) 668] Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni del 13 ottobre 2004.

continuo nei campi della ricerca, dell'innovazione e della formazione, insieme allo sviluppo progressivo della zona paneuromediterranea di libero scambio e al raggiungimento di una parità di condizioni nelle regole commerciali, in particolare riguardo all'accesso ai mercati e all'efficace protezione dei diritti di proprietà intellettuale.

Nel campo della ricerca e dello sviluppo, la Commissione ha approvato numerose iniziative e proposte suggerite dal Gruppo ad alto livello, tra cui la creazione di una piattaforma tecnologica europea per il settore tessile-abbigliamento. La Commissione ha inoltre invitato il settore a partecipare a programmi comunitari in questo ambito, come ad esempio al 7° Programma quadro per la ricerca e lo sviluppo (2007-2013) o al Programma quadro per la competitività e l'innovazione. Peraltro, essendo l'industria tessile un importante destinatario e utilizzatore dei prodotti chimici, la Commissione ha deciso di esaminare l'impatto della politica relativa ai prodotti chimici (REACH) sul settore.

Riguardo ad istruzione, formazione e occupazione il GAL ha sottolineato l'importanza del dialogo sociale e la necessità di stabilire una strategia europea relativa alla formazione permanente nel settore e di assicurare una corrispondenza migliore tra la domanda e l'offerta di formazione. Il GAL ha anche attirato l'attenzione sui programmi europei che offrono possibilità di finanziamento in materia di formazione, come il programma Leonardo da Vinci e alcune disposizioni del Fondo sociale europeo. Tra l'altro il Parlamento Europeo suggerisce di prevedere un adeguato quadro finanziario, in particolare nelle regioni dove il settore è particolarmente forte, per quanto riguarda la ricerca, l'innovazione, la formazione professionale e l'accesso al credito delle piccole e
medie imprese (PMI), predominanti nel settore. A questo proposito, sono stati implementati numerosi strumenti finanziari comunitari, come il piano d'azione per i servizi finanziari che contribuisce al finanziamento delle PMI.
Inoltre, il Gruppo ad alto livello ha segnalato l'importanza di migliorare la protezione dei diritti dei lavoratori in tutta la filiera di produzione, comprendendo anche i paesi terzi, e di aumentare la presa di coscienza sui problemi legati alla contraffazione, fenomeno di enormi dimensioni in Europa: nel 2002, 9,2 milioni di vestiti e di accessori di vestiti erano stati intercettati alle dogane europee, considerando solo la metà dei controlli doganali. Il 70% di tutte le merci contraffatte che entrano nel mercato europeo proviene dalla Cina e la metà di tutte le procedure doganali europee contro la contraffazione riguarda il settore tessile-abbigliamento.
Nel rapporto del 2006 *"Il settore tessile e dell'abbigliamento europeo in una zona senza contingenti"*, il GAL analizza l'impatto della fine del sistema delle quote alle importazioni a partire dal gennaio 2005. Il Gruppo sostiene che l'ondata d'importazioni asiatiche a basso prezzo non ha avuto le dimensioni temute inizialmente e considera di conseguenza, che l'UE manterrà il suo vantaggio

tecnologico almeno fino al 2020. Tuttavia, il GAL ritiene che il settore abbia bisogno di una ristrutturazione radicale per cui consigliare le imprese una maggiore cooperazione fra di loro mediante la creazione di gruppi imprenditoriali e la concentrazione degli sforzi sull'innovazione e lo sviluppo.

Nonostante le attività del Gruppo ad alto livello per il settore tessile e dell'abbigliamento si siano concluse nel settembre 2006, i loro membri hanno sottolineato l'importanza di continuare a sorvegliare sullo sviluppo del settore e di effettuare un bilancio dei progressi realizzati nell'applicazione delle azioni suggerite.

2.1.1.2 Le controversie sull'etichetta "Made in"

La controversa questione del marchio di origine è una delle grandi preoccupazioni delle Parti Sociali del settore TAC. Esse sono attive sostenitrici di una politica comunitaria che imponga un sistema di marcatura obbligatorio per alcune merci importate dai paesi terzi poiché considerano che ciò renderebbe i processi di produzione più trasparenti per i consumatori, ridurrebbe i rischi per la salute (per la presenza di sostanze pericolose) e impedirebbe il proliferare di frodi e contraffazioni. Peraltro, paesi come Giappone, Stati Uniti, Cina e Canada obbligano a indicare l'origine di qualunque prodotto entri nei loro mercati; in questo modo il settore europeo TAC si trova in una situazione di assenza di reciprocità di trattamento nelle regole commerciali. Inoltre, il marchio di origine offre al settore europeo un'opportunità per evidenziare i suoi specifici vantaggi comparativi in termini di design, qualità, innovazione, impegno sociale o rispetto dell'ambiente, fattori che concorrono a determinare un solido vantaggio competitivo su cui si fonda una strategia articolata, sempre più importante per far fronte alla crescente concorrenza internazionale. In questo senso, diventa quindi di cruciale importanza, soprattutto per i piccoli produttori che non delocalizzano la produzione, proteggere questo "vantaggio comparativo" che si muove sul fronte della qualità e non del prezzo, attraverso l'obbligo di indicare l'origine delle merci importate e attraverso la lotta contro la contraffazione.

L'idea del marchio "Made in" è stata accolta in sede europea quando nel 2002 fu organizzato dalla Direzione Generale Imprese, a seguito di una petizione di ETUF: TCL, un Tavolo di discussione sulle questioni di etichettatura nel settore tessile-abbigliamento per facilitare lo scambio dei punti di vista delle Parti Sociali. Nel tavolo furono discussi i temi relativi al marchio di origine, alle etichette sociali o etiche e alla questione del marchio ambientale (Eco-label). In quell'occasione, i punti di vista degli attori del tessile-abbigliamento si mostrarono divergenti: mentre i sindacati apprezzavano i vantaggi di un marchio europeo obbligatorio, in particolare, nei confronti dei consumatori, l'industria non era favorevole a questa misura. Gli

imprenditori sostenevano che la necessità di migliorare l'informazione per i consumatori non poteva essere utilizzato come argomento per imporre una misura di carattere obbligatorio e che molti paesi europei già godevano di una buona reputazione nazionale per la produzione di tessili di alta qualità e che, quindi, non avrebbero accolto favorevolmente il marchio obbligatorio "Made in UE".
Nel dicembre 2005, la Commissione Europea, dopo un processo di negoziazione iniziato nel 2003, approvò una proposta di regolamento relativa all'indicazione del paese di origine di alcuni prodotti importati da paesi terzi[41]. Da allora, numerose organizzazioni imprenditoriali, sindacati e organizzazioni di consumatori europee hanno lanciato diverse campagne a sostegno della proposta della Commissione. Le Parti Sociali del settore calzaturiero (CEC-ETUF: TCL) sottoscrissero, ad esempio, una dichiarazione congiunta nel gennaio 2006 chiedendo agli Stati Membri l'adozione della proposta; nel settembre 2007, invece, seguì una manifestazione nel cortile del Parlamento europeo organizzata da alcuni europarlamentari, appartenenti a nazionalità e schieramenti politici differenti, che utilizzarono degli ombrelli con la scritta "*Made in..? knowing the origin*". Alla conferenza stampa dell'iniziativa, parteciparono la Commissaria per la tutela dei consumatori, Meglena Kuneva, il Ministro italiano per il Commercio internazionale, Emma Bonino, e gli Europarlamentari Joseph Daul (PPE-ED), Heide Rühle (Verdi), Maria Badia i Cutchet (PSE) e Marcin Libicki (UEN).
L'Italian Textile Fashion[42], Assicor[43] e l'iniziativa "Made In ... for Transparency", con il supporto della sede di Unioncamere a Bruxelles, sono stati anche i promotori dell'idea di una Dichiarazione scritta degli europarlamentari in favore del marchio di origine per sensibilizzare gli Stati Membri ad approvare la proposta della Commissione.
La Dichiarazione ha avuto tra i sostenitori iniziali rappresentanti dei principali gruppi politici del Parlamento europeo e grazie alle firme di 433 parlamentari europei, a novembre 2007, il Parlamento Europeo ha adottato la Dichiarazione (nr.75/2007). La proposta, tuttavia, è ancora in fase di stallo presso il Consiglio per l'opposizione di paesi quali Gran Bretagna e Germania, che impediscono di raggiungere la maggioranza qualificata necessaria per far passare la proposta.
Le divergenze fra gruppi di paesi con interessi diversi sono stati, come detto, evidenziati anche dal Gruppo ad alto livello per il tessile-abbigliamento; lo stesso organo non è riuscito a presentare raccomandazioni sui marchi d'origine a causa dei pareri contrari di alcuni membri, rappresentanti alcuni Stati e determinate organizzazioni imprenditoriali che, al contrario, fanno del silenzio sull'origine lo strumento indebito per realizzare un surplus di profitti commerciali facendo passare

[41] Proposta di Regolamento del Consiglio relativa all'indicazione del paese di origine di taluni prodotti importati da paesi terzi, del 16/12/2005
[42] ITF Italian Textile Fashion riunisce oltre 20 Camere di Commercio italiane in cui è presente il settore moda.
[43] Assicor è l'Associazione Intercamerale di Coordinamento per lo Sviluppo Produttivo dell'Oreficeria, Argenteria ed Affini.

per fatto in Italia ed in Europa ciò che italiano ed europeo non è e che dovrebbe quindi costare molto meno.
Le dispute fino ad ora realizzate sul "Made in" non si pongono sul piano giuridico-formale, bensì rappresentano scontri d'interesse reale tra la produzione, che intende difendere le condizioni per restare in Europa, e le potenti lobby degli importatori e distributori che porterebbero a una desertificazione industriale e occupazionale nel manifatturiero europeo.
C'è da rimarcare come a volte per la sua concreta applicazione non aiuta una divergenza di posizioni rispetto a come regolamentare il "Made in". A questo proposito appare singolare richiamare la divergenza di vedute che contraddistingue ad esempio, nel caso italiano, gli approcci al problema da parte delle parti sindacali: in questo caso FEMCA-CISL e FILTEA-CGIL sostengono l'etichettatura obbligatoria solo sui prodotti della Moda importati nella Comunità da Paesi Terzi; la UILTA-UIL sostiene invece l'introduzione di un "Made in" obbligatorio per tutti i prodotti del Sistema Moda commercializzati e/o realizzati nella Comunità Europea prevedendo per legge l'imposizione dell'indicazione del paese di provenienza.

Un altro elemento fondamentale della questione della certificazione dell'origine delle merci è la necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza dei consumatori e dei lavoratori del settore di fronte alla presenza di sostanze pericolose presenti in prodotti tessili, di abbigliamento e di pelletteria. Il mancato controllo delle importazioni può comportare il rischio della presenza di sostanze nocive o tossiche vietate dalle norme dell'Unione Europea e dei suoi singoli Stati Membri. In merito a questo problema, a settembre 2007, l'Associazione delle comunità tessili europee (Acte)[44] e la Federazione europea ETUF: TCL hanno presentato alla Commissione e agli Stati membri la "*Petizione per una qualità certificata. Trasparenza, tracciabilità, composizione e origine di prodotti tessili, di abbigliamento e di pelletteria*". I firmatari chiedono l'adozione di una serie di misure ritenute necessarie per ridurre le sostanze nocive in accordo con le norme sulla salute e la sicurezza, insieme a misure che garantiscano la tracciabilità dei prodotti e a politiche destinate a far crescere la presa di coscienza e la responsabilità dei consumatori europei nei confronti di questi pericoli.

[44] Acte è stata costituita nel 1991. Raggruppa oltre 70 amministrazioni locali e regionali di sei Stati dell'Unione Europea e della Croazia. Acte rappresenta quei territori europei che vantano una forte presenza del settore TA.

2.1.2 La politica commerciale dell'UE

2.1.2.1 Le diverse strade intraprese dal settore tessile-abbigliamento e dal calzaturiero nella liberalizzazione del commercio mondiale

Il settore tessile-abbigliamento

Dal 1995, anno in cui è scaduto l'accordo multifibre del GATT (1974-1994), il commercio mondiale del settore è stato progressivamente liberalizzato sotto il regime dell'accordo dell'OMC sul tessile-abbigliamento (ATC) in vigore dal 1995 al 2004, pensato come strumento di transizione con cui si prevedeva una riduzione progressiva delle quote restrittive alle importazioni. Dopo il 1° gennaio 2005, tutte le barriere alle importazioni di prodotti tessili e dell'abbigliamento sarebbero state abrogate. Tuttavia, per mitigare l'impatto della liberalizzazione totale del commercio, l'UE sottoscrisse nel giugno del 2005 un accordo con la Cina, il maggior esportatore di tessile, abbigliamento e calzature verso l'Europa. L'accordo stabiliva delle restrizioni all'aumento delle importazioni cinesi per 10 categorie di prodotti (gli aumenti erano limitati fino ad un massimo dell'8-12,5%), dovendo raggiungere la piena liberalizzazione per la fine dell'anno 2007. Ciononostante, le restrizioni hanno funzionato solo in parte a causa delle pratiche di triangolazione o passaggio per un paese terzo con paesi a cui non venivano applicate le restrizioni.
Questo accordo non è stato più rinnovato anche se gli Stati Uniti avevano siglato un accordo simile con la Cina fino alla fine del 2008, lasciando l'Europa in una posizione "scoperta" per un anno. In cambio, la Commissione Europea e le autorità cinesi hanno condiviso l'istituzione di uno specifico sistema di controllo doganale dall'inizio del 2008 su otto categorie di tessile e di abbigliamento. L'accordo prevede un nuovo sistema di "*double check*" (a doppio controllo) che sarà gestito in collaborazione con le autorità cinesi attraverso un meccanismo di monitoraggio congiunto, con controlli sia in uscita dalla Cina sia in ingresso in Europa.

Il settore calzaturiero

A differenza del settore tessile-abbigliamento, il commercio del settore calzaturiero è stato sempre caratterizzato dal regime del GATT. Tuttavia, come parte dell'accordo fra UE e Repubblica Cinese sulle condizioni di accesso della Cina all'OMC, sono state stabilite delle quote alle importazioni di calzature provenienti dalla Cina (cuoio, tessile, scarpe sintetiche, pantofole e scarpe da ginnastica). Le quote sono state abolite il primo gennaio 2005, secondo quanto stabilito nell'accordo, e, a partire da questa data, sono stati introdotti dei meccanismi di supervisione delle importazioni. I dati evidenziano un incremento considerevole delle importazioni calzaturiere cinesi (+200%) insieme ad un progressivo calo del valore medio delle stesse (-25%).
Nonostante il protocollo di accesso della Cina all'OMC includesse una clausola di salvaguardia (*Transitional Product Specific Safeguard Meccanism*) come strumento a

disposizione per far fronte ad un tale aumento delle importazioni, quest'ultima non è mai stata attivata. Tuttavia, in seguito alla richiesta della Confederazione Europea dei Calzaturieri (CEC) del maggio 2005, la Commissione ha attivato due inchieste anti-dumping: una sul cuoio e sulle calzature provenienti dalla Cina e dal Vietnam e un'altra sulle scarpe di sicurezza della Cina e dell'India. I risultati dell'inchiesta hanno dimostrato che le scarpe cinesi e vietnamite erano state importate facendo ricorso a pratiche di dumping sociale e commerciale e, di conseguenza, sono state attivate procedure antidumping contro questi due paesi (dal 2005 al 2010). Nonostante ciò, le richieste della CEC non sono state del tutto soddisfatte poiché, secondo l'avviso delle confederazioni, i dazi imposti non sono stati sufficientemente elevati per compensare i bassi prezzi delle importazioni e alcuni prodotti (come le scarpe da ginnastica STAF e le scarpe inferiori a 24 centimetri) sono stati esclusi dalle procedure antidumping.

2.1.2.2 Le priorità della politica commerciale europea

Malgrado le difficoltà di accesso a mercati chiave del consumo mondiale, l'industria europea continua ad essere la seconda esportatrice mondiale nel tessile e nell'abbigliamento, con quote, nel 2004, rispettivamente del 12,5% e del 7%, e il settore calzaturiero europeo è leader globale per quanto riguarda le calzature di alta qualità. Tuttavia, l'Europa è anche la seconda importatrice di prodotti tessili dopo gli Stati Uniti (nel 2007, l'Europa occidentale ha ricevuto circa il 43% delle importazioni mondiali di TA). Questi dati mettono in luce il difficile equilibrio che devono trovare le politiche dell'UE per conciliare gli interessi dei produttori, distributori, venditori e consumatori europei.

La decisione del Commissario Europeo Peter Mandelson di non prorogare le restrizioni alle importazioni della Cina e di continuare sulla strada della piena liberalizzazione del commercio, rispecchia la volontà di abbandono delle strategie di sostegno al settore basate su politiche commerciali di carattere difensivo che impongono restrizioni quantitative alle importazioni. Meccanismi, peraltro, non del tutto efficaci a causa delle pratiche di triangolazione con paesi a cui non vengono applicate le restrizioni. La scelta è stata invece quella di assumere la sfida della concorrenza internazionale cercando di migliorare la competitività dell'industria TAC europea mirando all'innovazione, alla qualità, alla sicurezza, alla protezione dei diritti di proprietà intellettuale, alla sostenibilità sociale ed ambientale e alla competizione basata sulla reciprocità delle regole commerciali. Ad oggi, una delle principali preoccupazioni della Commissione Europea consiste infatti nell'eliminazione delle alte tariffe e di altre barriere non tariffarie con i paesi terzi –ad eccezione dei Paesi meno

industrializzati[45]- puntando soprattutto ai mercati sviluppati ed emergenti attraverso negoziazioni bilaterali, regionali o nell'ambito dell'OMC/Doha Develpment Agenda[46].
Inoltre, dal 1995, la Commissione ha iniziato un processo di cooperazione con i paesi della zona euromediterranea[47] con l'obiettivo di stabilire una zona paneuromediterranea di libero scambio entro il 2010: una zona che coprirà la maggior parte degli scambi commerciali europei[48] e permetterà di avere accesso ad un mercato di oltre 600 milioni di persone.
Con l'obiettivo di definire le strategie industriali comuni della zona pan-euromediterranea e migliore la competitività del settore tessile abbigliamento, la Commissione ha istituito una piattaforma dal titolo "Dialogo Euromediterraneo sul futuro del tessile e dell'industria dell'abbigliamento", riunitasi per la prima volta alla fine del 2004. La piattaforma di dialogo radunava rappresentanti delle amministrazioni nazionali degli stati appartenenti all'UE, rappresentanti dei paesi mediterranei, di Bulgaria, Romania e Turchia, insieme alle Parti Sociali del settore. La piattaforma facilita lo scambio d'informazione su progetti e iniziative nazionali o regionali in corso e la diffusione di buone pratiche e studi specifici sul settore. I gruppi di lavoro di questa piattaforma hanno preparato nel 2006 un rapporto sui progressi attuati insieme ad una serie di progetti da implementare. I progetti riguardavano la cooperazione industriale, il trasferimento di tecnologia e innovazione, la formazione e l'educazione.
Per il settore TAC europeo, il completamento di questa zona di libero scambio è determinante soprattutto in un'ottica di delocalizzazione o subappalto della produzione manifatturiera, dati i bassi costi di produzione e la prossimità geografica dei paesi dell'area mediterranea. Tuttavia, questo può comportare ulteriori diminuzioni dell'occupazione nel settore manifatturiero in Europa, innanzitutto per le aziende che si occupano di produrre per conto terzi.

[45] Tutti i paesi in via di sviluppo beneficiano del sistema generalizzato di preferenze dell'UE (GSP) grazie al quale possono esportare all'UE beni a prezzi doganali ridotti, con i paesi meno avanzati (PMA) che possono esportare senza pagare i dazi.
[46] Per un maggior approfondimento sulle ultime negoziazioni del Doha Round a luglio 2008, fallite all'ultimo momento per discordanze fra Stati Uniti e India, vedere il punto 1.3 della Sezione internazionale.
[47] La Cooperazione Euro-Mediterranea fu lanciata nel 1995 a Barcellona come parte di quello che è venuto a chiamarsi il processo di Barcellona. Alla riunione parteciparono gli allora 15 paesi membri dell'UE, insieme ad Algeria, Cipro, Egitto, Israele, Giordania, Libano, Malta, Marocco, Siria, Tunisia, Turchia e all'Autorità palestinese. Sono state invitate anche la Lega degli Stati Arabi, l'Unione del Magreb Arabo (UMA) e la Mauritania (in qualità di membro dell'UMA).
[48] Le esportazioni tessili dei paesi dell'area mediterranea verso l'UE, rappresentano più del 50% delle manifatture prodotte in quei paesi. I principali acquirenti sono Francia, Germania, Regno Unito, Italia e Spagna.

2.2 GLI ESITI DEL DIALOGO SOCIALE EUROPEO

Il dialogo con le parti sociali, basato sui principi della solidarietà, della responsabilità e della partecipazione, costituisce uno dei pilastri del modello sociale europeo. Tale dialogo può essere bipartito o tripartito e completa le prassi nazionali del dialogo sociale adottate nella maggior parte degli Stati Membri. Comprende discussioni, consultazioni, negoziati e azioni comuni avviate dalle organizzazioni rappresentative delle parti sociali. Il dialogo sociale europeo costituisce dunque il principale strumento attraverso il quale i rappresentanti dei lavoratori e degli imprenditori contribuiscono a definire le norme sociali europee, svolgendo un ruolo importante nella governance dell'Unione.

A livello settoriale, il dialogo sociale sperimentò un importante sviluppo nell' anno 1998. Nella communicazione della Commissione intitolata "*Adattamento e promozione del dialogo sociale a livello comunitario*" si stabiliscono le basi di una nuova organizzazione del dialogo sociale settoriale, definendo disposizioni precise sulla creazione, rappresentatività e funzionamento dei nuovi comitati settoriali destinati ad essere centri di negoziazione, concertazione e di iniziative congiunte. All'interno dei comitati, le Parti Sociali supervisionano le questioni di politica commerciale, industriale e sociale che hanno un impatto sul proprio settore. I comitati di dialogo sociale settoriale sono composti da un massimo di 54 rappresentanti delle parti sociali, distribuiti paritariamente fra rappresentanti dei lavoratori e degli imprenditori. Ogni comitato adotta il proprio regolamento interno e il suo programma di lavoro. Si riunisce almeno una volta al anno in sessione plenaria. Le questioni più specifiche vengono trattate da gruppi di lavoro ristretti (impiego, igiene, sicurezza, formazione, etc.).

I rappresentanti dei datori di lavoro europei del TAC sono distinti in EURATEX[49] per il tessile e abbigliamento e nella European Confederation of the Footwear Industry (CEC)[50] per il settore calzaturiero. La parte sindacale, invece, è rappresentata unitariamente dall'European Trade Union Federation: Textiles, Clothing, Leather (ETUF: TCL)[51].

[49] EURATEX raggruppa 35 organizzazioni imprenditoriali in 27 paesi europei. Aderisce all'International Apparel Federation. SMI è membro di Euratex.
[50] CEC raggruppa 15 federazioni nazionali europee delle calzature e tre membri osservatori 3 membri osservatori (Russia, Tunisia, Ucraina). Rappresentando 13.500 imprese. ANCI è membro della CEC.
[51] ETUF:TCL raggruppa 70 federazioni sindacali del tessile abbigliamento e calzaturiero europee in 40 paesi, rappresentando più di un milione di lavoratori, cioè, circa un terzo dei lavoratori europei del settore. Aderisce a ETUC (European Trade Union Confederation) e all'ITGLWF. CGIL, CISL e UIL aderiscono ad ETUF:TCL.

2.2.1 Il dialogo sociale europeo nel settore tessile-abbigliamento

Le Parti Sociali del settore tessile e abbigliamento stabilirono nel 1992 un gruppo informale di lavoro che poi fu trasformato in Comitato Settoriale di Dialogo Sociale nel 1999.

Uno dei maggiori successi del dialogo settoriale del comparto tessile-abbigliamento è stata la sottoscrizione del primo codice di condotta europeo nel settembre 1997, che ha dimostrato l'impegno delle Parti sociali nella promozione dei diritti umani basilari nel posto di lavoro, come stabilito dalle convenzioni OIL relative alla proibizione del lavoro forzato, alla libertà di associazione, al diritto alla negoziazione collettiva, alla proibizione del lavoro minorile e il principio di non discriminazione nel lavoro[52]. ETUF: TCL ed EURATEX si sono impegnate a distribuire il codice di condotta e a far sì che i loro membri la includessero in tutti gli accordi collettivi settoriali o aziendali. Nel codice si prevede inoltre un meccanismo annuale di monitoraggio sull'adesione al codice nell'ambito del dialogo sociale settoriale.
Sempre nell'ambito del miglioramento delle condizioni di lavoro, le parti sociali, insieme all'OIL lanciarono un programma di formazione sulle condizioni di lavoro in Turchia nel 2004 con l'obiettivo di formare imprenditori e lavoratori di circa 10 imprese.

Fra il 2004 e il 2006, le Parti Sociali sono state coinvolte nei lavori del Gruppo ad Alto Livello sul tessile abbigliamento. Il progetto "*Ristrutturazioni industriali e trasferimenti nel settore del tessile-abbigliamento*", promosso in seguito ai due rapporti presentati dal GAL nel 2004 e nel 2006, resta senza dubbio un'iniziativa di tutto rilievo. Il progetto, finanziato dalla DG Occupazione, completato nel maggio 2007, aveva come scopo quello di identificare le buone pratiche ed esperienze che potrebbero aiutare le imprese e i governi di tutti i livelli nella gestione del processo di cambiamento del settore. L'iniziativa ha prodotto come risultato 8 raccomandazioni che dovrebbero contribuire a rilanciare e a migliorare la competitività del settore: promuovere l'innovazione e la creatività; agire sulla formazione e sui percorsi professionali; migliorare l'immagine del settore; costruire un dialogo sociale di qualità; sostenere l'impiegabilità con strumenti di gestione anticipativi relativi all'occupazione e alle competenze; evitare soppressioni brusche di posti di lavoro; aiutare le piccole e medie imprese ad adeguarsi al cambiamento; e, infine, favorire un approccio integrato a tutti i livelli. Il 30 maggio 2008 EURATEX e il sindacato europeo hanno sottoscritto un documento congiunto per monitorare l'attuazione di queste raccomandazioni nel Comitato di dialogo sociale settoriale. Nel documento, entrambe le Parti Sociali assumono l'impegno di estendere e promuovere, presso le

[52] Nel codice non sono state incluse, tuttavia, clausole che garantiscano un reddito minimo, la proibizione di un numero eccessivo di ore di lavoro, né standard minimi di salute e sicurezza nel lavoro.

rispettive associazioni nazionali, le buone pratiche nelle relazioni industriali identificate nel progetto, a partire dal modello italiano. Vale sottolineare come, nello stesso documento, il modello italiano di relazioni industriali del settore, basato sulla condivisione tra le Parti Sociali degli obiettivi di sviluppo, venga indicato come punto di riferimento, soprattutto per gli Stati entrati di recente nell'Unione Europea.

Un tema che suscita altro grande interesse fra le Parti Sociali è rappresentato dall'integrazione delle organizzazioni di rappresentanza dei nuovi Stati Membri dell'UE nella pratica del dialogo sociale settoriale. EURATEX e ETUF: TCL hanno organizzato regolarmente fori di discussione con rappresentanti di questi paesi con l'obiettivo di tutelare l'impatto socio-economico dell'allargamento nel settore e di incoraggiare il dialogo sociale nei nuovi paesi membri o candidati. Tale impegno si è concretizzato nell'organizzazione di alcuni incontri congiunti nel 2002 (Polonia) e nel 2004 (Bulgaria).
Inoltre, è stato messo in campo il progetto "*Capacity building delle Parti Sociali del TAC nei nuovi paesi membri e nei Paesi candidati*" (2006-2007) a cui hanno partecipato ETUF: TCL e tre organizzazioni imprenditoriali, Euratex, Cec e Cotance (industria del cuoio). Il progetto aveva come finalità quella di rinforzare il dialogo sociale a livello nazionale e preparare le Parti Sociali dei nuovi Stati Membri e candidati al dialogo sociale settoriale europeo attraverso diverse azioni: due inchieste preparatorie sulla rappresentatività delle Parti Sociali e sullo stato del dialogo sociale in questi paesi, più diversi tavoli di discussione per ogni paese. I risultati del progetto hanno rivelato una debole presenza di dialogo sociale tripartito e hanno evidenziato la necessità di migliorare il dialogo sociale bipartito, che spesso esiste soltanto a livello aziendale. Per concludere il progetto, sono stati elaborati 12 Piani di Azione Nazionale con lo scopo di migliorare la situazione del dialogo sociale nei nuovi Stati Membri dell'UE.
Un altro tema importante presente nel comitato di dialogo sociale settoriale è la questione delle pari opportunità, capitolo di enorme importanza dal momento che nel tessile e abbigliamento il 67% degli occupati sono donne. Nel 2002, EURATEX e ETUF: TCL pubblicarono la guida per le buone pratiche inerenti le pari opportunità (*Guide to best practice on equal opportunities*), ovvero circa l'impiego e le condizioni di lavoro delle donne. Sono stati realizzati anche numerosi progetti sull'educazione e l'uguaglianza di genere fra il 2000 e il 2002.

Un'altra questione d'interesse per le Parti Sociali è rappresentata dalla formazione. Esse stanno lavorando alla creazione di un osservatorio europeo per la formazione e l'impiego, includendo la formazione di un gruppo di comunicazione al fine di sviluppare materiale educativo per insegnanti e di elaborare standard di qualifiche comuni per facilitare la mobilità fra paesi, migliorare l'immagine del settore e attirare i giovani verso lo stesso.

Non va nemmeno trascurato l'impegno del comitato di dialogo sociale settoriale del tessile-abbigliamento nel promuovere, nel 2004, la pubblicazione di una Guida per orientare i criteri di assegnazione degli appalti nel settore pubblico. L'obiettivo della guida era quello di offrire uno strumento di supporto che aiuti a tenere conto di criteri diversi dal basso prezzo per la concessione degli appalti: criteri come qualità, valore tecnico, sicurezza, trasparenza, precisione nel tempo di consegna, etc. La guida fu elaborata da Promptex (*European Federation for the Promotion of Procurement Contracts in Textiles and Leather*), con la collaborazione di ETUF: TCL, EURATEX e il sostegno della Commissione Europea, Direttorato Generale Occupazione, Affari Sociali e Pari Opportunità.
Questa non è l'unica iniziativa dedicata alla questione dei criteri di assegnazione degli appalti. Il progetto "*Respiro-Responsability in Procurement*", lanciato nel 2007 e finanziato dalla DG Occupazione, è orientato a promuovere l'utilizzo di criteri di responsabilità sociale ed etica all'interno delle procedure d'appalto nel settore pubblico e in quello privato, attraverso il dialogo e lo scambio di esperienze fra clienti e fornitori che operano in due settori industriali: il tessile abbigliamento e l'edilizia. Al progetto *Respiro* partecipano ETUF:TCL, EURATEX, Promptex, ICLEI-local governments for sustainability, Eurocities[53] e le Parti Sociali del settore della costruzione [54].

Infine, le Parti Sociali europee del settore tessile abbigliamento si distinguono per l'elaborazione di numerosi documenti congiunti tra i quali si segnalano: la dichiarazione congiunta per l'istituzione di un ente europeo per il monitoraggio del cambiamento industriale (1999); i documenti di posizione congiunta sull'Agenda Sociale Europea della Commissione (2000) e sul vertice europeo di Lisbona (2000); la petizione congiunta, presentata il 13 dicembre 2004, *per un commercio tessile abbigliamento trasparente, equo e sostenibile* rivolta alle massime istituzioni governative nazionali e comunitarie, che ha raccolto più di 300.000 firme. Con riferimento a questo documento, i punti fondamentali sono riconducibili all'implementazione delle raccomandazioni della comunicazione della Commissione "*Il futuro del settore tessile e dell'abbigliamento dopo il 2005*" e alla preoccupazione per l'impatto della fine dell'Accordo Multifibre sull'occupazione, in assenza di regole paritarie nel commercio internazionale, in particolare con la Cina.

[53] Eurocities è una rete di governi locali di 130 città in 30 paesi europei.
[54] European Construction Industry Federation (FIEC) e European Federation of Building and Wood Woerkers (EFBWW)

2.2.2 Il dialogo sociale europeo nel settore calzaturiero

Il settore calzaturiero fu uno dei primi settori industriali a costituire un comitato congiunto di dialogo sociale europeo nel 1982, poi sostituito e ampliato nel 1991 con un gruppo informale di lavoro e, dal 1999, divenuto un Comitato Settoriale di Dialogo Sociale.

Uno dei maggiori esiti del dialogo settoriale del comparto calzaturiero è stata la sottoscrizione, nel 2000, di un codice di condotta, analogo a quello del TA, che chiama le organizzazioni firmatarie ad incoraggiare le imprese, i lavoratori, i somministratori e gli appaltanti del settore ad adottare le convenzioni OIL riguardanti gli standard di lavoro basilari e di rafforzarne l'efficacia includendola nella contrattazione collettiva. Il codice fu co-firmato nel 2002 anche dalle organizzazioni di rappresentanza delle imprese di distribuzione delle calzature e viene a completare la Carta delle Parti Sociali sul lavoro minorile del 1997, in linea con la Convenzione OIL n.138, con la Direttiva dell'UE sulla protezione dei giovani nel lavoro e con la Convenzione dell'ONU sui Diritti dei Bambini.

La Carta fu ampliata nel 1998 per estendere l'ambito di applicazione anche ai commercianti del settore, grazie alla sottoscrizione della stessa da parte della Confederazione Europea di Associazioni di Commercianti di calzature (CEDDEC). La Carta prevede inoltre la possibilità per CEC e ETUF: TCL di organizzare programmi di formazione e di presa di coscienza di queste tematiche[55].

CEC e ETUF: TCL, così come EURATEX-ETUF: TCL per il tessile e abbigliamento, sono attivamente impegnati nella promozione del dialogo sociale nei nuovi Stati Membri e nei paesi candidati, dove organizzano periodicamente incontri congiunti in materia economica e sociale. Il primo incontro ha avuto luogo in Repubblica Ceca (Praga) nel 2001; il secondo in Turchia nel 2004. Le Parti Sociali del settore calzaturiero hanno anche partecipato al progetto "*Capacity building delle Parti Sociali del TAC nei nuovi Paesi membri e nei paesi candidati*" (2006-2007), già menzionato, assieme a Euratex e Cotance.

Il comitato di dialogo sociale settoriale lavora inoltre su temi come la responsabilità sociale delle imprese, l'accesso ai mercati, la questione del marchio di origine e i diritti di proprietà intellettuale. Sta per essere presa in considerazione anche la possibilità di estendere al comparto calzaturiero la guida agli acquisti pubblici realizzata da Promptex per il tessile e abbigliamento.

[55] In questo contesto, le parti sociali, in collaborazione con Social Accountability International, lanciarono un progetto congiunto nel 2005 per sviluppare e migliorare la formazione e la *capacity building*, con l'obiettivo ultimo di migliorare le condizioni di lavoro nei paesi dell'UE-25 e in Turchia.

Sul fronte della politica sociale, CEC e ETUF: TCL hanno firmato nel 2000 un documento di posizione comune sulla nuova Agenda sociale, evidenziando il contributo del settore alla promozione dell'impiego in numerose regioni europee e ricordando l'importanza della lotta contro il lavoro irregolare e l'economia sommersa e del sostegno alle nuove tecnologie e alla formazione.

Le Parti Sociali sono state anche promotrici di diversi progetti di formazione finanziati da iniziative da europee come i progetti Leonardo e ADAPT per la creazione d'impiego. Con l'obiettivo di ridurre il mancato aggiustamento fra offerta e domanda nel settore calzaturiero, le Parti Sociali realizzarono uno studio nel 1997 su *"le necessità mutevoli nell'impiego e nella formazione nel settore calzaturiero per il 2005",* con il supporto del Fondo Sociale Europeo. Questo studio tripartito, iniziato nel 1995, coinvolse centri di formazione, imprenditori e sindacati di ogni Stato Membro e anche a livello europeo.

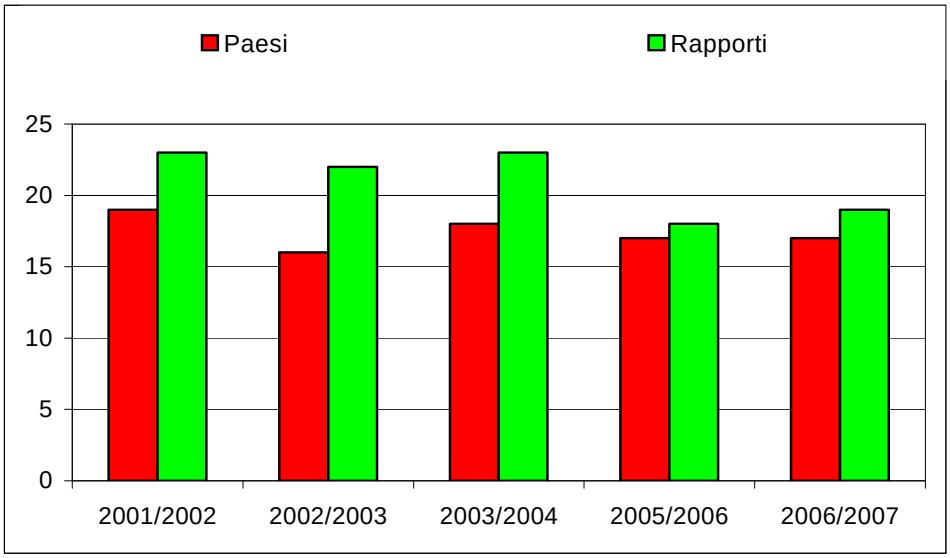
In seguito, CEC e ETUF: TCL organizzarono tavoli di discussione per aumentare la consapevolezza sul bisogno di migliorare la qualità, aggiornare i metodi manageriali e modernizzare l'organizzazione del lavoro.

2.3 LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN EUROPA: L'OSSERVATORIO EUCOB@

L'osservatorio "EUCOB@" – *European collective bargaining information system*" (Sistema d'informazione sulla contrattazione collettiva europea), messo in piede da ETUF:TCL nel 1999, è uno strumento che permette di avere una panoramica generale delle attività di contrattazione collettiva nei diversi paesi europei. L'osservatorio serve da sostegno a uno dei principali obiettivi politici del sindacato europeo: spingere in favore di un processo di coordinamento delle politiche europee per ciò che riguarda la negoziazione collettiva.

Questo processo è stato avviato nel settembre 1999, con l'adozione di una serie di linee guida sul coordinamento della negoziazione collettiva come protocollo interno di ETUF: TCL. Gli obiettivi principali del protocollo o "mandato di coordinamento" sono la difesa del potere di acquisto dei lavoratori di fronte all'inflazione, il sostegno ad una "distribuzione bilanciata fra capitale e lavoro degli aumenti di produttività" e il tentativo di ridurre i rischi del dumping sociale all'interno dell'Unione Europea. Le federazioni nazionali affiliate a ETUF: TCL sono chiamate a includere i termini del mandato di coordinamento nelle negoziazioni collettive, anche se mantengono la piena autonomia nell'implementazione di questi obiettivi.

Figura 1 - Partecipazione ai Rapporti Eucob@[56]



Fonte: Rapporto Eucob@ 2007

Sono stati finora realizzati sette rapporti annuali Eucob@ (l'ultimo nel dicembre 2007), basati su due fonti: da una parte, i dati di Eurostat e della Commissione Europea e, dall'altra, i dati ottenuti attraverso i questionari compilati dai membri di ETUF: TCL. Tuttavia, la partecipazione al sistema d'informazione non è sempre assidua da parte di alcuni membri (in media, hanno partecipato 16-17 paesi) per cui i rapporti coprono soltanto poco più della metà dei paesi membri dell'UE.

I rapporti Eucob@ non evidenziano una tendenza univoca fra gli accordi collettivi sottoscritti nei paesi partecipanti: le maggiori differenze fra sistemi di negoziazioni collettiva europei si presentano nei livelli di negoziazione e nella copertura degli accordi collettivi.

Molti degli accordi settoriali nei paesi coperti dal rapporto hanno una durata superiore ad un anno (fra 13 mesi e 3 anni in Belgio, Bulgaria, Germania, Norvegia e Svezia) e più di tre ani in Repubblica Ceca, Danimarca, Italia e Slovenia. In quasi tutti gli Stati, gli accordi vengono sottoscritti a livello nazionale (Austria, Belgio, Bulgaria, Danimarca, Germania, Italia, Norvegia, Slovenia, Spagna e Svezia) e in quasi tutti, come si può osservare in Tabella 1, è frequente anche la presenza di accordi aziendali, che negli ultimi anni hanno acquisito un ruolo più importante in molti paesi. Inoltre, in Belgio e in Francia, sia gli accordi settoriali nazionali che quelli aziendali sono basati su accordi nazionali interprofessionali.

[56] Il dato differente per numero di paesi e rapporti viene giustificato dal fatto che ogni paese può inviare più di un rapporto per la partecipazione di diversi sindacati affiliati a ETUF:TCL.

Tabella 1 - Livelli di contrattazione collettiva

Paese	Nazionale Intersettoriale	Nazionale Settoriale	Regionale Settoriale	Locale/ aziendale	Nazionale/ Regionale Sub settori
Austria		X			
Belgio	X	X		X	X
Bulgaria		X		X	X
Repubblica Ceca				X	
Danimarca		X			
Francia	X	X	X	X	
Germania IGM*			X (G Ovest e G Est)		
Germania BCE*		X	X		
Italia		X		X	
Malta				X	
Norvegia		X			
Slovenia		X		X	
Spagna		X			
Svezia		X		X	

*IGM e BCE sono due sindacati tedeschi

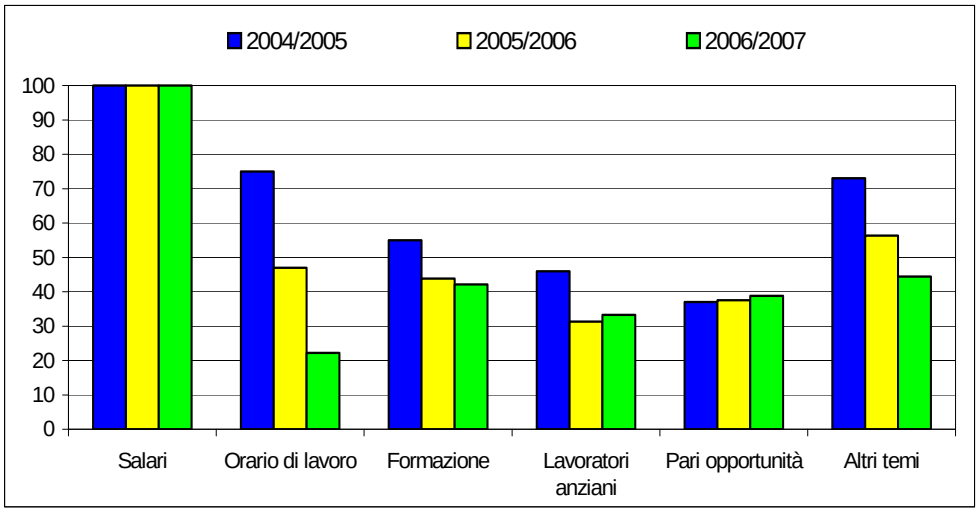
Fonte: 5° Rapporto Eucob@, dicembre 2005[57]

Riguardo al contenuto degli accordi, la Figura 2 mostra un'evoluzione delle tematiche trattate nel corso delle negoziazioni collettive nel periodo 2004-2007. La questione salariale continua ad essere il tema più importante in tutti processi di negoziazione studiati, seguita dall'orario di lavoro che ha subito però una forte riduzione di peso negli ultimi tre anni. Nel periodo 2004-2005, fu un tema trattato in circa il 70% degli accordi, mentre nel 2006-2007 è stata presente in poco più del 20% dei negoziati. Il forte peso di queste tematiche nel biennio 2004/2005 si può in gran parte attribuire agli effetti del celebre caso SIEMENS in Germania (2004) che provocò un effetto "domino" in tutti i negoziati: sotto la minaccia di trasferire la produzione della Siemens in Ungheria, il sindacato tedesco IG Metall e la direzione aziendale concordarono di portare l'orario di lavoro da trentacinque a quaranta ore settimanali, senza conguaglio salariale. Nella prima metà del 2005, molte imprese cercarono di prolungare gli orari di lavoro e di introdurre forme di flessibilità nell'orario nell'ambito delle negoziazioni collettive. Questo rappresenta un cambiamento sostanziale rispetto agli anni precedenti, in cui la riduzione dell'orario di lavoro giocava un ruolo importante nei negoziati. Tuttavia, nel 2005, soltanto in due paesi fu accordata la

[57] I rapporti Eucoba sono disponibili in http://eucoba.etuf-tcl.org/index.php?s=3&rs=home&lg=en

flessibilizzazione degli orari e solo in Svezia, si riuscì ad ottenere una riduzione dell'orario di lavoro. Secondo l'interpretazione del rapporto Eucob@, il minor peso della questione dell'orario di lavoro potrebbe essere legato al fatto che i datori cercano di introdurre più flessibilità negli orari e, da un punto di vista di strategia sindacale, si preferisce trascurare questo tema per evitare eventuali peggioramenti.

Figura 2 - Tematiche trattate nelle negoziazioni collettive



Fonte: Rapporto Eucob@ 2007

Anche le questioni legate alla formazione e alle qualifiche hanno occupato un posto importante negli accordi malgrado sia diminuito leggermente il suo peso nei negoziati del 2005/2006 e 2006/2007. Le tematiche inerenti i lavoratori anziani come il pensionamento anticipato o l'integrazione delle pensioni con fondi complementari sono state presenti in più del 30% degli accordi negli ultimi due bienni e in più del 40% nel 2004/2005. Questo interesse rispecchia la particolare struttura di età del settore e anche la preoccupazione dovuta alle riforme dei sistemi pensionistici pubblici. Le misure a sostegno delle pari opportunità ed altri temi come, ad esempio, l'armonizzazione delle condizioni fra uomini e donne, hanno acquisito più rilevanza rispetto agli anni precedenti, cosa opposto rispetto all'andamento dell'attenzione verso altri temi quali la possibilità d'esercitare il lavoro a tempo parziale, i congedi parentali, etc…

La valutazione degli accordi collettivi

La valutazione degli accordi collettivi nei Rapporti Eucob@ viene realizzata su due livelli. Nel "livello 1" si utilizza un indicatore chiamato "*Value Of the Whole Agreement"* (VOWA), dato dalla somma degli aumenti salariali e dei valori assegnati

agli aspetti qualitativi come la formazione, le pensioni, le pari opportunità, etc. Se la somma di questi due indicatori è superiore alla somma del tasso d'inflazione più il 50% della crescita di produttività nazionale, FSE: TCL considera che l'accordo adempie al suo "Mandato di Coordinamento", che ha come punti di riferimento il mantenimento del potere di acquisto dei lavoratori e l'ottenimento di una partecipazione bilanciata agli aumenti di produttività.
Nel "livello 2" di valutazione vengono integrati aspetti degli accordi non quantificabili e si prendono in considerazione le diversità dei sistemi nazionali di negoziazione collettiva. Si tratta di interpretare il "livello1" in termini di una "serpente dei salari" o "formula Delors"[58], cioè di valutarlo in un margine di +/- 1%, visto che dati come l'inflazione e la produttività possono variare in funzione della congiuntura economica. Così, in questo livello si integrano altri criteri economici rilevanti per il processo di coordinamento quali la produttività settoriale, la disoccupazione, la crescita, la reddittività e il tasso di cambio. Così è possibile realizzare una miglior valutazione sugli aspetti qualitativi degli accordi sottoscritti.

La Tabella 2 riassume la valutazione degli accordi dell'anno 2005, indicando:

- i valori VOWA, i tassi di inflazione e il 50% della produttività del lavoro;
- la differenza fra il valore VOWA e il tasso di inflazione, che viene chiamata OIR (*Offset inflation rate*);
- la differenza fra OIR e il 50% della produttività del lavoro, che viene chiamata BPPG (*Balanced participation productivity growth* -partecipazione equilibrata all'aumento della produttività);
- se l'accordo rientra dentro della "serpente dei salari", cioè, se il BPPG è in uno spazio di +/- 1%.

Sia l'OIR che il BPPG sono evidenziati in rosso o in verde, secondo che siano di segno positivo o negativo. Nel 2004 e nel 2005 gli accordi si sono focalizzati sui salari così che il valore VOWA è dato soltanto dagli incrementi salariali e unicamente in Austria, Repubblica Ceca, Danimarca, Germania e Slovenia è stata aggiunta una minima percentuale di "valore qualitativo" (fra 0.1 e 0.5%).

È interessante notare che i valori VOWA più alti sono presenti negli accordi negoziati in Spagna e Italia, paesi tradizionalmente specializzati nel settore tessile, abbigliamento e calzaturiero. È anche importante osservare che il paese con più elevata produttività del lavoro, la Repubblica Ceca, non ha trasformato quell'incremento in miglioramenti nei contratti collettivi; i nuovi Stati Membri, che presentano generalmente alti tassi d'inflazione e di produttività del lavoro, sono quelli che rimangono più lontani dai margini della "serpente dei salari".

[58] Oggi il concetto di coordinamento salariale è basato sull'idea del "serpente dei salari", una versione adattata delle linee di orientamento della Confederazione europea dei sindacati (CES) o della Federazione Europea dei Metalmeccanici (FEM) sul coordinamento dei salari. Secondo questo concetto, gli aumenti dei salari devono corrispondere all'inflazione, a cui va sommata la metà dell'aumento della produttività nazionale. Tuttavia tale somma può essere superata in circostanze particolari (produttività settoriale più forte, alti benefici o disoccupazione debole).

Considerando tutti i comparti TAC dei paesi rappresentati, nel 2005, solo in Germania e Belgio, i miglioramenti degli accordi collettivi sono sotto il tasso d'inflazione (fra –0,2 e –0,86% rispettivamente). Negli altri paesi gli accordi raggiungono il tasso d'inflazione o lo superano di non più dell'1%, tranne in Italia (+2.76%), Svezia (+2.9%) e Danimarca (+1.25%). Quanto al BPPG, è positivo soltanto negli accordi di Danimarca, Spagna (tessile), Germania (cuoio), Italia e Svezia (in questi ultimi due, con un +2,36 e di +1,85 rispettivamente). Questo implica che nel 2005, solo in cinque paesi gli accordi sottoscritti hanno adempito il mandato di coordinamento di ETUF:TCL.

Tabella 2 - Bilancio VOWA-Inflazione-Produttività 2005 (come %)

	VOWA[1]	meno Inflazione	= OIR	meno 50% della produttività del lavoro (PIL reale ore lavorate)[2]	= BPPG	Dentro la "serpente dei salari" +/-1%?
Accordi tessile, abbigliamento calzaturiero						
Repubblica Ceca	2.6	1.7 [1]	+0.9	3.4	-2.5	No
Danimarca	2.95	1.7 [2]	+1.25	0.9	+0.35	Sì
Francia	no data					
Germania (IGM) TB West	1.8	2.0 [1]	-0.2	0.6	-0.8	Sì
Germania (IGM) TB East	1.8	2.0 [1]	-0.2	0.6	-0.8	Sì
Italia	4.56	1.8 [1]	+2.76	0.4	+2.36	Sì
Norvegia	no data					
Slovenia	no data					
Svezia	3.6	0.7 [1]	+2.9	1.05	+1.85	Sì
Abbigliamento						
Austria	2.45	2.4[1]	+0.05	0.9	-0.85	Sì
Belgio (TA)	2.3	3.16 [1]	-0.86	0.7	-1.56	No
Malta	Lm 2.75	2.8 [1]	?		?	
Tessile						
Austria	2.4	2.4 [1]	+/- 0.0	0.9	-0.9	Sì
Belgio	2.3	3.16 [1]	-0.86	0.7	-1.56	No
Malta	Lm 2.75	2.8 [1]	?		?	
Spagna (TA)	4.2	3.7	+0.5	0.5	+/- 0.0	Sì
Cuoio						
Austria	2.4	2.4 [1]	+/- 0.0	0.9	-0.9	Sì
Germania (BCE)	4.0	2.0 [1]	+2.0	0.6	+1.4	Sì
Germania (BCE)	1.3	2.0 [1]	-0.7	0.6	-1.3	No
Spagna	4.1	3.7 [1]	+0.4	0.5	-0.1	Sì
Calzature						
Austria	2.7	2.4 [1]	+0.3	0.9	-0.6	Sì
Germania (BCE)	1.2	2.0 [1]	-0.8	0.6	-1.4	No
Spagna	3.75	3.7 [1]	+0.05	0.5	-0.45	Sì

(1) Fonte: calcoli realizzati dai Sindacati
(2) Fonte: OECD
Fonte: 5° Rapporto Eucob@, dicembre 2005

Nelle tabelle successive possiamo osservare l'evoluzione dei contratti collettivi rispetto ai due criteri di valutazione di ETUF:TCL: il "mandato di coordinamento" nel periodo 2000-2007 e lo stesso mandato come "serpente dei salari", con un margine di +/-1, nel periodo 2000-2005.

Tabella 3 - Il mandato di coordinamento ETUF:TCL

y/mandato	VOWA ≥ i+p/2	VOWA < i + p/2
2000	Germania (TA, C), Olanda (T, A), Spagna (T-A, C), Portogallo (Cuoio), GB (A)	Danimarca, Germania (L), Italia, Portogallo (T, A), GB (T)
2001	Belgio, Austria (T, C, cuoio), Danimarca, Germania (TA, C, Cuoio), Olanda (T, C), Italia, Spagna (TA, T, C), Portogallo (T, A), Svezia, Norvegia, GB	Austria (A), Olanda (A), Portogallo (C, Cuoio), Finlandia
2002	Belgio, Germania, Italia, Portogallo (T, C, Cuoio), Svezia, GB	Austria (T, A), Danimarca, Finlandia, Olanda, Portogallo (A), Spagna (TA, T, C), GB
2003	Austria, Belgio (Cuoio, C), Germania, Finlandia, Italia, GB	Belgio (T, A), Spagna (TA, T, C),
2004	Danimarca, Germania (T), Malta (T), Spagna	Austria; Belgio, Repubblica Ceca, Germania (Cuoio, C), Italia, Malta (A), Slovenia, Svezia
2005	Austria (Cuoio), Danimarca, Germania (Cuoio), Italia, Spagna, Svezia (T, C, Cuoio),	Austria (A, C), Belgio, Repubblica Ceca, Germania (T, Cuoio, C), Spagna (Cuoio, C)
2006	Austria, Finlandia, Germania, Norvegia, Turchia, Repubblica Ceca	Austria (T, A, C), Belgio
2007 (preliminare)	Belgio (T, A), Finlandia, Germania, Norvegia, Svezia, Turchia, repubblica Ceca	Austria , Belgio (T)

Fonte: 7° Rapporto Eucob@, dicembre 2007

La tabella 3 evidenzia la difficoltà di individuare una tendenza univoca per paese e per livello di copertura degli accordi. Ad esempio, nel 2004 gli accordi che presentavano migliori risultati erano quelli che coprivano più di un comparto rispetto a quelli decentralizzati; nel 2005, invece, la tendenza si inverte. In ogni modo, sono più i paesi o comparti che adempiono il mandato ETUF:TCL rispetto a quelli che non lo conseguono.

Se consideriamo invece il mandato di coordinamento come "serpente dei salari" osserviamo come il margine +/- 1% modifichi alcune situazioni- paese in chiave positiva: mentre nel 2000, 2001 e 2003 circa la metà dei paesi non raggiungeva i criteri del mandato dei coordinamento, tutti i paesi erano dentro la "serpente dei salari".
Nel 2002 solo la Spagna e il Portogallo non sono riuscite ad entrare nei margini, mentre nel 2004 e nel 2005, sono numerosi i paesi che non rientrano nei margini.

Tabella 4 - Il mandato di coordinamento di ETUF: TCL come una "serpente dei salari" (+/- 1%)

y/mandato	**VOWA ≥ (i + p/2) +/- 1%**	**VOWA < (i + p/2) +/-1%**
2000	Danimarca, Germania, Italia, Spagna (TA, C), GB (T)	
2001	Belgio (T), Austria, Danimarca, Germania, Italia, Portogallo (T, A, C, Cuoio), Spagna (TA, C), Finlandia, Svezia, Norvegia, UK	
2002	Belgio (T), Austria, Danimarca, Germania, Italia, Olanda, Portogallo, Finlandia, Svezia, GB, Spagna (C),	Spagna (TA), Portogallo (A)
2003	Belgio, Austria, Germania, Finlandia, Italia, UK, Spagna	
2004	Belgio, Austria, Danimarca, Germania, Italia, Malta (T), Spagna	Portogallo, Malta (A), Slovenia, Svezia
2005	Austria, Danimarca, Germania (T, A), Italia, Spagna, Svezia	Belgio, Portogallo, Germania (C, Cuoio)

Fonte: 5° Rapporto Eucob@, dicembre 2005

In definitiva, non si può identificare una comune e netta tendenza fra gli accordi di contrattazione collettiva dei diversi paesi europei che hanno partecipato ai rapporti Eucob@. Tuttavia i rapporti mettono in luce il fatto che il mantenimento del potere di acquisto e la partecipazione equilibrata dei salari agli aumenti di produttività sono spesso obiettivi disattesi nei singoli accordi collettivi, specie nei nuovi paesi membri.

2.4 CONCLUSIONI

Il sistema moda europeo, sottoposto ad una forte e spesso asimmetrica concorrenza internazionale proveniente soprattutto dai paesi asiatici come la Cina, esportatrice di prodotti a bassissimo costo, ha saputo percepire per tempo le sfide imposte dal commercio mondiale. L'industria TAC europea ha tentato dunque di aggiornare rapidamente un settore industriale tradizionale, trovando le nuove frontiere della competitività del settore non nei bassi prezzi, ma nell'innovazione, nella qualità e nell'alto valore aggiunto dei prodotti. In questo contesto, il sostegno dell'UE attraverso un'adeguata politica industriale e commerciale risulta determinante per garantire la buona riuscita di questo processo di adattamento. Le comunicazioni e le politiche della Commissione Europea si muovono in questa direzione e hanno abbandonato la scelta di politiche commerciali di carattere difensivo basate su restrizioni quantitative alle importazioni. Tuttavia, la diversità d'interessi fra diversi, settori, paesi e attori fa sì che non sia facile trovare un equilibrio che possa soddisfare tutti i soggetti coinvolti ostacolando così l'adozione di politiche concrete, a causa dell'impossibilità di trovare un comune accordo. Lo stallo della proposta della Commissione sull'indicazione dell'origine dei prodotti importati dai paesi terzi generato dalle divisioni presenti nella rappresentanza imprenditoriale ne è un esempio paradigmatico.

Ciononostante, nell'ambito del dialogo sociale settoriale europeo, le Parti Sociali del settore tessile, abbigliamento e calzaturiero hanno promosso strategie innovative comuni per cercare di assicurare un futuro al settore in Europa. Il punto di partenza è stato la condivisione degli obiettivi di sviluppo per riuscire ad attuare soluzioni concrete anticipando i processi di cambiamento. Le Parti Sociali hanno dunque puntato sull'innovazione, sull'internazionalizzazione delle imprese, sulla qualità e la sicurezza dei prodotti, il rispetto dell'ambiente, la trasparenza, la tracciabilità e la certificazione dei beni e dei processi produttivi. Inoltre, hanno ampiamente discusso sull'importanza della formazione e della qualificazione dei lavoratori, della promozione di politiche di sostegno all'occupazione e alla tutela dei diritti dei lavoratori nei processi di riorganizzazione delle imprese, e dell'estensione degli stessi all'intera filiera produttiva e commerciale delle imprese europee.

Tutto ciò, ha dato come risultato numerosi documenti, raccomandazioni, iniziative e progetti congiunti, riuscendo ad influenzare l'opinione pubblica e le istituzioni comunitarie e nazionali. Tuttavia le stesse parti sindacali evidenziano come, nonostante i risultati della concertazione sociale a livello europeo siano favorevoli, con un riflesso positivo anche per la concertazione nazionale, vada rafforzata la spinta verso uno spazio di contrattazione collettiva a livello europeo con norme comuni in termini di politica sociale, economica e fiscale. Ciò a partire dalle

consapevolezza che tutti i processi di contrattazione collettiva nazionali sono inevitabilmente caratterizzati da implicazioni che vanno al di là delle frontiere dei singoli Stati Membri.

3 Parte terza: il sistema delle relazioni industriali nel settore TAC a livello italiano

INTRODUZIONE

Parallelamente all'andamento del settore in Europa, l'industria TAC italiana è stata coinvolta in un processo di trasformazione strutturale che ha comportato una ristrutturazione dei modelli produttivi e un drastico ridimensionamento del settore. Si sono verificate forti perdite di occupazione e molteplici situazioni di fallimento d'imprese, in particolare delle piccole imprese controterziste collocate su fasce di produzione medio-basse, che non sono riuscite né a concorrere sul prezzo dei prodotti provenienti da paesi caratterizzati da bassi costi del lavoro né a trovare un'ubicazione nella nuova dimensione della competizione globale. Le dimensioni della crisi negli anni passati sono stati imponenti. L'arretramento del fatturato nel settore fra il 2001-2005 è stato del 23% nel tessile, del 5% nell'abbigliamento e del 12% nella pelletteria. Nello stesso periodo si sono persi oltre 100.000 posti di lavoro, passando da 869 mila addetti a circa 783 mila in solo cinque anni. In aggiunta, la contrazione dell'occupazione era già stata consistente fra il 1992 e il 2003: il calo dell'occupazione aveva raggiunto il 30% nell'abbigliamento, il 22% nelle calzature e il 12% nel tessile59. Queste perdite di occupazione hanno riguardato prevalentemente le donne60 e gli addetti con le qualifiche più basse. I distretti industriali del tessile, abbigliamento e calzature sono stati fortemente penalizzati, ma la presenza delle industrie del settore diffuse a "macchia di leopardo" in tutto il territorio nazionale e l'estensione della crisi all'intera filiera, compresa la distribuzione commerciale finale, ha coinvolto tutto il paese negli effetti della crisi.

59CNEL, Rapporto sul mercato del lavoro 2003, Documento numero 39, Roma, luglio 2004.
60 I comparti della moda in Italia sono i settori dell'industria in cui si registra il più alto tasso di presenza occupazionale femminile, con livelli che oscillano dal 76% nelle confezioni al 58% nel tessile e 47% nelle calzature, rispetto a una media dell'industria manifatturiera pari al 30%.

Tabella 5 - I dati sull'occupazione nel settore TAC –2001-2006

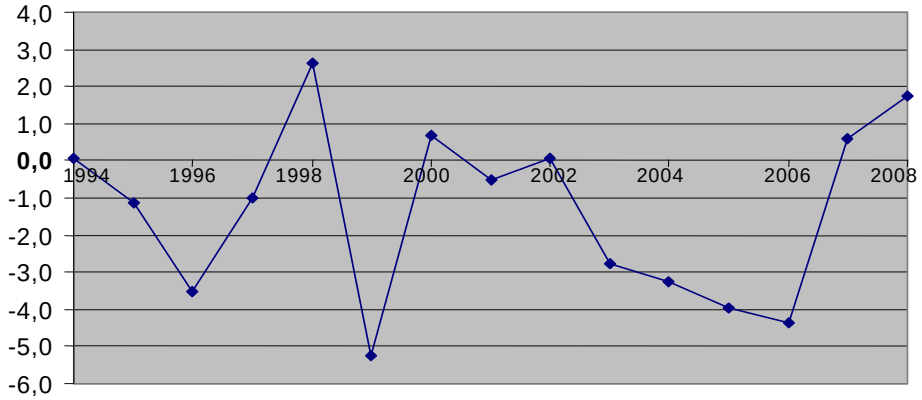
	tessile	vestiario	pelle e calzature	Totale sistema moda
		valore assoluto (in migliaia)		
2001	318,9	343,3	213,9	876,1
2002	320,5	342,5	210,5	873,5
2003	316,7	343,5	209,3	869,5
2004	301,6	336,3	196,7	834,6
2005	281,1	319,7	182,8	783,6
2006	270,2	311,9	178,5	760,6
		Variazione tendenziale (in migliaia)		
2002	1,6	- 0,8	- 3,4	- 2,6
2003	- 3,8	1,0	- 1,2	- 4,0
2004	- 15,1	- 7,2	- 12,6	- 34,9
2005	- 20,5	- 16,6	- 13,9	- 51,0
2006	- 10,9	- 7,8	- 4,3	- 23,0
		Variazione tendenziale (in %)		
2002	0,5%	-0,2%	-1,6%	-0,3%
2003	-1,2%	0,3%	-0,6%	-0,5%
2004	-4,8%	-2,1%	-6,0%	-4,0%
2005	-6,8%	-4,9%	-7,1%	-6,1%
2006	-3,9%	-2,4%	-2,4%	-2,9%

Fonte: Filtea-CGIL, Prime luci sul sistema moda: dalla crisi del 2006 alla trasformazione della filiera moda italiana. Le cifre ufficiali del 2006 e la congiuntura del primo trimestre 2007, giugno 2007

Per quanto riguarda le dinamiche salariali settoriali, le retribuzioni lorde complessive nel tessile e abbigliamento[61] hanno conosciuto forti cadute sin dal 1994 e, per quasi tutti gli anni del periodo di riferimento (1994-2008), le variazioni percentuali reali sono state di segno negativo (Figura 3). Gli effetti dell'arretramento del settore fra il 2001-2005 hanno avuto un riflesso sui salari reali che, dal 2002 al 2006, hanno subito un forte calo fino ad arrivare ad un tasso di variazione del –4,4%.

[61] Non sono state riportate le retribuzioni complessive del comparto calzaturiero poiché la massima estensione conoscitiva fornita dall'Istat nei dati della contabilità nazionale è relativa al raggruppamento "industrie conciarie, prodotti in cuoio, pelle e similari".

Figura 3 – Retribuzioni lorde complessive nelle industrie tessili e dell'abbigliamento, variazioni % reali



Fonte: nostra elaborazione su dati Istat della contabilità nazionale[62]

Ciò che va segnalato tuttavia è come qui si faccia riferimento a retribuzioni complessive o "di fatto", formate, cioè, oltre che dalla retribuzione contrattuale anche dalle voci collettive aziendali e dai trattamenti "ad personam", che hanno ovviamente risentito e subito gli effetti negativi dello stato di prolungata crisi del settore. È infatti opportuno mettere in evidenza come, parallelamente, l'andamento delle "retribuzioni contrattuali" negli stessi anni, registrati cioè nei e dai rinnovi del CCNL, sia stato invece positivo. Per un maggior approfondimento sulle retribuzioni medie di fatto e sulle retribuzioni medie contrattuali nel settore TAC, si rimanda comunque il lettore al rapporto di ricerca, formulato nell'ambito di questo stesso progetto, dal titolo *Attività di analisi statistico-economica della struttura, delle caratteristiche e delle tendenze evolutive dell'occupazione nelle due filiere del sistema-moda* (Prodotto 3 A – sezione 3.1) e curato da Hermes Lab. Oltre al tema delle retribuzioni sarebbe interessante anche approfondire i dati relativi al costo del lavoro nel settore. Tuttavia, gli indicatori a disposizione non permettono un'analisi disaggregata per i comparti del TAC. I dati della rilevazione OROS (Occupazione, Retribuzioni, Oneri Sociali e Costo del lavoro) che l'Istat pubblica a cadenza trimestrale non sono disaggregati per le attività manifatturiere. Allo stesso modo, i dati della Contabilità Nazionale Istat presentano il Costo del Lavoro per Unità di Prodotto (CLUP) per l'industria in senso stretto. Solo l'indicatore del costo del lavoro per le grandi imprese riporta i dati per l'industria tessile, abbigliamento e pelli. Ad ogni modo, trattandosi di un dato relativo soltanto alle grandi imprese, che non concentrano la percentuale di addetti maggiore all'interno del settore TAC (Tabella 6), non appare significativo approfondire tali dati.

[62] Dati con elaborazioni a cura del CNEL http://www.portalecnel.it/Portale/webPaginePortale.nsf/vwHP/BANCHEDATI-RETRIBUZIONEECOSTOLAVORO-Pag0002?opendocument

La flessione della produzione, del fatturato e delle esportazioni è stata il risultato della confluenza di una serie di fattori che si sono ripercossi negativamente sul settore, fra cui emergono: la crisi dei consumi dovuta alla riduzione della capacità di acquisto dei consumatori diffusa non solo in Italia, ma anche in Europa (da sempre il principale mercato del sistema moda italiano); il rapporto squilibrato fra tasso di cambio fra euro e dollaro che penalizza le esportazioni europee sui mercati internazionali; le crescenti importazioni a basso costo provenienti dai paesi di nuova industrializzazione in seguito alla liberalizzazione del commercio del settore; e la delocalizzazione o subappalto della produzione a basso valore aggiunto verso zone con costi di produzioni inferiori.

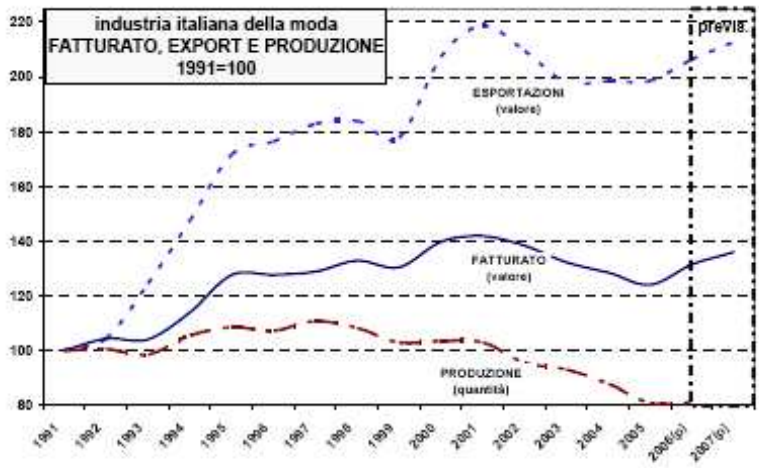
L'analisi dei fattori complessivi, nazionali, europei ed internazionali, con cui i lavoratori e i datori di lavoro dell'industria TAC dovevano confrontarsi, ha portato all'identificazione degli obiettivi comuni e alla definizione di una strategia condivisa fra Parti Sociali per attuare soluzioni concrete, anticipando i processi di cambiamento. Il punto di partenza di questa strategia di rilancio per un riposizionamento competitivo nel nuovo contesto globale è la difesa dell'apertura dei mercati basata sui principi di reciprocità, correttezza e trasparenza degli scambi, rifiutando ogni atteggiamento di tipo quantitativo e difensivo per privilegiare, invece, scelte di competizione innovative, mirate alla qualità.
Grazie a questo sforzo comune, il sistema moda italiano continua ad essere al primo posto per competitività nel commercio mondiale del settore, davanti a paesi come Cina, Germania e Vietnam[63]. Il TAC italiano rappresenta ancora, dunque, uno dei principali settori industriali nazionali, contribuendo al 17% dell'occupazione manifatturiera, al 10% del valore aggiunto e al 15% dei flussi commerciali verso l'estero[64]. Incide inoltre per il 50% della produzione totale e per quasi un terzo dell'occupazione del settore europeo. In aggiunta, la filiera settoriale si estende anche alle aziende dello stile e del design, nonché alla distribuzione commerciale finale, in cui operano in totale circa 200 mila addetti.

Nel processo di ristrutturazione del settore, solo le aziende che hanno saputo mirare alla qualità, all'innovazione, alla creatività, al prodotto non standardizzato, all'immagine del "Made in Italy" come garanzia di prestigio internazionale, alla qualificazione del lavoro per un adeguamento delle competenze ai nuovi bisogni, sono riuscite a trovare un riposizionamento competitivo di fronte alle sfide della globalizzazione.

[63] "Trade performance index UNCTAD/WTO 2006", in Approfondimenti statistici Fondazione Edison, Quaderno n.26, agosto 2008
[64] *Il settore tessile/abbigliamento in Alto Adige: aspetti evolutivi e fabbisogni professionali e formativi*, Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige, 2006

Infatti, lo sforzo del settore di ridefinire i propri modelli produttivi ha cominciato a dare i suoi primi risultati, evolvendo verso un assetto di filiera complessa, internazionalizzata, in cui convivono, insieme alla componente manifatturiera, attività immateriali e di tipo commerciale che contribuiscono ad incrementare il valore aggiunto dei beni (come la pubblicità, il marketing, le fiere e sfilate, etc.). I dati Istat del 2006 rivelano un'inversione di tendenza rispetto al quinquennio precedente segnato da una forte perdita di competitività: si è registrato un aumento del fatturato del +8,3% per l'intero TAC (+3,5% tessile, +6,9% abbigliamento e +11,3% calzaturiero) e anche i risultati del 2007 confermano la fase di crescita del settore[65]. Persino durante il 2008, anno che ha presentato un quadro macroeconomico sfavorevole, il saldo commerciale è migliorato di un 5,6% rispetto ai primi sette mesi del 2007, nonostante i consumi nei principali mercati siano stati fermi o decrescenti. Anche sul fronte dei salari reali, si evidenzia una ripresa delle retribuzioni complessive nel 2007 e nel 2008 con variazioni percentuali positive reali dello 0,6% e dell' 1,7% (Figura 3). Tuttavia, nell'attuale congiuntura di crisi finanziaria globale, si prevede una contrazione del fatturato nell'intera filiera della moda.

Figura 4 - Evoluzione del fatturato, export e produzione dell'industria italiana della moda



Fonte: Fashion Economic Trends su dati Istat[66]

Il principale contributo alla crescita del fatturato della filiera moda si attribuisce alle vendite all'estero di abbigliamento (+6,5%) e di prodotti della filiera della pelletteria (+6,1%), vendite in aumento soprattutto verso paesi di nuovo consumo come la Russia, la Cina, la Romania, che controbilanciano i risultati non eccellenti riferibili ad alcuni mercati di sbocco tradizionali come Germania, Gran Bretagna e Stati Uniti, in diminuzione nell'ultimo quinquennio. Complessivamente, le esportazioni del tessile,

[65] Filtea-CGIL (a cura di Clemente Tartaglione), *Prime luci sul sistema moda: dalla crisi del 2006 alla trasformazione della filiera moda italiana. Le cifre ufficiali del 2006 e la congiuntura del primo trimestre 2007*, giugno 2007
[66] *Fashion Economic Trend*, a cura di Hermes Lab, gennaio 2007.

abbigliamento e calzaturiero italiano hanno conosciuto un incremento del +4,6% nel 2006, variazione che ha consentito di recuperare parte della perdita accumulata nel periodo 2001-2005, pari a quasi 4,5 miliardi di euro.
A differenza dell'andamento del fatturato negli ultimi due anni (Figura 4), i dati sulla produzione evidenziano una fase di calo per tutti i comparti del sistema moda osservabile dal 1997. L'allargamento della forbice tra andamento del fatturato e della produzione evidenzia due fenomeni che stanno caratterizzando il settore dagli ultimi anni: da una parte, lo spostamento del sistema su prodotti a maggior valore aggiunto (con una conseguente riduzione delle quantità prodotte insieme ad un incremento dei loro prezzi); dall'altra, la ridefinizione dell'assetto organizzativo che concentra l'investimento interno sulle fasi della catena del valore che consentono di generare margini significativi di valore (fasi ad alto contenuto innovativo come il design o il marketing, etc.), mentre si esternalizzano le fasi della produzione labour intensive verso i paesi a basso costo del lavoro. Anche per questo motivo, l'incremento delle vendite, come confermano i dati ufficiali dell'Istat, ha consentito di rallentare la perdita occupazionale ma non di segnare un'inversione di tendenza rispetto agli anni passati. Tutti questi fenomeni stanno modificando le caratteristiche della struttura della forza lavoro del TAC italiano, riconducendolo verso modelli dove vi è un maggior ruolo delle figure impiegatizie e degli operai specializzati e altamente qualificati.
Queste tendenze, mettono in luce l'importanza del ruolo della formazione e dell'innovazione per un corretto adeguamento del settore ai nuovi cambiamenti, fatto che conferma anche il rapporto Excelsior 2008 sui fabbisogni occupazionali realizzato da Unioncamere in collaborazione con il Ministero del Lavoro e l'Unione Europea[67]. I dati, relativi all'anno 2007[68] rivelano che l'adozione di comportamenti innovativi e l'adozione di una strategia di internazionalizzazione delle vendite ha sempre di più un impatto positivo che determina un rafforzamento della domanda di lavoro. Tra le imprese del TAC che hanno investito in innovazione nel corso del 2007, la quota di quelle che prevedono di assumere è pari al 38,6%, contro un 25,6% di quelle che invece dichiarano di non aver introdotto cambiamenti. Le stesse proporzioni si ripetono nel confronto tra imprese operanti sui mercati internazionali rispetto a quelle non esportatrici (il 35,6% contro il 25,2%).
Il rilancio, dunque, di un sistema complessivo di relazioni industriali basato sull'innovazione e la qualità dei prodotti, sulla ridefinizione delle modalità

[67] L'Unione Italiana delle Camere di Commercio Industria, Artigianato e Agricoltura realizza dal 1997, il "Sistema informativo per l'occupazione e la formazione" Excelsior, che ricostruisce annualmente il quadro previsionale della domanda di lavoro e dei fabbisogni professionali e formativi espressi dalle imprese, fornendo indicazioni di estrema utilità soprattutto per supportare le scelte di programmazione della formazione, dell'orientamento e delle politiche del lavoro. L'indagine è svolta in ogni provincia italiana dalla rete delle Camere di Commercio con interviste dirette o telefoniche (con tecnica CATI), coinvolgendo oltre 100.000 imprese di tutti i settori economici e di tutte le dimensioni. http://excelsior.unioncamere.net/
[68] Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema informativo Excelsior, 2008

organizzative e sull'internazionalizzazione delle imprese diventa un requisito indispensabile per affrontare le scommesse della globalizzazione.
Infatti, il modello su cui si fondano le relazioni industriali del settore tessile, abbigliamento e calzaturiero si esprime non soltanto attraverso la struttura della contrattazione collettiva basata su due livelli, così come riconfermata dal recente accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 e dall'accordo attuativo del 15 aprile 2009, ma anche nella rete di relazioni fra istituzioni e parti sociali, sia a livello nazionale che regionale o distrettuale, che danno luogo a variegate forme di concertazione sociale: dall'istituzione di tavoli di concertazione presso i Ministeri, ai Comitati di Distretto, passando per la definizione di patti concertativi per lo sviluppo locale o regionale. Tutte forme di concertazione che partono dalla consapevolezza che il rilancio della capacità competitiva del settore nel nuovo contesto globale richiede la partecipazione e il coinvolgimento di tutti i soggetti e le forze implicate nel processo economico-sociale.

3.1 LA CONCERTAZIONE SOCIALE NEL SETTORE TESSILE, ABBIGLIAMENTO E CALZATURIERO ITALIANO

3.1.1 Le priorità segnalate dalle Parti Sociali per il rilancio del settore: dagli accordi del 204 al Protocollo d'intesa sulla politica industriale del 2008

Le Parti Sociali dell'industria TAC (SMI[69] e ANCI[70], in rappresentanza rispettivamente degli imprenditori del tessile-abbigliamento e del calzaturiero, e FILTEA-CGIL[71], FEMCA-CISL[72] e UILTA-UIL[73] per quanto riguarda le organizzazioni sindacali) hanno saputo percepire le sfide segnate dal nuovo contesto globale ed europeo in forte trasformazione negli ultimi anni. Consapevoli dell'entità del processo di cambiamento che stava modificando i riferimenti del settore, hanno deciso intraprendere un percorso comune al fine di individuare le politiche commerciali, industriali e sociali necessarie per rilanciare il sistema complessivo delle relazioni industriali.
Un punto decisivo in questo cammino è stato la sottoscrizione nel dicembre 2008 del *Protocollo d'Intesa sulla politica industriale: investimenti, occupazione, redditi*, con il sostegno di tutte le organizzazioni di rappresentanza del settore tessile,

[69] Sistema Moda Italia, la Federazione Tessile e Moda di Confindustria, conta circa 2.000 aziende associate. A livello europeo aderisce a Euratex.
[70] L'Associazione Nazionale Calzaturifici Italiani, è un'associazione di categoria di Confindustria. Ha 800 industrie calzaturiere associate, che rappresentano il 70% del fatturato dell'industria calzaturiera italiana. A livello europeo, aderisce alla CEC (Confédération Européenne de l'Industrie de la Chaussure).
[71] La Federazione Italiana Lavoratori Tessili e Abbigliamento è la struttura della CGIL che rappresenta i lavoratori del settore. A livello internazionale aderisce a ITGLWF e a livello europeo a ETUF:TCL.
[72] Federazione Energia Moda Chimici e Affini è la Federazione Sindacale aderente alla CISL che organizza i lavoratori di tre grandi comparti dell'industria italiana: quelli dell'Energia, della Chimica e del Sistema Moda. A livello internazionale aderisce all'ITGLWF e a livello europeo a ETUF:TCL.
[73] Unione Italiana di Lavoratori Tessili Abbigliamento è la federazione di categoria della UIL. Aderisce a ITGFLWF e a ETUF:TCL.

abbigliamento, calzaturiero, pelli, cuoio e occhiali, comprese le organizzazioni di rappresentanza delle PMI e delle imprese artigiane[74]. Con questo documento, che i promotori si sono impegnati a sostenere presso le istituzioni a tutti i livelli, con la contestuale richiesta di un urgente incontro presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, si vogliono rivalutare e attualizzare i contenuti dei precedenti documenti congiunti di politica industriale. Nell'intesa viene espressa una comune preoccupazione sull'attuale contesto di crisi finanziaria internazionale e sui possibili riflessi di tale crisi sull'economia reale. Si segnala, di conseguenza, l'urgenza di varare misure di tutela dell'occupazione e del reddito dei lavoratori, insieme a misure di sostegno e promozione delle produzioni qualificate e innovative del Made in Italy. In particolare, si suggerisce, in primo luogo, di sostenere i consumi interni dei prodotti del Sistema Moda mediante politiche di stimolo selettivo (come ad esempio la deducibilità fiscale per le spese di prodotti di abbigliamento per l'infanzia), mediante la riqualificazione della domanda pubblica di prodotti del settore[75], e tramite misure di agevolazione fiscale per i prodotti che attestano il rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro e delle norme eco-tossicologiche. Misure che devono essere accompagnate da un'azione generale di sostegno ai redditi dei lavoratori e delle famiglie per risultare maggiormente efficaci. In secondo luogo, si segnala la necessità di sostenere la capacità produttiva delle imprese del settore, agevolando il credito a favore delle PMI, valorizzando l'innovazione, sostenendo l'occupazione femminile e introducendo nuove norme nel campo del mercato dell'energia per ridurre i costi di approvvigionamento. In terzo luogo, si sottolinea l'importanza di difendere e valorizzare la qualità delle produzioni italiane, di tutelare la trasparenza del commercio internazionale e di adottare misure più idonee contro la contraffazione. Inoltre, viene messa in luce l'importanza della formazione professionale (di base e continua) per il rilancio del settore, insieme al potenziamento delle azioni di sistema previste dal Piano Formativo Nazionale Integrato, sottoscritto nel marzo 2006 fra le parti sociali, il Ministero del lavoro e il Ministero dell'Istruzione e Ricerca.

I firmatari sottolineano, infine, la necessità di un'adeguata difesa dell'occupazione, del reddito e delle professionalità attraverso l'impiego di maggiori risorse da destinare al potenziamento degli ammortizzatori sociali con, in particolare, il rifinanziamento e l'estensione della cassa integrazione in deroga. Sono considerati obiettivi prioritari e condivisi anche l'estensione delle tutele a tutte le figure lavorative che non sono attualmente protette come, ad esempio, gli apprendisti o i lavoratori a progetto, e l'attivazione di iniziative necessarie per un utilizzo mirato delle risorse

[74] SMI, ANCI, AIMPES, ANFAO, TESSILIVARI, CASARTIGIANI, CLAAI, CNA FEDERMODA, CONFARTIGIANATO MODA e FEMCA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL

[75] A questo proposito, si consiglia di adottare la Guida per orientare i criteri di assegnazione degli appalti nel settore pubblico, elaborata dalle Parti Sociali a livello europeo, per adottare criteri che valorizzino la qualità delle produzioni italiane e non soltanto il prezzo nell'assegnazione degli appalti. Vedere sezione europea, *2.2.1. Il dialogo sociale europeo nel settore tessile-abbigliamento.*

comunitarie del Fondo di adeguamento alla globalizzazione[76] tramite la concertazione con le parti sociali.

Un simile orientamento, a dimostrazione che poco è cambiato se non nella natura e nelle cause della crisi (dalla forte concorrenza internazionale al calo drammatico della domanda fino al *credit crunch*), era stato assunto nei due documenti congiunti di politica industriale sottoscritti già nel 2004, uno per il tessile-abbigliamento, del 21 ottobre, e un altro, speculare per il settore calzaturiero, del 23 novembre. Questi accordi seguivano e completavano l'accordo del 23 gennaio 2004 sulle politiche commerciali e di coesione sociale, presentato dalle Parti Sociali italiane del settore tessile-abbigliamento alla Commissione Europea. Quest'ultimo documento sanciva a livello europeo il percorso già intrapreso in Italia, basato sulla forte condivisione delle strategie di rilancio della crescita e della competitività del settore attraverso misure come l'obbligatorietà del marchio di origine nei prodotti importati dai paesi terzi, la tracciabilità delle fasi di elaborazione dei beni, la lotta alla contraffazione, la parità di condizioni e regole nel commercio internazionale, il sostegno alla ricerca e all'innovazione, la promozione dello sviluppo sostenibile e le politiche d'intervento regionali. I documenti sottoscritti a ottobre e novembre 2004 riassumono le priorità d'intervento che le Parti Sociali sottopongono al Governo italiano per il sostegno e il rilancio competitivo del settore, salvaguardando la coesione sociale ed economica dei territori in cui si concentra. Una strategia di rilancio che, secondo i firmatari, non deve essere basata su una politica di sussidi, ma di efficaci interventi coordinati di politica industriale che consentano una ripresa competitiva del settore nel breve-medio periodo capace di mantenere l'attività e l'occupazione, affrontando le riorganizzazioni necessarie. Per realizzare questi obiettivi, i documenti segnalano l'importanza di promuovere e agevolare le iniziative che puntino allo sviluppo della qualità e dell'innovazione per la ricerca di nuovi prodotti e processi produttivi. Queste misure dovrebbero contenere le spinte alla delocalizzazione produttiva e riuscire a spostare il posizionamento delle imprese italiane oltre il segmento di mercato a basso valore aggiunto su cui prevale la pressione competitiva dei paesi di nuova industrializzazione. L'internazionalizzazione delle imprese in sostegno al Made in Italy resta per le parti sociali, ad ogni modo, un elemento indispensabile che può essere promosso tramite la concessione di benefici pubblici alle imprese, privilegiando quelle che operano all'estero, senza penalizzare però le attività produttive e l'occupazione in Italia.

Rispetto agli interventi di politica industriale, secondo le parti sociali, dovrebbero essere privilegiati i fattori di innovazione e di qualità, facendo particolare attenzione

[76] L'Unione Europea ha stanziato 35 milioni di euro nel 2008 in favore dei 6.000 licenziati del settore tessile di Sardegna, Piemonte, Lombardia e Toscana. I fondi europei saranno utilizzati per finanziare azioni destinate alla riqualificazione e la formazione, nonché per la concessione di una indennità ai licenziati, per il periodo di ricerca di una nuova occupazione.

alle piccole e medie imprese, che si posizionano su livelli di produttività del lavoro, intensità degli investimenti e presenza all'estero largamente inferiori alla media del settore. In questo senso, sarebbe necessario promuovere aggregazioni fra imprese, anche attraverso gli incentivi fiscali, facilitare l'accesso al credito e agevolare le attività di ricerca e innovazione, coinvolgendo i centri tecnologici e facilitando il loro coordinamento con i distretti industriali.

In ambito di politica fiscale, sociale e del lavoro, i firmatari dei documenti esprimono la necessità di rinforzare ed estendere gli ammortizzatori sociali e di realizzare interventi per l'occupazione, accompagnando le imprese e i lavoratori in questa fase di riorganizzazione produttiva. Si ritiene necessaria la riduzione degli oneri di natura fiscale e contributiva che gravano sul costo del lavoro e la creazione d'incentivi alla formazione e al miglior utilizzo delle risorse umane. Misure di questo tipo sarebbero, ad esempio, la defiscalizzazione dei costi sostenuti dalle imprese per la formazione o il finanziamento di azioni volte a favorire la competitività. Viene riconosciuta grande importanza alle misure a sostegno della formazione anche alla luce dei dati riguardanti i programmi formativi nel settore. Da questo punto di vista, il differenziale tra le imprese TAC e l'industria nel suo complesso nell'implementazione di programmi formativi per i lavoratori è enorme: l'8,9% delle imprese del TAC ha effettuato nel 2007 corsi di formazione per il personale contro il 17,6% dell'industria in senso stretto (senza le costruzioni). Anche considerando, ad esempio, la classe d'imprese con oltre 500 addetti, dove si registra la quota più elevata di lavoratori in formazione, nel sistema moda sono coinvolti il 16% dei lavoratori, contro una media dell'industria in senso stretto pari al 39,8%. Ancora più sorprendenti sono i dati delle piccole imprese e le micro-imprese, predominanti nella struttura produttiva del settore TAC, dove i lavoratori coinvolti in attività formative non superano il 3,6%; nelle imprese medio-grandi la quota di lavoratori in formazione è più elevata, ma sempre sotto la media dell'industria, e oscilla tra il 6,1% per le imprese medie (da 50 a 249 dipendenti) e il 14%per le imprese grandi che hanno fra 250 e 499 dipendenti. Complessivamente, nel 2007, solo il 6%dei lavoratori dell'intera filiera della moda hanno partecipato ad attività formative. Un risultato che si attesta ben al di sotto della media dell'industria in senso stretto, tre volte superiore (18%)[77].

In entrambi i documenti congiunti, le parti firmatarie ritengono, inoltre, ampiamente condivisibili le raccomandazioni della Commissione Europea elaborate in seno al Gruppo di alto livello per il tessile-abbigliamento. Di conseguenza, ribadiscono la necessità che le autorità europee e nazionali predispongano interventi settoriali coerenti con tali indicazioni, come ad esempio, proseguire a livello europeo l'impegno per l'introduzione dell'obbligatorietà del marchio di origine sui prodotti importati dai

[77] Unioncamere - Ministero del lavoro, Sistema informativo Excelsior, 2008 (dati relativi al 2007). http://excelsior.unioncamere.net/

paesi terzi. I documenti sottolineano ulteriormente la necessità di contrastare il dumping sociale, ambientale ed eco-tossicologico, anche attraverso campagne d'informazione rivolte ai consumatori; introdurre un sistema di trasparenza e tracciabilità dei prodotti, volto a valorizzare le produzioni prevalentemente o integralmente realizzate in Italia; e rafforzare la lotta alla frode e alla contraffazione attraverso l'inasprimento delle sanzioni e l'intensificazione dei controlli doganali.

In definitiva, le Parti Sociali del settore TAC, attraverso i diversi documenti di politica industriale sottoscritti congiuntamente negli ultimi anni, sollecitano il governo affinché intraprenda una strategia di rilancio del settore basata sulla promozione e il sostegno ai fattori su cui si poggia la competitività dell'industria italiana per far fronte alla forte concorrenza internazionale. Una strategia che coinvolga aziende, lavoratori, sistemi locali e regionali, modificando le tradizionali forme di organizzazione produttiva e mettendo in atto politiche innovative che contribuiscano ad assicurare un futuro nel lungo periodo a uno dei principali settori industriali nazionali.

3.1.2 La concertazione tripartita a livello nazionale. Le risposte del governo

Le Parti Sociali sono diventate per le istituzioni governative un interlocutore privilegiato per la programmazione degli interventi in materia di politica industriale, sociale e di sviluppo economico. Per il settore tessile, abbigliamento e calzaturiero si sono realizzati diversi accordi, interventi e tavoli di discussione di carattere tripartito, con differente intensità e impatto secondo la congiuntura e le priorità segnalate dai diversi governi. Fra le politiche governative e le pratiche di concertazione sociale tripartite più recenti, spiccano le seguenti iniziative di rilievo che riguardano aree prioritarie d'intervento per il rilancio e il sostegno del TAC. Le prime tre di carattere intersettoriale, mentre le ultime due specificatamente riconducibili al settore e promosse quindi dalle strutture di categoria:

- il piano Industria 2015, nell'ambito dell'innovazione industriale;
- l'Osservatorio Unico per il monitoraggio delle attività produttive, nell'ambito della tutela del Made in Italy;
- la figura dell'Alto Commissariato contro la contraffazione;
- l'Osservatorio nazionale per la valutazione dei rischi sulla salute derivanti dalle lavorazioni dei prodotti tessili;
- i Protocolli di intesa fra il Ministero della Pubblica Istruzione e il Ministero del Lavoro e Parti Sociali del settore, nell'ambito della formazione.

Le politiche per la formazione, insieme all'Osservatorio nazionale per la valutazione dei rischi sulla salute derivanti dalle lavorazioni dei prodotti tessili, rappresentano, di fatto, le uniche iniziative recenti frutto della concertazione fra le Parti Sociali del

settore, dato che le altre iniziative sono state discusse a livello confederale. Tale considerazione va associata con l'osservazione, avanzata da alcuni rappresentanti delle Parti Sociali del settore circa la necessità di condurre una riflessione ed un'azione più specifica, di categoria, anche su quelle tematiche, a partire dal piano Industria 2015, che si sono invece caratterizzate per un approccio intersettoriale.

3.1.2.1 Il piano Industria 2015

Il piano Industria 2015 si sostanzia nel disegno di legge sulla nuova politica industriale varato dal governo il 22 settembre 2006. Si tratta di un piano d'intervento di carattere trasversale a più settori industriali che stabilisce le linee strategiche per lo sviluppo e la competitività del sistema produttivo italiano, partendo da un concetto d'industria esteso alle nuove filiere produttive che integrano le manifatture, i servizi avanzati e le nuove tecnologie.

Industria 2015 si basa principalmente su due filoni. In primo luogo, si poggia su meccanismi di sostegno generalizzati per favorire la ricerca, la riduzione dei costi d'impresa, la promozione d'investimenti, la crescita dimensionale delle imprese e il riequilibrio territoriale. In secondo luogo, si basa su sistemi d'incentivazione disegnati per singoli obiettivi strategici che vengono realizzati individuando aree tecnologico-produttive con forte impatto sullo sviluppo (ad esempio l'efficienza energetica, la mobilità sostenibile e le scienze della vita, ecc…).
La strategia del Ministero dello Sviluppo economico e della sua agenzia tecnica, l'Istituto per la Promozione Industriale, individua tre nuovi strumenti per garantire il riposizionamento strategico del sistema industriale italiano nell'ambito dell'economia mondiale: le reti d'impresa (forme di coordinamento di natura contrattuale tra imprese, principalmente PMI), la finanza innovativa[78] e, soprattutto, i Progetti di Innovazione Industriale. Questi ultimi sono progetti che, a partire dagli obiettivi tecnologico-produttivi individuati dal Governo, mirano a favorire lo sviluppo di una specifica tipologia di prodotti e servizi ad alto contenuto d'innovazione in aree strategiche per lo sviluppo del Paese: efficienza energetica, mobilità sostenibile, nuove tecnologie per la vita, nuove tecnologie per il Made in Italy e tecnologie innovative per i beni culturali. L'asse portante dei progetti è il raccordo tra il Ministero dello Sviluppo Economico, il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e la Ricerca e il Ministero dell'Innovazione nella Pubblica Amministrazione.

[78] La finanza innovativa si basa sull'istituzione di due nuovi fondi: il "Fondo per la competitività e lo sviluppo", con lo scopo di finanziare, sia i progetti di innovazione industriale, sia gli interventi di sostegno agevolativo alle imprese; e il Fondo per la finanza d'impresa, per facilitare l'accesso delle imprese al credito e al mercato finanziario, e per razionalizzare le modalità di funzionamento dei fondi pubblici di garanzia e di partecipazione al capitale di rischio.

Come parte del programma Industria 2015, in seguito ai bandi su "Efficienza energetica" e "Mobilità sostenibile", è stato emanato il bando "Nuove tecnologie per il Made in Italy", che prevede come uno degli ambiti d'intervento il sistema moda. I tre bandi dispongono di un budget complessivo di 570 milioni di euro e si propongono di finanziare progetti inerenti lo sviluppo di prodotti e servizi innovativi per il rafforzamento dell'industria italiana.
Il comparto calzaturiero, compresa l'importanza di questo strumento, presenta un unico progetto nazionale che investe le aree di Business Intelligence, prototipazione rapida, miglioramento della catena logistica e del valore e lo sviluppo di nuove tecnologie RFID applicate al settore. Al progetto, definito "FFW- Fast Foot Wear- le radici del futuro" hanno aderito 72 partner; tra di essi imprese calzaturiere in rappresentanza dei più importanti distretti italiani (quello marchigiano, quello veneto – Riviera del Brenta e quello trevigiano della calzatura tecnica e da montagna), assieme ad aziende toscane, pugliesi e lombarde, a fornitori di componentistica e materiali. Pur essendo la parte predominante delle attività svolta in prima persona dalle aziende della filiera, 58 su 72, al progetto partecipano alcuni dei più prestigiosi atenei e centri di ricerca italiani, individuati direttamente dalle aziende sia per la loro tradizione di collaborazione con il mondo calzaturiero che per la competenza specifica in quelle discipline tecniche ritenute fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi della ricerca industriale. Il costo totale previsto dal progetto è di oltre 35,5 milioni di Euro. Va segnalato come il progetto sia stato promosso dal fronte delle imprese senza, ad oggi, un coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori. Sarebbe forse auspicabile, affinché l'iniziativa rientri nell'ambito delle pratiche di concertazione sociale tripartita, un coinvolgimento del fronte sindacale, quantomeno per un'azione di monitoraggio e valutazione congiunta dell'iniziativa.

3.1.2.2 L'Osservatorio Unico per il Monitoraggio delle attività produttive

L'Osservatorio Unico per il Monitoraggio delle attività produttive presso il Ministero dello Sviluppo Economico nasce dall'accorpamento, nell'aprile 2007, di tre osservatori istituiti in precedenza per il settore chimico, per il settore siderurgico e per il Sistema Moda (quest'ultimo, istituito dal Decreto Ministeriale del 10 marzo 1998). L'Osservatorio Unico, a cui partecipano, in maniera paritaria, esperti, rappresentanti di amministrazioni, dei sindacati e degli imprenditori, si occupa della rilevazione e dell'esame dei dati riguardanti l'andamento generale delle attività produttive, controllando l'evoluzione delle capacità produttive, degli investimenti e dell'occupazione nelle diverse aree territoriali interessate.
L'osservatorio è articolato in tre sezioni specializzate che corrispondono al settore chimico, al settore siderurgico e ad una sezione di carattere intersettoriale denominata "Osservatorio per il Made in Italy". A questa sezione partecipano rappresentanti del Sistema Moda, dell'industria agro-alimentare, del sistema casa-

arredo e della meccanica. Trattandosi di una sezione dove sono accorpati vari settori, spetta ad ogni organizzazione di rappresentanza la decisione di inviare un delegato dell'organizzazione nazionale o di una delle federazioni di categoria interessate per dare più forza a uno dei settori in particolare o per sostenere, invece, posizioni comuni a tutti i settori. Per conto delle CGIL e UIL partecipano due rappresentanti della federazione di categoria del tessile, abbigliamento e calzature, Filtea e Uilta-UIL. Non è così per la CISL, che viene rappresentata da un rappresentante confederale. Lo stesso rappresentante confederale ha peraltro chiesto, per ora invano, che in base alla normativa vigente l'Osservatorio venisse subito riorganizzato e riconvocato nelle sue articolazioni settoriali. Ciò, come detto in precedenza, nell'ottica di dotare il settore TAC di appositi e specifici spazi e strumenti di riflessione che rischiano, nell'ambito dell'impianto ad oggi presente, di essere piuttosto limitati. Dalla parte imprenditoriale, Confartigianato ha optato per un rappresentante della Federazione Moda, sebbene lo stesso sia stato nominato in quanto coordinatore interno di tutte le categorie dell'artigianato; CONFAPI, Confindustria e CNA hanno rappresentanti di livello intercategoriale.

L'Osservatorio Unico si inserisce nella riorganizzazione di tutti gli strumenti di politica industriale che fanno parte del piano Industria 2015 e costituisce un importante strumento di concertazione sociale, facilitando un approccio di carattere trasversale ai diversi settori collegati al "Made in Italy". In questo modo, si apre la possibilità di intraprendere misure che affrontino le problematiche dell'industria italiana in maniera integrata e complessiva. Tuttavia, non mancano delle perplessità, da parte di alcuni osservatori, circa il quadro disomogeneo di rappresentanze che ne deriva. I risultati dell'Osservatorio ancora non possono essere riscontrati per la recente data d'istituzione.

3.1.2.3 L'Alto Commissariato per la lotta alla contraffazione

La quota di vendite di merci contraffatte, secondo le stime dell'Ocse, rappresenta circa il 9% dell'intero commercio mondiale, supera i 450 miliardi di dollari e la sua destinazione è per il 60% rappresentata dall'Unione Europea. In Italia, nel 2007, sono stati sequestrati 87 milioni di prodotti contraffatti di cui il 22% prodotti tessili, di abbigliamento e calzature. Il volume di affari dei produttori di falsi in Italia, nel 2005, è stato stimato fra i 3,5 e i 7 miliardi di euro. Di questi, il 60% si riferisce a prodotti di tessile, abbigliamento, pelletteria e calzature.

Alla luce di queste cifre, è sorta la necessità di creare una figura come quella dell'Alto Commissariato per la lotta alla contraffazione, istituita nel 2005 con il decreto legge del 14 marzo (n. 35). All'Alto Commissario spetta il compito di assicurare il monitoraggio dei fenomeni in materia di violazione dei diritti di proprietà intellettuale,

di coordinamento e di studio delle misure volte a contrastarli, nonché di assistenza alle imprese per la tutela contro le politiche commerciali sleali. L'Alto Commissario, nominato dal Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro dello Sviluppo Economico, è una figura dotata di competenze ministeriali trasversali (Sviluppo Economico, Economia e Finanza, Giustizia, Interni ed Esterni) e si pone come referente unitario di tutte le categorie nonché come interlocutore autorevole di tutte le istituzioni nazionali ed estere.
In seguito ad un'iniziativa sindacale sul tema della contraffazione, è stato poi istituito nel marzo 2007 il *Tavolo permanente degli imprenditori, dei lavoratori e dei consumatori presso l'Alto Commissario per la lotta alla contraffazione*. Il Tavolo, rappresenta uno spazio di confronto fra le istituzioni e gli attori sociali di diversi settori[79] per rendere possibile il disegno e l'elaborazione congiunta delle strategie di tutela della proprietà intellettuale ed industriale, reagendo in maniera coordinata ad un fenomeno di dimensioni globali.

Nonostante la valutazione positiva di questa esperienza da parte delle parti sociali, la figura dell'Alto Commissariato per la lotta alla contraffazione è stata soppressa con il decreto legge del 25 giugno 2008 (n.112), misura che ha fermato anche l'approvazione del pacchetto di norme anticontraffazione elaborato dall' ex Alto Commissario Giovanni Kesler. Nel nuovo riordino del Ministero dello Sviluppo Economico, la materia dell'anticontraffazione viene ridotta e ricondotta ad un ufficio di un dipartimento. Paradossalmente, tale misura arriva in un momento in cui l'UE pensa all'istituzione di un analogo organismo a livello comunitario, basandosi proprio sull'esempio italiano.
Tutte le Parti Sociali presenti al Tavolo permanente contro la contraffazione[80], appartenenti alle categorie più colpite da questo fenomeno, hanno respinto duramente questa misura in un comunicato congiunto del 26 giugno 2008. Nel documento, i firmatari sottolineano l'importanza di questa istituzione, sollecitano la conferma dell'Ufficio dell'Alto Commissariato, chiedono un potenziamento ed un allargamento delle sue funzioni e pretendono che siano adottate le misure normative anticontraffazione elaborate e proposte dalle categorie e dalle istituzioni riunite dall'Alto Commissario.

[79] Associazioni dei produttori agricoli e industriali, rappresentanti imprenditoriali e sindacali dell'artigianato e della piccola e media industria, rappresentanti dell'industria culturale, editoriale, discografica, audiovisiva e del software, ecc.
[80] CGIL, CISL, UIL, FILTEA-CGIL, CONFINDUSTRIA, SMI, FEDERLEGNO ARREDO, FIAMP (Federazione Italiana per l'Accessorio Moda e Persona), FEDERCHIMICA, ANICA (Associazione Nazionale Industrie Cinematografiche e Audiovisive), CONFCOMMERCIO, CONFARTIGIANATO IMPRESE, CIDEC (Confederazione Italiana degli Esercenti Commercianti), CNA, INDICAM (Istituto di contromarca per la lotta alla contraffazione), UIMPRESA, FEDERCONSUMATORI, BSA Italia (Business Software Alliance), AESVI (Associazione Editori Software videoludico Italiano), AIDRO (Associazione Italiana per i Diritti di riproduzione delle opere d'ingegno), AIE (Associazione Italiana Editori), FIMI (Federazione Industria musicale Italiana), FPM (Federazione contro la Pirateria musicale), BTicino Spa, MONDIAL MARCHI, ALTAGAMMA, SALVATORE FERRAGAMO ITALIA spa, DAIKIN AIR CONDITIONING Italy spa, HOLO 3D srl, BULGARI spa, STUDIO LEGALE STECCANELLA, BUZZI, NOTARO & ANTONELLI D'OULX, STUDIO TORTA JORIO, PRATO, BOGGIO & PARTNERS, CARPINVESTIGAZIONI srl

3.1.2.4 L'Osservatorio nazionale per la valutazione dei rischi sulla salute derivanti dalle lavorazioni dei prodotti tessili

Ad aprile 2007 è stato costituito l'Osservatorio nazionale per la valutazione dei rischi sulla salute derivanti dalle lavorazioni dei prodotti tessili, presso il Ministero della Salute, con la partecipazione delle associazioni imprenditoriali SMI, ANCI, Federchimica e delle associazioni sindacali Filtea-CGIL, Femca-CISL e Uilta-UIL.
L'Osservatorio si propone l'obiettivo di incrementare la conoscenza sulle sostanze usate nei finissaggi, nelle tintorie e in tutte le fasi della produzione del tessile, per ridurre il rischio di malattie professionali dei lavoratori del settore tessile e abbigliamento[81] e per tutelare la salute dei consumatori.
Inoltre, con una specifica convenzione sottoscritta fra il ministero della Salute e l'Ispesl (Istituto Superiore Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro), a questo ultimo è stato conferito l'incarico di formulare una definizione del rischio derivante dai prodotti tessili nel processo produttivo e nel loro utilizzo, di stimare le patologie indotte dalle sostanze utilizzate nel processo e presenti nel prodotto finale nonché di creare un sistema di sorveglianza delle patologie cutanee da contatto.
L'Osservatorio esaminerà sia i capi prodotti in Italia e nell'Unione Europea, sia quelli di provenienza extra-UE, contribuendo così a realizzare una politica di reciprocità e a combattere il *dumping* sulla salute e sicurezza derivato dall'utilizzo di sostanze nocive e meno costose che danneggiano sia l'ambiente sia la salute e la sicurezza dei lavoratori e dei consumatori.

Limitatamente al settore calzaturiero, inoltre, esiste una Commissione Nazionale che propone, nell'ambito del CEN/TC 309, la normativa sulla incolumità dei materiali e del prodotto finito, nonchè il Gruppo di Lavoro della Commissione Sicurezza che si denomina "Scarpe e stivali di protezione" che si occupa di definire le normative armonizzate che traspongono l'applicazione della direttiva 89/686 CE.

3.1.2.5 Il Piano Formativo Nazionale Integrato per i settori tessile-abbigliamento e calzaturiero

Prendendo atto dei documenti di politica industriale sottoscritti nel 2004 dalle Parti Sociali dei settori tessile-abbigliamento e calzaturiero, il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, hanno sottoscritto insieme alle Parti Sociali di entrambi i comparti del TAC, due protocolli d'intesa triennali, uno per il calzaturiero, del 16 marzo 2005, e un altro, speculare, per il tessile-abbigliamento, dell'8 marzo 2006. Gli obiettivi prioritari degli accordi sono di rendere organico ed effettivo il collegamento su scala territoriale tra

[81] E' stato richiesto che l'Osservatorio sia allargato a tutto il sistema moda.

istruzione, formazione professionale, lavoro e ricerca scientifica e tecnologica, e di incentivare il processo di trasferimento dell'innovazione tecnologica e gestionale nelle piccole e medie imprese attraverso un Piano Formativo Nazionale Integrato. Il Piano nasce dalla consapevolezza che la formazione costituisce un "fattore strategico" per garantire la competitività ed il rilancio dei settori industriali chiave, che negli ultimi anni hanno attraversato momenti di crisi strutturale. A tale fine, i protocolli hanno stabilito, per ogni settore, attività formative e una serie di attività di accompagnamento, al fine di facilitare l'accettazione e la diffusione delle iniziative.
Tutte le azioni previste, sia a livello territoriale che nazionale, sono state definite nel confronto con le Parti sociali, sindacali e imprenditoriali, che hanno sottoscritto il Protocollo. L'iniziativa ha coinvolto quelle Regioni dove esistono importanti distretti industriali calzaturieri (Lombardia, Marche, Emilia Romagna, Puglia e Veneto) e tessili (Campania, Emilia Romagna, Lombardia, Marche, Piemonte, Puglia, Toscana, Umbria e Veneto). La partecipazione diretta di queste Regioni, in cui si concentrano molte piccole imprese del settore, favorisce un processo di trasferimento dell'innovazione tecnologico-produttiva e gestionale. L'insieme dei due protocolli si configura ad ogni modo come un "documento aperto" alla partecipazione di altri soggetti o Regioni, anche dopo la loro sottoscrizione.

Per quanto riguarda le risorse finanziarie, il MIUR, in attuazione dei protocolli, destina, complessivamente tra i due settori, circa 8 milioni di euro per l'istruzione e la formazione professionale: alle azioni nazionali di sistema deve essere riservata una quota di risorse di norma non superiore al 30% dello stanziamento destinato alle singole regioni. Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali contribuisce con ulteriori risorse proprie alla realizzazione dei Piano Formativo Nazionale Integrato, nell'ambito delle misure destinate alle politiche attive del lavoro. Le risorse nazionali e regionali vengono gestite in modo integrato, nel rispetto delle specifiche competenze delle Regioni in materia d'istruzione e formazione professionale.

Le azioni formative sono rivolte prevalentemente a giovani di 14/18 anni che accedono a percorsi d'istruzione e formazione professionale ai diversi livelli e a coloro che intendono ricevere una specializzazione approfondita e mirata presso i Poli formativi d'istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS), costituiti nelle sedi degli istituti secondari superiori e dei Centri di formazione professionale accreditati dalle Regioni. Le azioni sono rivolte anche agli adulti già occupati attraverso un collegamento con la formazione continua dei lavoratori e i relativi fondi interprofessionali, da realizzare su indicazione delle Parti Sociali a livello territoriale. In particolare, si punta ad assicurare competenze specifiche e qualifiche negli ambiti di product management, dei processi d'industrializzazione dei prodotti, del controllo della qualità, della tecnologia applicata alla progettazione, dei nuovi materiali, del marketing, del controllo di finanza e gestione, e dell'internazionalizzazione. Sono

previsti inoltre pacchetti formativi sull'innovazione tecnologica e gestionale destinati a imprenditori e dirigenti sindacali territoriali nonché la sperimentazione di un master internazionale nel settore della moda. Per mettere in atto il Piano Formativo Nazionale, vengono coinvolti tutti i soggetti che operano nei vari distretti industriali del TAC (aziende, associazioni di categoria, scuole, centri di formazione professionale regionali, università, organizzazioni sindacali, ecc.) dando avvio ad una sperimentazione sul territorio di Poli formativi tecnologici, cioè di filiere in rete di offerte formative scolastiche, professionali e aziendali.

Le attività di accompagnamento, che completano il Piano Formativo Nazionale, hanno come finalità quella di migliorare la qualità dei processi e della formazione impartita e di diffondere le esperienze, attraverso attività di orientamento, attività di formazione dei formatori, la sperimentazione di strumenti innovativi d'intreccio formazione/lavoro e la predisposizione di documenti di analisi.

Il MIUR, il Ministero del Lavoro e le Regioni coinvolte, previo consenso delle Parti Sociali a livello nazionale, hanno definito ulteriormente le modalità concrete per l'attuazione delle azioni previste nel Piano Formativo Nazionale, così come le relative fonti di finanziamento, nazionali e regionali. In questo modo, per entrambi i settori, il MIUR ha deciso di implementare alcune delle cosiddette "azioni di sistema" tramite gli Uffici Scolastici Regionali, con la predisposizione e la realizzazione (nella maggior parte dei casi ancora in corso) di una serie di progetti regionali; il Ministero del Lavoro, invece, ha deciso di centralizzare l'attuazione di alcuni punti dei Protocolli in un unico progetto di ricerca per il settore tessile, abbigliamento e calzaturiero (*Progetto TAC*), progetto all'interno del quale si colloca peraltro l'elaborazione del presente rapporto e lavoro di ricerca.

Il Progetto TAC intende dare attuazione alle misure a supporto delle politiche per l'occupazione e della competitività nei settori interessati. Il Progetto è realizzato da un gruppo di aziende composto da LUISS Business School-Divisione di LUISS Guido Carli (capofila) da Europaform, Hermes Lab, Officine Multimediali e Sistemi Formativi Confindustria. Le azioni specifiche del progetto sono articolate in quattro fasi di attività[82]:

- *Fase 1: Analisi degli scenari e delle prospettive di sviluppo dei settori moda*, centrata sulle trasformazioni strutturali e le nuove professionalità. Comprende una ricognizione a livello internazionale del sistema industriale, delle tecnologie emergenti e dei modelli di business e l'elaborazione di proposte di politica industriale distinte per i settori tessile-abbigliamento e calzaturiero;

[82] Le prime tre fasi di ricerca, sono finalizzate alla realizzazione di un *Rapporto di ricerca sui settori TAC.*

- *Fase 2: Analisi delle relazioni industriali*: prevede un monitoraggio delle esperienze registrate nei diversi livelli internazionale, europeo e nazionale (di cui il presente rapporto), l'individuazione e la valorizzazione di buone pratiche e una proposta di osservatorio permanente delle relazioni industriali del settore;
- *Fase 3: Analisi e definizione di un modello delle competenze chiave e delle professionalità* nel settore TAC, con la ricostruzione delle caratteristiche e delle tendenze evolutive dell'occupazione nei settori esaminati;
- *Fase 4: Sperimentazione di due nuovi strumenti formativi, la Mobility Card e la Training Card*. La sperimentazione dei progetti pilota prevede il coinvolgimento di lavoratori, d'imprese e di enti di formazione, individuati attraverso il supporto delle rappresentanze delle Parti Sociali aziendali e sindacali. La Training Card intende promuovere l'inserimento nelle aziende del settore di giovani adeguatamente formati, attraverso un sistema di azioni di orientamento e di placement in azienda, per la realizzazione di stage e lo sviluppo di competenze innovative e di agevolazioni in caso di trasferimento lavorativo. La Mobility Card mira a favorire lo sviluppo e l'adeguamento delle competenze dei lavoratori che, a seguito di ristrutturazioni o delocalizzazioni produttive, sono alla ricerca di nuove occupazioni e prospettive professionali, e l'individuazione di agevolazioni di carattere logistico e organizzativo, nell'ottica del reinserimento lavorativo in aziende in crescita.

Per quanto riguarda le azioni di sistema finanziate dal MIUR, invece, si segnalano i seguenti progetti regionali:

- *Regione Lombardia: Rapporto su ricerca e innovazione nel settore calzaturiero*

  L'attività di ricerca, conclusa nel giugno 2007, è articolata in due filoni d'indagine: il primo si basa sui risultati di un'indagine sulla domanda di tecnologia e innovazione condotta presso un campione di aziende calzaturiere nazionali; il secondo s'incentra sull'offerta d'innovazione da parte dei fornitori di tecnologia della filiera (centri di ricerca specializzati, università, società di ingegneria, ecc.). Nel corso dell'indagine, i temi che hanno riscontrato particolare attenzione in termini di domanda per applicazioni tecnologiche sono stati: l'adattamento rapido al mercato (*FastFootWear)*; i materiali avanzati (*Hi Tech Footwear Materials*); e infine, l'automazione e informatizzazione dei processi aziendali (*Intelligent Footwear Manufacturing*).

- *Regione Toscana*

  La Regione Toscana, nello stesso 2007, si aggrega all'azione di sistema promossa dalla Regione Lombardia sviluppando, sulla base dei risultati della

ricerca condotta, un proprio studio di approfondimento che interessa una banca dati dei brevetti sui prodotti, materiali e processi del settore calzaturiero.

- *Regione Veneto: Percorso sperimentale in alternanza per l'accompagnamento al lavoro nel sistema moda e disposizione di un manuale e di un kit di alternanza scuola-lavoro per il TAC*

  Il progetto sperimentale di apprendimento "on the job/alternanza formativa" ha l'obiettivo di fornire una risposta concreta ai fabbisogni professionali delle aziende che operano nel Sistema Moda italiano. Il percorso formativo sviluppa ed integra le competenze di base e trasversali che i giovani diplomati acquisiscono nei percorsi d'istruzione della scuola superiore con le competenze specialistiche che si possono sviluppare nel mondo del lavoro. Rispetto ai modelli utilizzati dalla formazione professionale e tecnica, il progetto introduce una serie di elementi di flessibilità e di momenti di simulazione e di sperimentazione che possono rappresentare un riferimento per il comparto della moda italiano. L'iniziativa prevede l'istituzione di un catalogo formativo finalizzato a valorizzare le specificità e le competenze delle aziende manifatturiere e dei centri formativi di eccellenza che operano in Veneto nel settore della moda, con l'obiettivo di accompagnare i giovani inoccupati a un inserimento lavorativo attivo e consapevole.

  Inoltre, è stata assegnata alla Regione Veneto la predisposizione di un *Manuale e di un kit di alternanza scuola-lavoro per il tessile, abbigliamento e calzaturiero* da poter mettere a disposizione delle scuole e delle aziende. Questi sono ricostruiti sulla base di un processo di selezione e di valorizzazione di esperienze di buone pratiche presenti a livello nazionale e locale, in particolare, nelle nove Regioni che hanno aderito ai Protocolli. L'obiettivo generale è quello di promuovere l'attuazione e diffusione d'iniziative formative mirate a sviluppare competenze attraverso nuove modalità di apprendimento e, in particolare, a sostenere la crescita di figure professionali nell'ambito della filiera formativa dei settori TAC a livello nazionale e locale.

- *Regione Emilia Romagna: Formazione di Formatori per il settore calzaturiero*

  L'Emilia-Romagna ha predisposto la realizzazione di un *Manuale di Formazione di formatori.* Il contenuto del manuale è incentrato su aspetti riguardanti il settore calzaturiero come: la descrizione della filiera e delle figure professionali; la progettazione di una calzatura (elegante e sportiva); le tecnologie in uso nelle imprese del settore (attrezzature, macchinari, materiali, programmi CAD, sistemi di prototipazione e scambio dati, ecc.); gli aspetti organizzativi e commerciali del settore (dati di mercato, selezione di mercati d'interesse e organizzazione di fiere o missioni commerci).

- *Regione Marche: Analisi di strategie di apprendimento implicito e sperimentazione di percorsi formativi nel settore calzaturiero*

  Alla Regione Marche è stato assegnato il compito di realizzare un'azione di sistema concernente l'analisi dei processi di apprendimento impliciti e l'analisi della domanda di qualificazione di alcune figure chiave nel settore calzaturiero.
  Il progetto di ricerca e sperimentazione formativa ha come obiettivi principali:
  - l'analisi, nella pluralità dei contesti produttivi nei quali il settore si articola, delle competenze tacite e delle strategie di apprendimento che ne consentono l'acquisizione e l'esercizio da parte dei lavoratori e degli imprenditori;
  - la formalizzazione delle competenze tacite rilevate secondo standard di descrizione condivisi con il sistema dell'istruzione e della formazione professionale;
  - la sperimentazione, nei contesti aziendali e nell'ambito delle strutture dell'istruzione e della formazione professionale, delle strategie di apprendimento concernenti le competenze tacite;
  - l'elaborazione di un rapporto sulla domanda di qualificazione in chiave anticipatoria e previsiva (per alcune figure chiave o di unità di competenze chiave) e il trasferimento delle conoscenze acquisite alle strutture dell'istruzione e della formazione, con azioni sistematiche di formazione dei formatori.

- *Regione Puglia: Manuale di Orientamento per i settori Tessile-Abbigliamento e Calzaturiero*

  Alla Regione Puglia è stato assegnato l'obiettivo di realizzare un'azione di sistema concernente la predisposizione di un *Manuale di orientamento ai nuovi mestieri rivolto ai giovani, alle famiglie, alle agenzie formative del lavoro e alle imprese*.
  L'obiettivo del manuale è quello di agevolare e potenziare la funzione di orientamento esercitata da diversi attori del contesto locale (istituzioni scolastiche, centri di formazione professionali, centri per l'impiego, famiglie, etc.). Il manuale ha anche lo scopo di legare quanto più possibile le azioni di orientamento allo scenario evolutivo del settore TAC in Puglia, alle figure professionali richieste dal mercato del lavoro del settore e alle più innovative ed efficaci tecniche e metodologie orientative. Inoltre, il manuale è concepito con l'obiettivo di supportare lo sviluppo delle capacità di auto-orientamento da parte dei giovani studenti, apprendisti e di chiunque in cerca di una propria collocazione nel mercato del lavoro locale relativo al settore TAC.
  Il manuale si configura così come strumento di supporto per gli operatori presenti nelle strutture d'istruzione, formazione, orientamento o per l'impiego,

che si trovano a contatto con i giovani studenti, ed eventualmente con le loro famiglie. L'obiettivo è quello di fornire approcci e riferimenti teorici e pratici approfondendo i temi dell'innovazione metodologica della didattica con finalità orientative.

- *Regione Piemonte: Innovazione e Ricerca per il settore Tessile, abbigliamento e moda*

  Alla Regione Piemonte è stato affidato l'incarico di sviluppare le seguenti misure nazionali di sistema:
  - "*Predisposizione di un rapporto su Ricerca-Innovazione nel settore tessile, abbigliamento e moda*". L'attività prevede l'analisi degli scenari e delle prospettive di mercato dal punto di vista delle opportunità offerte dalle strategie d'innovazione sia tecnologica che creativa e commerciale, e delle conseguenze sugli assetti organizzativi e professionali dei sistemi territoriali e delle imprese.
  - "*Predisposizione di un repertorio dell'innovazione tecnologica dell'industria tessile, abbigliamento e della moda*". L'attività prevede la descrizione dei principali scenari tecnologici per l'industria tessile, abbigliamento e moda; la mappatura dei principali risultati dell'innovazione tecnologica (in particolare su nuovi materiali, nuovi prodotti, nuovi processi produttivi) e dei principali centri nazionali ed internazionali d'innovazione; e infine la messa a punto di un repertorio di competenze utili a sostenere l'innovazione e delle relative linee guida per le azioni formative.
  - "*Costituzione di un Network tra Enti e strutture di ricerca*". L'attività prevede la predisposizione di un modello di piattaforma comune ad enti e strutture di ricerca, accessibile al sistema delle imprese, che svolga il ruolo di luogo di accumulazione dei principali risultati d'innovazione, di strumento di facilitazione dello scambio tra imprese e centri di ricerca e di formazione, favorendo il superamento delle attuali asimmetrie informative, fino a prefigurare la costituzione di un vero e proprio Network tra enti e strutture di ricerca.

Ad oggi, i progetti attuativi dei due protocolli sono ancora in corso di realizzazione. Tuttavia, lo scorso ottobre, le Parti Sociali del settore calzaturiero (FILTEA, FEMCA, UILTA e ANCI) hanno sottoscritto una lettera congiunta da inviare ai due Ministeri con cui avevano sottoscritto il Protocollo di Intesa nel 2004, cui si aggiunge come terzo destinatario il Ministero dello Sviluppo Economico. Nel documento, i firmatari avanzano una valutazione positiva dell'esperienza e delle iniziative intraprese fino a quella data in applicazione dei Protocolli del tessile-abbigliamento e calzaturiero. Le Parti Sociali sollecitano, peraltro, di poter svolgere formalmente una valutazione comune del lavoro svolto e di poter sviluppare, nei prossimi anni, le necessarie

attività di promozione e di buone pratiche che mettano il sistema in condizioni di poter rispondere pienamente agli obiettivi proposti, procedendo a rinnovarle nei contenuti e nelle finalità. A tale scopo, segnalano la necessità di sottoscrivere una nuova intesa finalizzata a sostenere questa ulteriore fase di attività, coinvolgendo oltre il MIUR e il Ministero del Lavoro, anche il Ministero dello Sviluppo Economico per gli obiettivi di natura industriale che le Parti Sociali si sono proposte di raggiungere.

3.1.3 Iniziative di concertazione multilaterale a livello nazionale

3.1.3.1 I progetti formativi di Fondimpresa: Formatex e Made in Italy

Fondimpresa è il più importante tra i Fondi interprofessionali per la formazione continua dell'industria italiana di tutte le dimensioni e di tutti i settori produttivi.
Nell'ambito dei piani formativi di settore Fondimpresa ha finanziato due iniziative orientate rispettivamente al comparto calzaturiero e a quello del tessile.-abbigliamento.

Con riferimento al settore calzaturiero, il piano *Made in Italy – Settore calzature: sviluppo competenze delle risorse umane* è composto da una serie di attività che hanno come finalità la promozione della formazione continua per il settore in tutto il territorio nazionale, come elemento chiave per il riposizionamento competitivo del settore. Il Piano, avviato nel febbraio 2008 con una durata di 12 mesi, nasce dalla volontà delle organizzazioni di rappresentanza settoriale (ANCI, FEMCA CISL, FILTEA CGIL, UILTA UIL), con il sostegno delle organizzazioni confederali (Confindustria e Cgil, Cisl e Uil).

Il programma Made in Italy si qualifica come iniziativa nazionale incentrata sulle Regioni a più importante vocazione calzaturiera ed è destinato ai dipendenti con diverse qualifiche delle imprese aderenti al piano, in particolare alle figure che operano nella progettazione, produzione, ricerca e sviluppo, logistica e acquisti, nel commerciale e nel costumer service. L'obiettivo del progetto è quello di formare lavoratori provenienti prevalentemente da PMI del settore, mirando a supportare le aziende nello sviluppo tecnologico, organizzativo e di mercato, e favorire lo sviluppo delle competenze tecnico-professionali per migliorare la loro competitività. Il piano prevede, oltre ad attività formative, una serie di azioni di accompagnamento non formative, fra cui la stesura di un report di diagnosi e rilevazione dei bisogni formativi aziendali; una ricerca di settore sui nuovi scenari e prospettive di sviluppo del settore calzaturiero; un report di monitoraggio e di valutazione del piano formativo. Quasi la totalità delle 45 aziende (32 PMI e 13 grandi imprese) aderenti all'iniziativa si trovano

in Veneto, Emilia-Romagna e Marche. L'iniziativa progettuale è promossa da un gruppo composto da Sistemi Formativi Confindustria (capofila), Politecnico Calzaturiero, Cercal, Europaform, Officine Multimediali e Hermes Lab.

Specularmene, *FORMATEX*, il programma nazionale di formazione per le aziende del settore tessile-abbigliamento-moda, sempre sostenuto dalle Parti Sociali del settore (SMI, FILTEA, FEMCA, UILTA), ha come aspetti strategici di riferimento:

- l'innovazione di prodotto, di processo e organizzativa, perseguita principalmente attraverso le specifiche azioni del filone "*Sostegno a programmi d'innovazione nella qualità di prodotto e di processo"* e anche del filone "*Sostegno alle strategie di valorizzazione del Made in Italy e della sua difesa*";
- il rafforzamento della capacità di operare sul mercato internazionale, perseguita attraverso le azioni dello specifico filone *"Sostegno a programmi d'internazionalizzazione del settore tessile-abbigliamento-moda"*, intervenendo sullo sviluppo delle capacità manageriali, l'acquisizione delle competenze linguistiche e la predisposizione di qualificate azioni formative di accompagnamento;
- l'integrazione delle tematiche connesse alla gestione operativa dei processi produttivi, attraverso la predisposizione di specifiche azioni volte a soddisfare le aspettative delle aziende di sviluppo delle competenze tecnico-professionali (filone *"Sostegno a programmi d'innovazione nella qualità del prodotto e di processo"*);
- l'aggregazione fra imprese, attraverso modalità di erogazione che privilegiano le azioni a carattere interaziendale incentrate sulla valorizzazione dell'esperienza e della prassi, favorendo lo scambio di know-how e di esperienze tra attori provenienti da realtà diverse;
- l'innovazione delle prassi formative nelle imprese a livello settoriale, tramite il ricorso a modelli di formazione sperimentati e verificati sul campo prima di essere applicati.

Da una valutazione complessiva delle opinioni della maggior parte degli stakeholder coinvolti in entrambi i Piani Formativi, emerge una percezione tendenzialmente positiva delle azioni realizzate per quanto riguarda qualità dell'insegnamento e organizzazione generale .
Tuttavia, si possono intravedere anche alcuni limiti e aspetti critici. In primo luogo, si osservano i limiti relativi all'adeguamento dei contenuti formativi alle specifiche esigenze aziendali che vadano oltre le mere competenze trasversali e il periodico aggiornamento del personale (nonostante le aziende coinvolte abbiano partecipato alla rilevazione dei fabbisogni formativi).
Inoltre, sarebbe auspicabile un più ampio coinvolgimento dei principali stakeholder (istituzioni locali, sindacati, associazioni di categoria, università, istituti di ricerca e

centri per l'impiego) in maniera tale da poter sia perfezionare i meccanismi di promozione e coordinamento del piano, per facilitare un miglior radicamento territoriale, sia aumentare il numero di soggetti (aziende) cui avanzare tali opportunità. Ciò è particolarmente vero anche sul fronte di un equilibrato coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti laddove la formazione erogata attraverso i fondi interprofessionali rappresenta ad oggi il vero banco di prova del più ampio dibattito sulla bilateralità tra le parti.
Un altro dato significativo va rintracciato nella ricorrenza delle attività formative all'interno delle aziende che hanno aderito a questi piani formativi o a loro precedenti edizioni. L'analisi di questo dato, infatti, potrebbe indurre a pensare come, in generale, le imprese che aderiscono a tali iniziative formative siano, in qualche modo, maggiormente informate sulle possibilità di finanziamento a disposizione anche perché più vicine al sistema associativo di riferimento, mentre si riscontrano delle difficoltà per includere altre aziende situate al di fuori di tali circuiti.
Nonostante queste considerazioni, la valutazione sul contributo effettivo delle azioni formative sviluppate attraverso l'utilizzo di fondi interprofessionali (nel caso specifico Fondimpresa), sia dal punto di vista dei loro esiti sui beneficiari intermedi (imprese) e finali (lavoratori), sia dal punto di vista del loro sistema di governance interna/esterna dovrebbe permeare e accompagnare maggiormente, rispetto a quanto già lo faccia in questo momento, la concreta implementazione dei piani finanziati.
Tali osservazioni assumono una valenza ancora più importante se si considera l'orientamento sempre più marcato a considerare e a ricercare, all'insegna di un più generale sistema di *flexicurity*, un forte collegamento tra politiche attive (quindi formazione) e passive del lavoro (ammortizzatori sociali).

3.1.3.2 Previmoda: un'esperienza positiva di gestione bilaterale di un fondo pensione

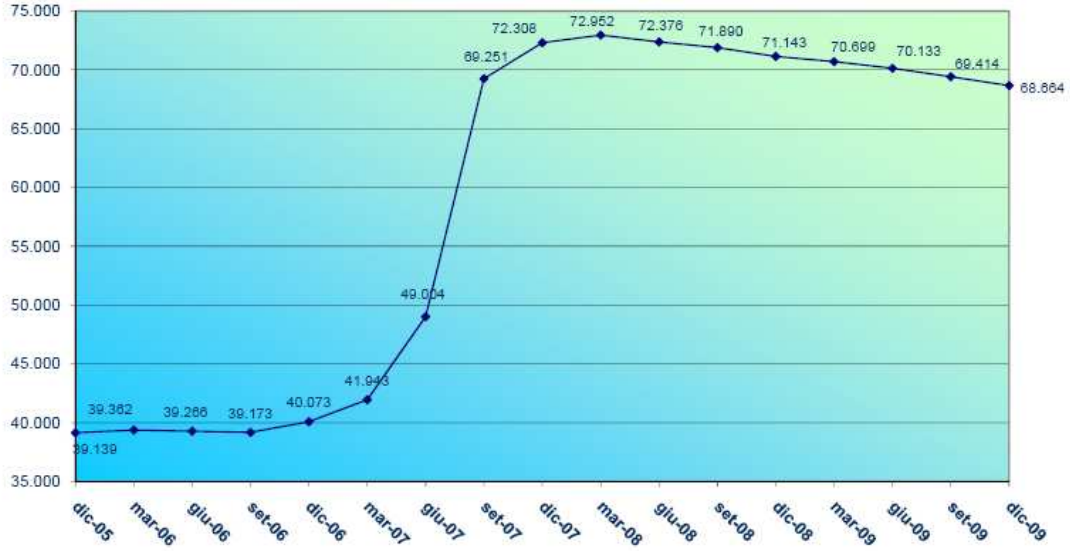
Previmoda è un fondo pensione complementare a capitalizzazione per i lavoratori dell'industria tessile-abbigliamento, delle calzature e degli altri settori industriali del sistema moda. Il fondo nasce in attuazione degli accordi tra le parti stipulanti i CCNL dei relativi comparti avvenuti in data 13 luglio 1998 e successive integrazioni con il fine di erogare trattamenti pensionistici complementari al sistema obbligatorio.

Si tratta di un fondo pensione negoziale, di adesione libera e volontaria, costituito in forma di associazione riconosciuta e operante in regime di contribuzione definita (l'entità della prestazione pensionistica è determinata in funzione della contribuzione effettuata e dei relativi rendimenti).
È formato da quattro linee d'investimento caratterizzate da un diverso grado di rischio: gestione dinamica "Rubino" (40% obbligazioni, 60% azioni), gestione bilanciata "Smeraldo" (67% obbligazioni, 33% azioni), gestione prudente "Zaffiro"

(80% obbligazioni, 20% azioni) e gestione "Garantito" (95% obbligazioni, 5% azioni).

Gli aderenti a Previmoda a dicembre 2009 si aggirano intorno ai 70 mila lavoratori. L'aumento del numero degli iscritti è stato notevole dal 2007 dopo l'avvio della riforma dello stesso anno che ha determinato una crescita generale delle adesioni dei lavoratori del settore privato ai fondi pensione.

Figura 5. Andamento degli iscritti a Previmoda



Fonte: www.previmoda.it

Il funzionamento, amministrazione e controllo del fondo è affidato ad organi costituiti in maniera paritetica, con uno stesso numero di rappresentanti dei lavoratori e di rappresentanti dei datori di lavoro, eletti direttamente dagli associati e dai loro rappresentanti. Sono organi del fondo:

- Il Presidente e il Vice Presidente;
- l'Assemblea;
- il Consiglio di Amministrazione, incaricato della gestione del fondo;
- il Collegio dei sindaci, a cui sono affidate le funzioni di controllo dell'attività del fondo.

La gestione bilaterale, che coinvolge i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, può garantire una maggior attenzione all'utilizzo dei fondi pensione e all'eticità degli investimenti che ne derivano, cioè investimenti in grado di coniugare le esigenze di sicurezza e di contenimento dei rischi propri di un investimento

previdenziale e i rendimenti adeguati. Infatti, Previmoda, grazie al sistema di regole, limiti e controlli del sistema dei fondi pensione, l'adeguata diversificazione degli investimenti e la prudenza che ha connotato la costruzione dei comparti è riuscito a far sì che le perdite durante il 2008, anno segnato dalla forte crisi finanziaria, risultassero significativamente contenute rispetto all'andamento generale dei mercati finanziari. Addirittura, il comparto "Garantito", che investe prevalentemente in titoli di stato europei, nel 2008 ha ottenuto un rendimento positivo superiore sia al rendimento del benchmark che a quello del TFR.
Inoltre, Previmoda è il primo fondo contrattuale che a partire dal 2010 offre ai propri iscritti l'opzione Life-cycle (Ciclo di vita), allo scopo di minimizzare il loro rischio finanziario. Una soluzione che s'inserisce nella direzione auspicata dal ministero dell'Economia, Covip e Banca d'Italia e che va oltre l'opzione della "Gestione garantita". Per tutti coloro che aderiranno alla gestione Lifecycle, il profilo di rischio sarà variabile a seconda dell'età dell'iscritto: se giovane, verrà inserito nel comparto "Rubino" fino a quota meno 22 anni dalla pensione, per poi passare alla gestione bilanciata "Smeraldo" fino a meno di 12 anni, successivamente alla gestione prudente "Zaffiro" fino meno di 6 anni, e da ultimo alla gestione "Garantito". Il nuovo iscritto sarà inserito nel comparto da lui scelto, ma se non esprime nessuna scelta passerà automaticamente nel comparto Life-cycle per silenzio assenso. Questa opzione, aggiuntiva rispetto alle gestioni attualmente esistenti, può consentire maggiore sicurezza di accumulo previdenziale durante la vita lavorativa, ottenendo il risultato non di massimizzare il rendimento complessivo, ma di realizzare una maggiore sicurezza di accumulo con minore rischio.

3.1.3.3 Il sistema di tracciabilità volontario nel comparto moda di Italian Textile Fashion

L'associazione Italian Textile Fashion (ITF) è un organismo di coordinamento per la filiera moda promosso da Unioncamere nel 2005 che riunisce oltre 20 Camere di Commercio italiane in cui opera il settore. ITF concentra la sua attività nella valorizzazione e la qualificazione della produzione italiana. In quest' ambito ITF ha promosso la creazione di un sistema volontario di certificazione in grado di garantire al consumatore la massima trasparenza rispetto ai luoghi di lavorazione di tutte le fasi del processo produttivo, indicando l'informazione in un'apposita etichetta garantendo la possibilità di un consumo critico e responsabile. Tutte le imprese italiane che operano nei settori tessili, abbigliamento, calzaturiero e pelletteria possono aderire al progetto, rispettando un preciso percorso di certificazione e sottoponendosi alle verifiche sul campo del Comitato di Certificazione, composto da Unioncamere, SMI, CNA e Confartigianato, per la parte imprenditoriale, da FEMCA-CISL e FILTEA-CGIL, per la parte sindacale, e da Adiconsum[83], in quanto

[83] Adiconsum è un'associazione italiana difesa consumatori e ambiente promossa dalla CISL.

associazione dei consumatori (il Comitato resta aperto alla partecipazione di altri attori). I requisiti che devono possedere le aziende per poter accedere al sistema di tracciabilità sono raccolti in un documento normativo e in un manuale organizzativo dei controlli[84]. Le imprese aderenti, e che superino con esito positivo i controlli, dovranno identificare i prodotti con una specifica etichetta di contenuto informativo standard che riporterà il luogo di produzione delle principali fasi di lavorazione (filatura, tessitura, nobilitazione, confezione per il settore tessile-abbigliamento e conciatura pellame, lavorazione tomaia, assemblaggio e rifinitura per il calzaturiero). Le modalità operative di controllo si basano su verifiche sul campo, anche non programmate, che possono riguardare sia le aziende richiedenti la certificazione, ma anche i loro fornitori o terzisti. Il sistema viene completato da un sistema sanzionatorio che prevede, oltre la sospensione della certificazione, l'applicazione di sanzioni pecuniarie per le aziende che facciano uso improprio o fraudolento della certificazione e del marchio ITF. Per la validazione del sistema di tracciabilità, al fine di renderlo uno strumento applicabile e adattabile alle esigenze di tutte le imprese, è stata realizzata, nel corso del 2006-2007, una sperimentazione dei requisiti su un campione di circa 50 aziende del settore distribuite in diversi punti del territorio italiano. L'iniziativa è stata presentata a febbraio 2008 alla fiera del tessile Milano Unica. L'attuale fase prevede la diffusione del modello nel corso del 2009 e la presentazione del progetto ai consumatori attraverso una intensa campagna promozionale.

3.1.3.4 La Piattaforma Tecnologica Calzaturiera Europea

La Piattaforma tecnologica calzaturiera europea, nata per iniziativa industriale nel giugno del 2006, è un network di interlocutori a cui la Commissione Europea si rivolge in materia d'innovazione e sviluppo dell'industria europea delle calzature. Punto di riferimento di tale Piattaforma nel nostro paese è l'ANCI.

La Piattaforma raccoglie al suo interno idee provenienti da aziende, centri di ricerca, associazioni e altri stakeholders provenienti da settori diversi.

La sua mission è quella di proporre delle linee guida per traghettare l'industria calzaturiera europea verso un'economia basata sulla conoscenza e per rafforzare ulteriormente la leadership che il settore gode nella produzione di calzature ad alto valore aggiunto.

[84] Fondamentalmente, i requisiti sono la disposizione di un sistema organizzativo e documentale tale da dimostrare l'origine di tutte le fasi di lavorazione del prodotto; la realizzazione, in uno stesso paese di ogni fase e sottofase di ciascuna tappa di lavorazione (ad esempio, filatura), al fine di poter garantire la tracciabilità di ogni tappa della produzione e allo stesso tempo rendere semplice il contenuto informativo dell'etichetta; e infine, la sottomissione al sistema dei controlli.

Il ruolo della piattaforma è quello di governare la ricerca, lo sviluppo tecnologico e l'innovazione avendo come obiettivo quello di:

- creare un efficiente gruppo di lavoro composto da esponenti sia del mondo industriale che di quello scientifico;
- definire una strategia europea comune che permetta al settore calzaturiero europeo di rafforzare la sua leadership;
- sviluppare gli strumenti per migliorare la ricerca in generale ponendo particolare attenzione all'ambito dell'educazione e della formazione.

Nello specifico, gli ambiti di ricerca su cui la piattaforma intende concentrare i suoi sforzi sono:

- analisi e studio delle opportunità di mercato, dei bisogni sociali e delle nuove strategie di business;
- sfide tecnologiche per realizzare un innovazione di prodotto;
- sfide tecnologiche per realizzare un innovazione di processo;
- sfide tecnologiche per realizzare un innovazione nell'area ICT;
- formazione;
- pre-standardizzazione;
- trasferimento tecnologico;
- sinergia e cooperazione tra i diversi settori del manifatturiero.

Un importante opportunità in questo senso è rappresentato dal VII Programma Quadro dell'Unione Europea relativo agli anni 2007-2013, all'interno del quale circa 15 milioni di Euro sono stati destinati solo ed esclusivamente a progetti di ricerca dedicati al settore calzaturiero.

A tal proposito, esponenti della piattaforma hanno già presentato alcuni progetti relativi all'innovazione di prodotto e processo, tra cui i progetti Dorothy, Net Challenge, Idea Foot, SShoes e Fit4U.

Nuove opportunità potranno essere colte in futuro nell'ambito del VII PQ impegnandosi a presentare nel breve e medio termine delle tematiche di interesse strategico per il Footwear e partecipando alle idee progettuali che ne deriveranno.

3.1.4 Iniziative di concertazione multilaterale nei territori

3.1.4.1 Toscana: Fabrica Ethica e il sostegno della CSR

Il programma "Fabrica Ethica" nasce nel 2000 per promuovere la cultura della Responsabilità Sociale delle Imprese e facilitare la certificazione delle imprese toscane con lo standard internazionale SA8000 della SAI International[85], grazie anche ai contributi offerti dalla Regione Toscana. Ad oggi, 795 imprese italiane hanno aderito al sistema di certificazione SA8000, di cui circa 25 appartengono al settore tessile, abbigliamento e calzaturiero.

Il progetto "Fabrica Ethica" viene completato da una "Commissione Etica Regionale", costituito da rappresentanti economici, istituzionali e della società civile interessati al tema della responsabilità sociale delle imprese; dal progetto "Fabbrica Ethica Laboratorio Filiera Pelle" (FELAFIP); e dal "Sistema Microcredito Orientato Assistito Toscano" (SMOAT).
Il progetto "Fabrica Ethica Laboratorio Filiera Pelle" (FELAFIP) è un percorso sperimentale sulla filiera della pelletteria, a partire da un campione di 619 imprese (oggi sono 882), localizzate in diverse aree della Toscana, con una incidenza maggiore nelle province di Firenze e Pisa. L'obiettivo principale del progetto è la creazione e la diffusione di una cultura della responsabilità sociale e dei diritti nei territori e nelle aree produttive coinvolte dal progetto, con particolare attenzione ai sistemi di certificazione sociale e ambientale, secondo gli standard SA8000 e ISO9001. Un riconoscimento del progetto FELAFIP è arrivato dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro e dalla Commissione Europea che lo hanno individuato come buona pratica territoriale.
Il "Sistema Microcredito Orientato Assistito Toscano" (SMOAT) mira a sostenere le piccole realtà imprenditoriali capaci di contribuire allo sviluppo locale, ispirandosi al progetto Grameen Bank del premio Nobel Muhammad Yunus. Grazie ad un accordo tra la Regione Toscana, il sistema bancario e Fidi Toscana[86], vengono concessi finanziamenti alle piccole imprese che non hanno garanzie, fino ai 15.000 euro. SMOAT offre inoltre alle neo-imprese e a quelle con meno di 36 mesi di vita, una serie di servizi gratuiti utili all'avviamento d'impresa (orientamento, assistenza e tutoraggio).
Per dare un maggior sostegno al progetto "Fabbrica Ethica", la Responsabilità Sociale delle Imprese (RSI) è stata inserita tra i principi fondamentali sanciti dallo Statuto Regionale approvato nel 2004. In aggiunta, nel maggio del 2006, dopo un'esperienza di oltre 6 anni, la Toscana ha emanato la Legge regionale 17/2006, che rende più

[85] Vedere Sezione Internazionale, punto 1.2.1. *Iniziative unilaterali e multilaterali: la proliferazione dei codici di condotta.*
[86] Fidi Toscana è nata nel 1975 per iniziativa della Regione Toscana e delle principali banche operanti nella regione con l'obiettivo di agevolare l'accesso al credito alle piccole e medie imprese che presentano valide prospettive di crescita ma non sono dotate di adeguate garanzie.

forte il proprio impegno per la diffusione di uno sviluppo economico orientato alla responsabilità sociale. La tracciabilità della filiera produttiva è vista come la pietra angolare di ogni azione di responsabilità sociale, affinché in tutte le fasi della produzione siano rispettati i diritti umani, sociali, economici e del lavoro riconosciuti dalle normative nazionali, europee e internazionali.
La "Fabrica Ethica" ha vinto nel dicembre 2007 il premio European Enterprise Awards istituito dalla Commissione Europea per promuovere le migliori politiche imprenditoriali a sostegno della crescita economica di qualità.

3.1.4.2 Area Salento: l'Accordo di programma per la reindustrializzazione e il rilancio occupazionale dell'area salentino-leccese

L'Accordo di programma per la reindustrializzazione e il rilancio occupazionale dell'area salentino-leccese è stato sottoscritto nel marzo 2008 fra il Ministro dello Sviluppo Economico Pier Luigi Bersani, il presidente della Regione Puglia, Nichi Vendola, il capo di gabinetto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, l'assessore alla Programmazione della Provincia di Lecce, il sindaco del Comune di Casarano, l'amministratore delegato dell'Agenzia nazionale per l'attrazione di investimenti e lo sviluppo d'impresa e il presidente di Confindustria di Lecce.
L'area talentino-leccese è una zona ad alta specializzazione nel settore tessile, abbigliamento e calzaturiero, individuata come Progetto integrato territoriale (Pit) n.9[87]. Con l'Accordo, si include questa area tra quelle eleggibili per l'applicazione della legge 181/89 per la riconversione delle aree industriali colpite dalla crisi. In questo territorio, le recenti crisi congiunturali, la concorrenza dei paesi in via di sviluppo e il ritardo nelle strategie di riposizionamento di mercato hanno, infatti, prodotto situazioni di crisi aziendali e la perdita di un elevato numero di posti di lavoro. In particolare, nel polo di Casarano il colpo più forte è venuto dalla ristrutturazione produttiva dell'azienda motrice dell'area, la Filanto, e del suo sistema di indotto.
Con l'Accordo sarà affrontato lo stato di crisi industriale del settore tessile, abbigliamento e calzaturiero salentino-leccese e, allo stesso tempo, si prevede un incremento occupazionale di 445 addetti che permetterà di ricollocare i 340 lavoratori della Filanto, attualmente in cassa integrazione straordinaria, ma anche, altri lavoratori provenienti da situazioni analoghe.
La manovra definisce una linea unitaria di interventi che regolerà l'attività congiunta dei soggetti pubblici e privati, e prevede l'utilizzo flessibile delle risorse quantificate complessivamente in 40 milioni di euro, stanziate al 50% dallo Stato e dalla Regione Puglia, per incentivi all'industria e alla ricerca nei prossimi tre anni (dal 2008 al 2010). In particolare, le risorse per gli incentivi industriali e per la ricerca saranno

[87] L'approvazione del PIT n.9 è avvenuta il 29 novembre 2004

erogati per metà ciascuno dal Ministero dello Sviluppo Economico e dalla Regione Puglia, e il Ministero del Lavoro destinerà i propri contributi, compartecipando nello stesso modo con la Regione, alla formazione professionale per l'impiego e il reimpiego. L'utilizzo flessibile delle risorse prevede eventuali aumenti del budget: se la Regione Puglia aumentasse i finanziamenti, per effetto dell'accordo di programma, i Ministeri dello Sviluppo Economico e del Lavoro dovrebbero fare altrettanto. Le imprese contribuiranno, da parte loro, con un ammontare complessivo di 173,55 milioni di euro per lo stesso periodo di tre anni.

3.1.4.3 Due passi avanti per il Made in Italy: condivisione delle buone pratiche fra i calzaturifici di Lecce e la Riviera del Brenta

Il 26 marzo 2008, presso il ministero dello Sviluppo Economico, è stato presentato il progetto "Due passi avanti per il Made in Italy, sottoscritto da Confindustria Lecce, A.C.Ri.B. (Associazione calzaturifici della Riviera del Brenta) e le organizzazioni sindacali di categoria (Femca Cisl, Filtea Cgil, Uilta Uil). Il progetto è finalizzato a potenziare e sviluppare due aree strategiche per il settore calzaturiero italiano, la Riviera del Brenta e la Provincia di Lecce, e ruota intorno alla realizzazione di iniziative basate su tre filoni specifici:

- *industriale-produttivo*: attraverso partenariati e interventi di nuova industrializzazione tra aziende della Riviera del Brenta e aziende operanti nel distretto di Casarano (Lecce), che permetterà la condivisione di servizi e know-how, al fine di accrescere economie di scala e disponibilità di fattori strategici, commerciali, produttivi e gestionali con conseguente miglioramento della capacità competitiva;
- *formativo e di trasferimento tecnologico*: attraverso attività di ricerca tecnologica e trasferimento delle innovazioni, e mediante percorsi di riqualificazione e formazione delle maestranze locali al fine di creare profili professionali di riferimento, avvalendosi dell'esperienza del Politecnico Calzaturiero Scarl, che consentirà il riposizionamento del distretto di Casarano verso produzioni di fascia medio-alta;
- *relazioni industriali innovative*: avendo come obiettivo la convivenza tra la competitività nel sistema industriale e la solidarietà nel sistema sociale.

Il progetto si propone dunque l'obiettivo incentivare i rapporti fra due territori con una forte tradizione calzaturiera, mantenendo l'occupazione e le produzioni in Veneto, e favorendo, allo stesso tempo, lo sviluppo e il rafforzamento del distretto di Casarano, con forti problematiche occupazionali. Così, nel leccese verranno prodotte linee che il distretto veneto non riesce più a fare, permettendo di mantenere sul mercato tipologie più vaste di prodotti e valorizzando sempre la produzione Made in Italy.

In questo modo, il progetto vuole contribuire ad estendere non solo tipologie produttive, ma anche il ruolo delle corrette e partecipative relazioni industriali che hanno caratterizzato l'azione nel distretto della Riviera del Brenta negli ultimi anni, tutelando, allo stesso tempo, l'occupazione in entrambi i territori.

3.1.4.4 Riviera del Brenta: il marchio sociale "Global Rights"

L'accordo siglato il 17 giugno 2002 fra ACRIB, FILTEA e FEMCA nel distretto calzaturiero del Brenta, ha dimostrato l'impegno delle Parti Sociali del territorio nei confronti della responsabilità sociale delle imprese. Con l'intesa, i firmatari hanno manifestato un ulteriore impegno nell'applicazione del Codice di Condotta per le imprese operanti a livello nazionale e internazionale previsto dal CCNL del settore e hanno concordato l'adozione di un marchio sociale denominato "Global Rights". Il marchio sociale, oltre ad essere un modo di attuazione del Codice di Condotta del CCNL e del Codice di Condotta Europeo sottoscritto da ETUF:TCL e CEC nel 2000[88], offre la possibilità di valorizzare la produzione calzaturiera della Riviera del Brenta basandosi su criteri di responsabilità sociale, promossi e gestiti in maniera bilaterale. Il marchio "Global Rights" fa riferimento alle sette principali Convenzioni dell'OIL (Convenzioni n.29 e 105 sul divieto del lavoro forzato; Convenzioni n.87 e n.98 sulla libertà di associazione e diritto alla negoziazione collettiva; Convenzione 138 sul divieto del lavoro minorile e Convenzioni n.110 e n.111 sul principio di non discriminazione nell'occupazione) insieme al rispetto dell'ambiente esterno ed interno al fine di salvaguardare la salute dei lavoratori e dei consumatori. Il marchio consiste in un bollino con la scritta "Prodotto nel rispetto dei diritti dei lavoratori e dell'ambiente" apposto sui prodotti delle imprese che decidano di aderire all'iniziativa, impegnandosi di conseguenza a sommettersi ai controlli da parte di un organismo di verifica indipendente per controllare la corretta applicazione del Codice di Condotta nella singola impresa diretta o indiretta. Il progetto ha coinvolto in via sperimentale un gruppo pilota di quattro aziende calzaturiere. Il marchio "Global Rights" è stato depositato in Europa e si prevede di depositarlo nei principali mercati extraeuropei. L'iniziativa, che conta del sostegno della Regione Veneto, ha vinto il Premio Sodalitas Social Award nel 2007, attribuito dalla Fondazione Sodalitas alle iniziative che costituiscono buone pratiche di responsabilità sociale.

[88] Vedere Sezione europea: *2.2.2. Il dialogo sociale europeo nel settore calzaturiero*

3.1.4.5 Biella: L'Associazione Tessile e Salute. Tracciabilità, qualità e sicurezza

L'Associazione Tessile e Salute è nata ufficialmente a Biella nel 2001 su un progetto di Città Studi[89], Asl n.12 e CNR. È un ente non-profit che si propone come punto d'incontro tecnico-scientifico tra mondo della sanità, della produzione, della ricerca e delle associazioni dei consumatori. Il comitato scientifico dell'Associazione è rappresentato dall'Istituto Dermatologico San Gallicano, dal CNR-ISMAC Biella, dall'Istituto Superiore di Sanità, dal Politecnico di Torino e da CERTITEX, un organismo di certificazione indipendente che opera nella filiera dell'industria tessile e dell'abbigliamento. L'Associazione Tessile e Salute persegue la finalità di garantire al consumatore la sicurezza e la trasparenza del prodotto tessile, abbigliamento, calzature e pelletteria, sensibilizzandolo contemporaneamente sui rischi sulla salute di questi prodotti e diffondendo i risultati della ricerca e dell'innovazione. A tale fine, Tessile e Salute sviluppa numerosi studi e ricerche di carattere tecnico-scientifico incentrati sul tema della sicurezza dei prodotti tessili e sull'innovazione tecnologica, come il progetto triennale HI-TEX o il Laboratorio Alta Tecnologia, entrambi finanziati dalla Regione Piemonte. Quest'ultimo progetto, che ha coinvolto il Politecnico di Torino (sezione di Biella), il CNR-ISMAC (sezione di Biella), l'ITIS di Biella, il Fondo Edo Tempia e, come detto, l'Associazione Tessile e Salute, ha creato un laboratorio messo a disposizione delle imprese italiane che intendano svolgere progetti d'innovazione e ricerca su materiali tessili, prodotti e cicli produttivi.
L'Associazione svolge anche delle attività formative nell'ambito del programma di formazione 'Consumo Consapevole' 2007-2008 della Regione Piemonte e tramite il "Master in Tessile e Salute", organizzato da Città Studi di Biella. Inoltre, l'Associazione Tessile e Salute, in accordo con UNITEX[90], ha avviato i lavori per la redazione di una norma tecnica in materia di sicurezza dei prodotti tessili, ritenendo che il tema non sia regolato in modo sistematico e completo né a livello europeo, né a livello nazionale. La norma, che dovrebbe essere ultimata entro febbraio 2009, prevede di includere i requisiti di sicurezza per tutti i prodotti tessili, assicurando nel contempo la comunicazione delle informazioni all'interno della filiera e la possibilità di un aggiornamento continuo dei dati derivanti dalla ricerca scientifica. Nell'ambito del "Progetto Tessile e Salute", finanziato dal Ministero della Salute e finalizzato a garantire al consumatore la sicurezza e la trasparenza del prodotto tessile-abbigliamento, l'Associazione ha messo a punto un progetto di "tracciabilità". L'iniziativa mira a certificare la salubrità dei prodotti che volontariamente le aziende sottoporranno all'esame dei laboratori biellesi. Nel certificato di prodotto e/o di

[89] Città Studi è stata fondata per iniziativa dell'Unione Industriale Biellese e di diverse istituzioni regionali e locali (Fondazione Cassa di Risparmio di Biella, Regione Piemonte, Comune di Biella, Amministrazione Provinciale di Biella e Camera di Commercio Industria Artigianato Agricoltura), con lo scopo di favorire lo sviluppo tecnico scientifico dell'industria biellese. Consta di una Sede Universitaria, di un' agenzia di Formazione Professionale, di un' area di servizi e di Consulenza alle Imprese, di un Centro Congressi Culturale e di una Biblioteca Specialistica.
[90] Associazione Nazionale per l'Unificazione nel Settore Tessile, è un Ente costituito nel 1948, federato all'UNI (Ente Nazionale Italiano di Unificazione) e dedicato a promuovere ed attuare la normativa italiana nel campo tessile.

processo verranno indicate le fasi di lavorazione e il luogo in cui sono state eseguite, nonché le sostanze chimiche impiegate, in accordo con le indicazioni del Ministero della Salute. Secondo gli attori sociali, economici e istituzionali del territorio biellese, riunitisi nel novembre 2008 in un convegno organizzato dall'Associazione, quest'ultima rappresenta un importante passo avanti tanto per il tessile biellese così come per la tutela della salute dei consumatori, ponendo come centro strategico la qualità, la tracciabilità e l'innovazione tecnologica dei prodotti tessili.

3.1.4.6 Valle Seriana: Patto sociale per il rilancio economico per il tessile bergamasco

La Valle Seriana[91], una delle aree industriali del tessile più antiche dell'Italia, ha subito negli ultimi anni un aggravamento delle condizioni socio-economiche che, nel peggiore degli scenari, prefigura per l'intera bassa valle un'ulteriore perdita di circa 5 mila posti di lavoro nell'industria nei prossimi cinque anni. Di fronte a questa congiuntura le Parti Sociali della Valle Seriana hanno deciso di avviare un'azione comune per il rilancio della zona definendo azioni efficaci realizzabili nel breve-medio periodo. Così, il 6 aprile 2009 è stato sottoscritto un protocollo d'intesa su "Progetti e programmi per il rilancio economico della Valle Seriana e delle aree di crisi della provincia" con firmatari Confindustria Bergamo, l'organismo di rappresentanza Imprese &Territorio e le organizzazioni sindacali provinciali CGIL, CISL, UIL[92].

Il protocollo d'intesa è fondato su 50 azioni per le quali è stato stanziato un fondo di 50 milioni di euro. In particolare, si è deciso di costituire un Comitato di Garanzia e Indirizzo costituito dai soggetti promotori, dagli Enti del territorio e dalle Istituzioni finanziarie. Il Comitato focalizzerà e definirà quattro linee d'intervento.
La prima, svilupperà attività di supporto ai progetti imprenditoriali attraverso la costituzione di una task force in grado di fornire assistenza alle imprese e agli imprenditori nella valutazione e realizzazione dei loro investimenti. Tali attività potranno essere affidate alle Associazioni o ad altre risorse economico-professionali operanti sul territorio.
La seconda, realizzerà progetti economico-finanziari attraverso la costituzione di un Fondo (a maggioranza privata) gestito da una società specializzata e autonoma rispetto ai soggetti promotori, destinato a finanziare nuove attività imprenditoriali, a partecipare temporaneamente in imprese sane o a intervenire nell'ambito di progetti particolarmente significativi. Il Fondo sarà chiamato a sostenere le attività di

[91] L'area considerata corrisponde alla Comunità montana della media Valle Seriana (Lombardia), con l'aggiunta dei comuni di Parre e Ponte Nossa che hanno una vocazione industriale analoga a quella dei comuni della Media Valle.
[92] Gli studi necessari per la realizzazione di queste azioni sono stati svolti dalla Società Tolomeo Studi e Ricerche, sotto la direzione di Paolo Feltrin (Università di Trieste). Per un maggior approfondimento, vedere il rapporto di ricerca *Progetti e Programmi per il rilancio economico della Val Seriana* del 16 marzo 2009, a cura di Tolomeo Studi e Ricerch.e

supporto allo sviluppo imprenditoriale e alla crescita dimensionale delle imprese favorendo processi di aggregazione. Il Fondo potrà anche intervenire per la valorizzazione del patrimonio immobiliare delle imprese e per il recupero dei siti produttivi dismessi o abbandonati, con importanti ricadute sul territorio attraverso il riuso e le perequazione urbanistica.
La terza linea d'intervento sarà focalizzata sul sostegno all'occupazione attraverso la sperimentazione di un'iniziativa di flex-security in uno dei *lead market* previsti dall'Unione Europea (sanità in linea, energie rinnovabili, edilizia intelligente, riciclaggio, bioprodotti, tessile tecnico) per la migrazione della manifattura verso settori innovativi nei quali esistano capacità produttive o potenzialità di riconversione. L'idea si fonda sull'ipotesi concreta di poter accedere ai finanziamenti regionali, nazionali, europei e su questa base è stato individuato un lead market compatibile con le risorse e le vocazioni del territorio di riferimento. Per queste ragioni, contemporaneamente, verranno formati (con integrazione di reddito e presenza obbligatoria ai corsi) lavoratori in cassa integrazione o in mobilità per fornire le risorse tecniche e professionali adeguate e necessarie per la realizzazione di questo nuovo progetto d'impresa.
Infine, la quarta linea d'intervento è indirizzata a promuovere il marketing territoriale, l'unione dei Comuni, il miglioramento dei servizi pubblici per l'impiego, la pianificazione sovracomunale, la valorizzazione della polarità socio-sanitaria, l'elaborazione di un progetto turistico, un sistema d'istruzione e formativo raccordato con l'Università e rispondente alle esigenze di formazione continua, presenti sia nel mondo del lavoro dipendente che in quello autonomo, lo sviluppo dell'economia montana, la riqualificazione dei centri storici, la crescita dei servizi alle persone e il potenziamento delle infrastrutture tecnologiche.

Il Patto sociale della Valle Seriana è stato studiato ed approfondito per fronteggiare l'attuale crisi economica della zona, ma potrebbe rappresentare un modello riproponibile e applicabile anche in altre realtà territoriali caratterizzate da analoghe difficoltà demografiche, sociali e produttive.

3.2 LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NEL SETTORE TESSILE, ABBIGLIAMENTO E CALZATURIERO

3.2.1 I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dei settori tessile-abbigliamento e calzaturiero

Per quanto riguarda i contratti collettivi nazionali di lavoro dei settori tessile-abbigliamento e calzaturiero risulta piuttosto difficile effettuare una lettura equilibrata

e condivisa dalle parti protagoniste della loro stagione di rinnovo per una serie di motivi.
In primo luogo, nell'ambito del progetto di ricerca di cui è espressione il presente rapporto, ci troviamo di fronte a più rinnovi contrattuali, quantomeno con riferimento al settore tessile-abbigliamento le cui trattative sono ancora in corso.

In secondo luogo, l'interpretazione delle parti sulle trattative svolte e sui risultati raggiunti, se articolata con valutazioni puntuali rispetto ai singoli istituti rischia ovviamente di essere un valido ed utile esercizio di cronaca, ma nulla più. Ciò anche alla luce della presenza di negoziati articolati che possono partire da piattaforme non uniche sul fronte sindacale, come si sta verificando ad esempio nella trattativa ancora in corso sul fronte del tessile-abbigliamento.

Semmai, all'insegna di un approccio "laico", pragmatico e quanto più neutrale possibile, appare più utile rimandare il lettore allo stesso contratto vigente per i due settori e sottolineare comunque, a livello complessivo, la tradizione di collaborazione che ha caratterizzato in generale il sistema della contrattazione nazionale.

Da ultimo, in questa sede, ai fini della nostra analisi e del lavoro d'indagine di campo centrato sulla contrattazione decentrata e che trova spazio in un secondo rapporto di ricerca, complementare a questo, appare utile dare per assodata la prassi di una contrattazione nazionale ormai consolidata che, va detto, risentirà nel bene o nel male (è ancora presto per dare un giudizio) del recente accordo sulla riforma degli assetti contrattuali, sul quale più avanti daremo un breve riscontro acritico.

3.2.2 La contrattazione di secondo livello

3.2.2.1 Le asimmetrie territoriali nel sistema delle relazioni industriali e la contrattazione decentrata

L'analisi della contrattazione collettiva di secondo livello deve essere necessariamente confrontata con le particolarità del complessivo sistema delle relazioni industriali del settore TAC e con la sua specifica distribuzione sul territorio, fattori che determinano la ripartizione, il peso e l'intensità della contrattazione nel territorio italiano.

In primo luogo, bisogna precisare che la dimensione delle imprese è un dato che determina fortemente l'intensità della contrattazione aziendale, tradizionalmente più diffusa nelle imprese di maggiori dimensioni, dove vi è generalmente un più elevato tasso di sindacalizzazione e, di conseguenza, un maggior forza contrattuale dei lavoratori. Il settore del tessile, abbigliamento e calzaturiero italiano è fortemente

organizzato su un apparato produttivo di micro e piccole imprese con meno di 49 addetti: esse occupavano nel 2001, il 65,9% degli addetti dell'intero sistema moda; di contro, le imprese con più di 250 dipendenti ne impiegavano soltanto il 12,2% (Tabella 6). La scarsa presenza, in media, di relazioni industriali nelle piccole imprese, in un settore come il TAC, caratterizzato dall'alta frammentazione dell'organizzazione produttiva può essere considerata come una delle principali determinanti, pertanto, circa la mancanza di un'estesa contrattazione integrativa aziendale nel settore.

Tabella 6 - Distribuzione % degli addetti nelle industrie della moda, 1991 e 2001 per dimensione di impresa

Numero addetti	1991	2001
Fino a 19	48,3	45,6
20-49	20,3	20,3
50-99	10,4	11,6
100-249	10,3	10,3
250 e oltre	10,7	12,2

Fonte: CNEL, Rapporto sul mercato del lavoro 2003, Documenti n.39, 2004; pag. 323

La seconda precisazione riguarda la distribuzione delle imprese e degli occupati del settore nel territorio italiano. La geografia industriale italiana è, per tradizione, incardinata sul concetto di distretto industriale, una nozione di carattere socio-territoriale, caratterizzato fondamentalmente da una specializzazione manifatturiera dominante e dalla concentrazione dell'occupazione in piccole e medie imprese, ma anche da aspetti non quantitativi, come la presenza di una cultura locale distinta e di un'immagine unitaria e riconosciuta dagli attori che impediscono di delimitare confini geografici ben precisi. Trattandosi, dunque, di un concetto teorico e allo stesso tempo dinamico, non vi è una mappa unitaria dei distretti.

Sono stati, invece, diversi i tentativi nel corso degli anni di delineare i distretti industriali, con risultati fortemente variabili. A titolo esemplificativo, è possibile citare due esempi: la mappa dei distretti industriali disegnata dall'Istat nel 2001 che identifica 156 distretti e l'indagine condotta dal Censis nello stesso anno, che ne identifica soltanto 51[93]. Nel presente rapporto faremo riferimento ai distretti definiti

[93] Per un maggior approfondimento sui problemi dell'identificazione dei distretti industriali, vedere CNEL, *I lineamenti fondamentali della contrattazione territoriale contenuta nell'Archivio del CNEL e la contrattazione territoriale nei distretti industriali*, Documento n.33, 2004

dall' *8° Censimento generale dell'industria e dei servizi* realizzato dall'Istat nel 2001[94], tenendo presente il fatto che i dati non devono essere interpretati in maniera rigida.

Come evidenziato dalla Tabella 7, i distretti industriali specializzati nel tessile e abbigliamento sono i più numerosi in Italia (45 su 156) e rappresentano il 30,1% delle unità produttive locali e il 27,9% dell'occupazione nell'industria manifatturiera italiana. I distretti specializzati in pelletteria e calzature occupano il quarto posto, con 20 distretti su 156, rappresentando 11% delle unità locali e il 9,7% degli addetti nell'industria manifatturiera.

Tabella 7 - Distretti industriali secondo l'industria principale

INDUSTRIA PRINCIPALE	Distretti industriali	Unità locali manifatturiere	Addetti manifatturieri	Composizione percentuale		
				Distretti industriali	Unità locali manifatturiere	Addetti manifatturieri
Tessile e abbigliamento	45	63.954	537.435	28,8	30,1	27,9
Meccanica	38	56.816	587.320	24,4	26,7	30,5
Beni per la casa	32	42.287	382.332	20,5	19,9	19,8
Pelli, cuoio e calzature	20	23.441	186.680	12,8	11,0	9,7
Alimentari	7	3.781	33.304	4,5	1,8	1,7
Oreficeria e strumenti musicali	6	13.010	116.950	3,8	6,1	6,1
Cartotecniche e poligrafiche	4	4.342	35.996	2,6	2,0	1,9
Prodotti in gomma e in plastica	4	4.779	48.585	2,6	2,2	2,5
TOTALE	**156**	**212.410**	**1.928.602**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Istat, 8° Censimento generale dell'industria e dei servizi 2001

I 20 distretti industriali del cuoio, pelle e calzature sono fortemente concentrati nel Centro Italia, principalmente nelle Marche (10 distretti) e in Toscana (4); al Nord-Est sono meno diffusi e tutti raggruppati nel Veneto (3 distretti), mentre nel Mezzogiorno i tre distretti calzaturieri sono distribuiti in tre regioni diverse. Il settore tessile-abbigliamento è ripartito in maniera più equilibrata nelle quattro macro-aree geografiche, anche se vi sono forti poli regionali: Lombardia con 9 distretti su un totale di 11 nel Nord-ovest; Marche e Toscana, con 6 e 5 distretti rispettivamente su un totale di 13 distretti nel Centro, e Puglia, con 6 distretti su 15 nel Mezzogiorno. Il settore tessile è, in quanto a numero di distretti, meno presente nel Nord Est italiano, visto che vi sono soltanto 6 distretti in tutta la zona, di cui 5 localizzati nel Veneto.

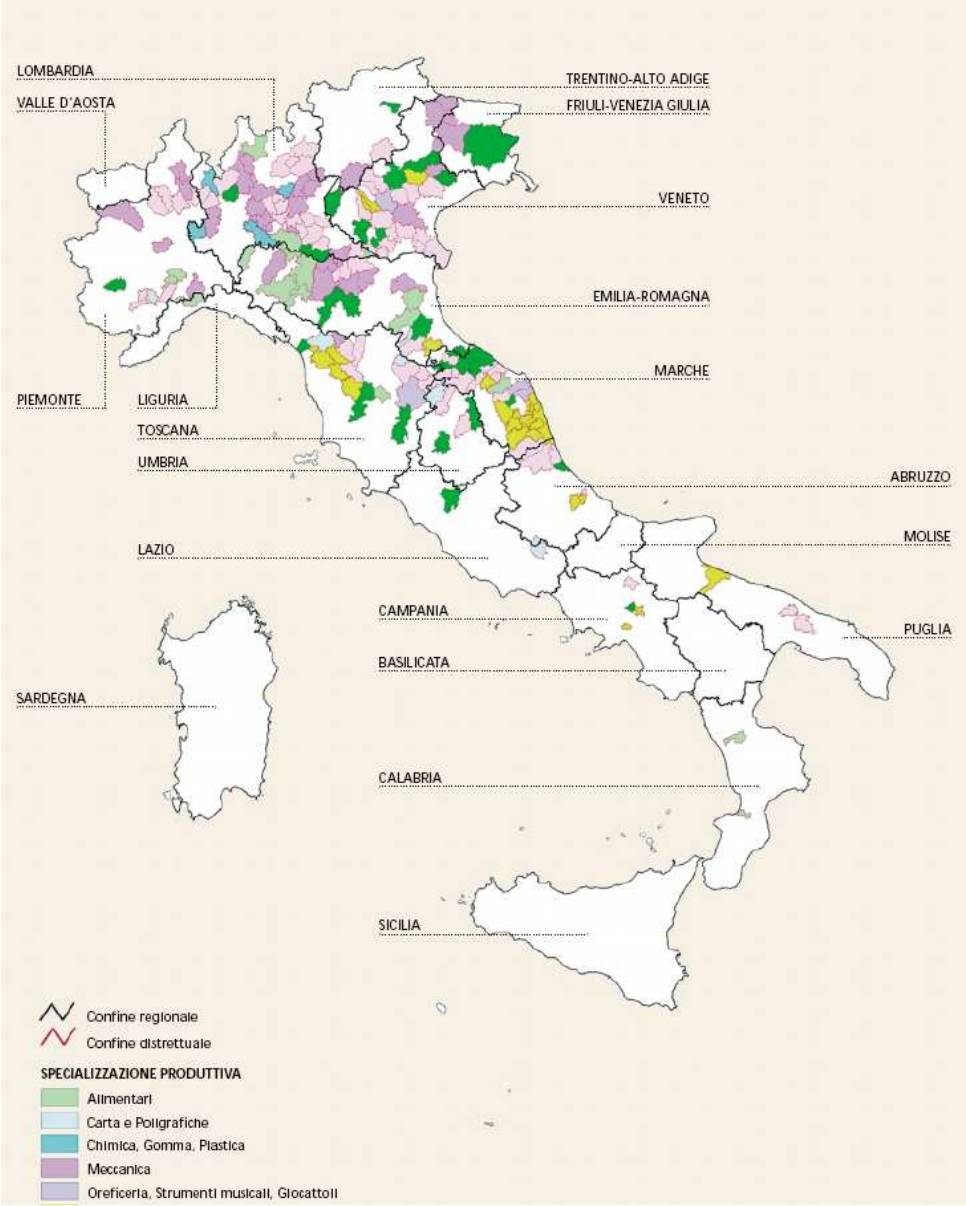
[94] L'Istat individua i distretti industriali quando l'industria principale di un Sistema Locale di Lavoro è costituita, per la maggior parte da unità produttive di piccola e media dimensione, cioè quando si verificano congiuntamente le due seguenti condizioni: a) l'occupazione nelle PMI dell'industria principale è superiore alla metà dell'occupazione totale dell'industria principale; b) l'occupazione nelle unità produttive di piccola dimensione dell'industria principale è superiore alla metà dell'occupazione nelle unità produttive di media dimensione, quando vi è una sola unità produttiva di media dimensione.

Tabella 8 - Distretti industriali per industria principale e ripartizione geografica

REGIONI E RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	Alimentari	Beni per la casa	Cartotecniche e poligrafiche	Meccanica	Oreficeria e strumenti musicali	Pelli, cuoio e calzature	Prodotti in gomma e plastica	Tessile e abbigliamento	Totale
Piemonte	3	1	-	5	1	-	-	2	12
Valle d'Aosta	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lombardia	1	2	-	12	1	-	2	9	27
Trentino-Alto Adige	1	1	-	2	-	-	-	-	4
Bolzano-Bozen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Trento	*1*	*1*	-	2	-	-	-	-	*4*
Veneto	-	8	-	5	1	3	-	5	22
Friuli-Venezia Giulia	-	1	-	2	-	-	-	-	3
Liguria	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Emilia-Romagna	2	3	-	7	-	-	-	1	13
Toscana	-	3	1	-	2	4	-	5	15
Umbria	-	1	1	1	-	-	-	2	5
Marche	-	6	1	3	1	1-	-	6	27
Lazio	-	1	1	-	-	-	-	-	2
Abruzzo	-	2	-	-	-	1	-	3	6
Molise	-	-	-	-	-	-	-	2	2
Campania	-	-	-	1	-	1	1	3	6
Puglia	-	1	-	-	-	1	-	6	8
Basilicata	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Calabria	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sicilia	-	1	-	-	-	-	-	1	2
Sardegna	-	1	-	-	-	-	-	-	1
ITALIA	**7**	**32**	**4**	**38**	**6**	**20**	**4**	**45**	**156**
Nord-ovest	***4***	***3***	-	***17***	***2***	-	***2***	***11***	***39***
Nord-est	***3***	***13***	-	***16***	***1***	***3***	-	***6***	***42***
Centro	-	***11***	***4***	***4***	***3***	***14***	-	***13***	***49***
Mezzogiorno	-	***5***	-	***1***	-	***3***	***2***	***15***	***26***

Fonte: Istat, 8° Censimento generale dell'industria e dei servizi, 2001
(1) Il valore '1-' corrispondente al numero di distretti per Pelli, cuoio e calzature nella regione Marche sta per 10

Figura 6 - I distretti individuati dall'Istat



Fonte: Istituto per la Promozione Industriale e Ministero delle Attività Produttive, L'Esperienza italiana dei distretti industriali, 2002

È da notare però, che il maggior numero di distretti non implica un maggior numero di imprese e occupati poiché la dimensione dei distretti non è uniforme. Ad esempio, nelle Marche predominano i piccoli distretti calzaturieri con meno di 5.000 addetti,

mentre in Lombardia i distretti sono molto più vasti in quanto a numero di occupati. Come evidenziato dalla Tabella 9, le regioni che concentrano più occupati nell'intero settore TAC sono Lombardia (9 distretti), Veneto (8 distretti), Toscana (9 distretti), Marche (16 distretti) e Puglia (7 distretti).
Nel settore tessile e abbigliamento la maggior parte degli occupati si concentra nel Nord Ovest, fondamentalmente nei 9 distretti lombardi, dove sono occupati quasi il 50% degli addetti del settore. Seguono le province del Nord-est e del Centro, con pari peso occupazionale di circa il 21%. Il Mezzogiorno è invece la zona che concentra il minor numero di occupati del settore tessile, con una quota intorno al 7%. Per quanto riguarda il settore pelli, cuoio e calzature, la zona Centro concentra il 52% degli occupati del comparto, di cui il 34% del totale nelle Marche; il Nord-Est, circa il 32%, concentrati soltanto nei distretti veneti, e il Mezzogiorno il 15%.

Tabella 9 - Addetti manifatturieri nei distretti industriali per industria principale e ripartizione geografica

REGIONI E RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	Alimentari	Beni per la casa	Cartotecniche e poligrafiche	Meccanica	Oreficeria e strumenti musicali	Pelli, cuoio e calzature	Prodotti in gomma e plastica	Tessile e abbigliamento	Totale
Piemonte	8.225	1.813	-	42.986	20.159	-	-	43.143	116.326
Valle d'Aosta	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lombardia	7.033	86.004	-	322.834	3.653	-	44.716	218.654	683.094
Trentino-Alto Adige	1.701	2.780	-	9.983	-	-	-	-	14.464
Bolzano-Bozen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Trento	*1.701*	2.780	-	*9.983*	-	-	-	-	*14.464*
Veneto	-	133.119	-	53.742	50.735	60.337	-	87.172	385.105
Friuli-Venezia Giulia	-	42.603	-	7.973	-	-	-	-	50.776
Liguria	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Emilia-Romagna	16.345	27.194	-	131.860	-	-	-	29.102	204.501
Toscana	-	20.207	20.661	-	23.794	33.326	-	81.537	179.525
Umbria	-	2.452	8.625	1.708	-	-	-	10.120	22.905
Marche	-	44.513	2.524	15.763	18.409	64.731	-	25.584	171.524
Lazio	-	5.717	4.186	-	-	-	-	-	9.903
Abruzzo	-	4.377	-	-	-	2.082	-	25.024	31.483
Molise	-	-	-	-	-	-	-	1.531	1.531
Campania	-	-	-	471	-	6.005	1.242	2.677	10.395
Puglia	-	9.727	-	-	-	20.199	-	12.631	42.557
Basilicata	-	-	-	-	-	-	2.627	-	2.627
Calabria	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sicilia	-	734	-	-	-	-	-	260	994
Sardegna	-	892	-	-	-	-	-	-	892
ITALIA	33.304	382.332	35.996	587.320	116.950	186.680	48.585	537.435	1.928.602
Nord-ovest	***15.258***	***87.817***	-	***365.820***	***24.012***	-	***44.716***	***261.797***	***799.420***
Nord-est	***18.046***	***205.896***	-	***203.558***	***50.735***	***60.337***	-	***116.274***	***654.846***
Centro	-	***72.889***	***35.996***	***17.471***	***42.203***	***98.057***	-	***117.241***	***383.857***
Mezzogiorno	-	***15.730***	-	***471***	-	***28.286***	***3.869***	***42.123***	***90.479***

Fonte: Istat, 8° Censimento generale dell'industria e dei servizi 2001

Nella tabella sottostante, vengono elencati i principali distretti industriali di tessile-abbigliamento e di calzature, pelli e cuoio, in termini occupazionali.

Tabella 10 - Principali distretti industriali dell'industria del Tessile e abbigliamento per numero di occupati

Distretto	Regione	Addetti alle U.L. manifatturiere	Unità Locali manifatturiere	Addetti / U.L. manifatturiere
Busto Arsizio (VA)	Lombardia	89.967	9.788	9,2
Como	Lombardia	61.232	6.312	9,7
Prato	Toscana	50.444	9.380	5,4
Castelfranco Veneto (TV)	Veneto	40.321	3.904	10,3
Biella	Piemonte	30.960	2.643	11,7
Carpi (MO)	Emilia-Romagna	29.102	3.587	8,1
Tiene (VI)	Veneto	22.567	2.107	10,7
Castiglione delle Siviere (MN)	Lombardia	21.122	2.041	10,3
Manerbio (BS)	Lombardia	16.841	1.470	11,5
Empoli (FI)	Toscana	14.613	2.226	6,6
Este (PD)	Veneto	13.945	1.623	8,6
Giulianova (TE	Abruzzo	13.707	1.505	9,1
Pistoia	Toscana	13.304	2.521	5,3
Ascoli Piceno	Marche	12.432	1.264	9,8
Borgosesia (VC)	Piemonte	12.183	1.041	11,7

Fonte: nostra elaborazione su dati Istat Censimento dell'industria 2001

Tabella 11 - Principali distretti industriali dell'industria delle Pelli, cuoio e calzature per numero di occupati

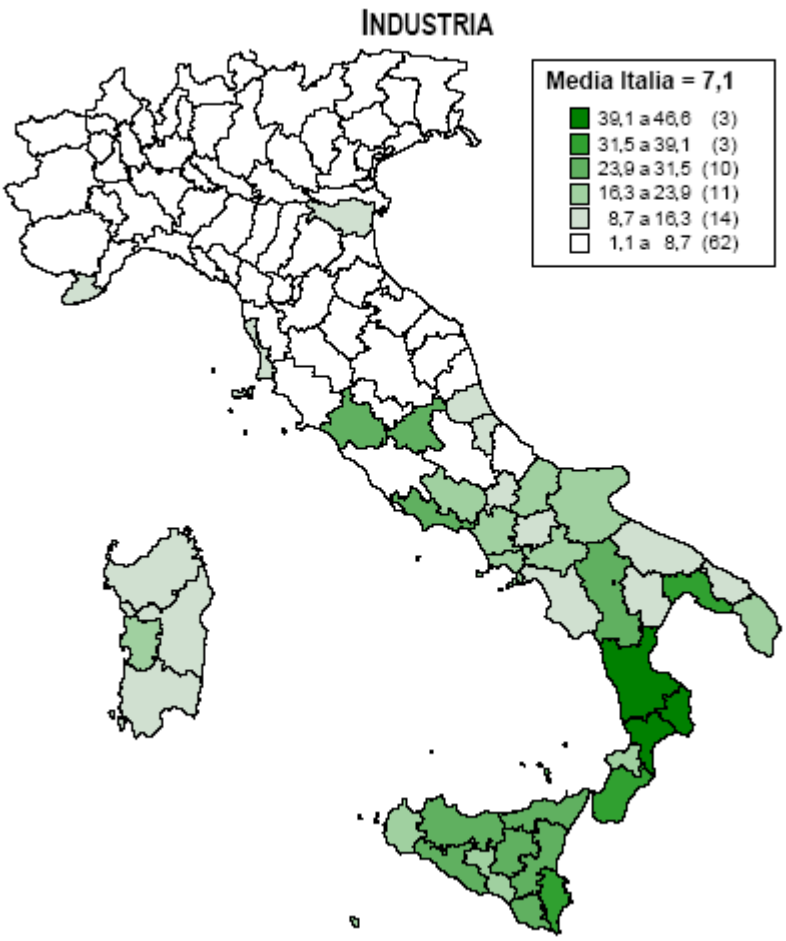
Distretto	Regione	Addetti alle U.L. manifatturiere	Unità Locali manifatturiere	Addetti / U.L. manifatturiere
Arzignano (VI)	Veneto	32.305	2.506	12,9
Montebelluna (TV)	Veneto	25.698	2.430	10,6
Santa Croce sull'Arno (PI)	Toscana	20.467	2.641	7,7
Barletta (BA)	Puglia	20.199	4.153	4,9
Civitanova Marche (MC)	Marche	19.898	2.686	7,4
San Benedetto del Tronto (AP)	Marche	13.031	1.640	7,9
Fermo (AP)	Marche	9.999	1.414	7,1
Castelfiorentino (FI)	Toscana	6.139	822	7,5
Montegranaro (AP)	Marche	6.417	864	7,4
Solfora (AV)	Campania	6.005	785	7,6
Borgo San Lorenzo (FI)	Toscana	5.090	694	7,3
Montegiorgio (AP)	Marche	4.781	672	7,1

Fonte: nostra elaborazione su dati Istat Censimento dell'industria 2001

Un'ultima considerazione da non tralasciare rispetto alla contrattazione di secondo livello è il peso del lavoro sommerso nel settore. Nel 2004, l'incidenza delle unità di lavoro irregolari sul totale delle unità di lavoro nel settore TAC era del 9%, pari a circa 80.000 lavoratori, un dato nettamente superiore a quello dell'industria in senso stretto (senza la costruzione), pari al 3,8% nello stesso anno[95]. Tuttavia, la distribuzione del lavoro sommerso nel settore non appare in maniera omogenea sul territorio: le 26 province che presentano tassi di irregolarità nell'industria[96], situati fra il 16 e il 46%, si localizzano tutte nel Mezzogiorno[97]. La mappa sottostante, illustra le importanti differenze fra Sud e Centro-Nord, per quanto riguarda l'incidenza del sommerso sul territorio e conferma un dualismo territoriale che inciderà notevolmente sulla presenza di contrattazione decentrata.

[95] Istat, La misura dell'economia sommersa secondo le statistiche ufficiali. Anni 2000-2004, 14 dicembre 2006
[96] Industria in senso stretto più costruzione.
[97] Istat, *Lavoro non regolare a livello provinciale. Anno 2003. Guida alla lettura dei cartogrammi*, 15 luglio 2005

Figura 7 - I tassi di irregolarità nell'industria. Anno 2003



Fonte: Istat, lavoro non regolare a livello provinciale. Anno 2003, op. cit.

In definitiva: il diverso peso occupazionale dell'industria del TAC nel territorio; il forte frazionamento dell'organizzazione produttiva del settore in micro e piccole imprese, dove i tassi di sindacalizzazione sono molto bassi se non inesistenti e dove spesso predominano forme di contrattazione informale; unito al peso esercitato dall'economia sommersa, principalmente nelle regioni del Mezzogiorno, sono elementi che configurano una geografia industriale del settore piena di asimmetrie che trova non pochi effetti in un peso variabile della contrattazione di secondo livello per il settore TAC nei diversi territori.

3.2.2.2 La contrattazione integrativa territoriale nel settore tessile, abbigliamento e calzaturiero

La contrattazione territoriale nel settore industriale del tessile, abbigliamento e calzaturiero ha una scarsa diffusione. Soltanto nell'ambito dell'artigianato, la contrattazione collettiva su base territoriale è leggermente più diffusa, in ragione della configurazione del modello contrattuale artigiano basato due livelli, nazionale e regionale[98].

La sua scarsa diffusione risente anche del fatto che non tutte le parti condividono come obiettivo l'estensione della contrattazione integrativa territoriale a contenuto economico o normativo riconoscendo valore esclusivamente alla contrattazione aziendale come contrattazione di secondo livello e apprezzando eventualmente il livello territoriale solo nei casi di accordi su temi "di contesto", come le politiche di sviluppo, iniziative formative e sulla sicurezza, il funzionamento del mercato del lavoro, etc..

È per questo motivo, ad esempio, che alcuni accordi territoriali dell'industria del tessile-abbigliamento risalenti agli anni '80, sebbene in vigore, ad esempio quelli dei distretti di Biella e di Prato, non possono rappresentare modelli per il futuro, ma esperienze di un passato ormai lontana. Peraltro, sono di norma caratterizzati da livelli relativamente bassi di copertura e, in genere, superati dai contratti integrativi aziendali sottoscritti in quelle zone.

Sul fronte calzaturiero, nella Provincia di Pistoia è stato rinnovato nel luglio 2006 il contratto integrativo plurimo aziendale per le imprese industriali del settore calzaturiero della provincia[99]. L'accordo riguarda principalmente i lavoratori delle aziende del distretto calzaturiero di Valdinievole, che impiega circa 3.900 addetti, distribuiti in più di 500 imprese, prevalentemente piccole o piccolissime aziende a conduzione familiare. Il contenuto dell'accordo si incentra principalmente sugli aspetti economici (migliorando di un 7% il premio massimo rispetto a quello previsto dall'allora vigente CCNL) e sulla formazione, tematica che viene introdotta con l'intenzione di farne un perno determinante per lo sviluppo del settore. Anche nella Provincia di Pavia è stato sottoscritto un accordo di zona il 14 luglio 2006 per le imprese calzaturiere del distretto industriale di Vigevano, che comprende circa 350 imprese[100]. L'accordo regola l'erogazione dei premi di risultato nel territorio: viene consolidato il Premio di produzione annuale istituito in base ad un precedente accordo territoriale e viene individuato un nuovo Premio Gestione Impianti, che fa riferimento al grado di saturazione degli impianti con lo scopo di collegare il perseguimento di criteri di efficienza ed elasticità alla prestazione lavorativa.

Fatte queste eccezioni, soltanto nel distretto calzaturiero della Riviera del Brenta vi è una contrattazione integrativa territoriale aggiornata e frequente. La contrattazione

[98] Veneto, Piemonte, Lombardia, Emilia-Romagna e Toscana hanno rispettivi contratti collettivi regionali per l'artigianato del settore tessile, abbigliamento e calzaturiero.

[99] L'accordo plurimo aziendale ha sostituito un precedente accordo territoriale di Pistoia, riducendo così il campo di applicazione del contratto alle aziende industriali del settore che decidano di applicarlo.

[100] Il Distretto Industriale di Vigevano comprende due settori di specializzazione calzaturiero e meccano-calzaturiero. Entrambi i settori rappresentano contano circa 600 imprese. Fonte: www.clubdistretti.it/

di secondo livello nel Brenta è di carattere "distrettuale" o interprovinciale poiché riguarda l'area compresa tra le province di Venezia e Padova (Comuni di Stra, Fiesso d'Artico, Fossò e Vigonovo – a Venezia - e Vigenza, Noventa Padovana e Saonara - a Padova), area in cui lavorano circa 1.000 addetti e operano più di 700 aziende, per una produzione annua di 1.900 milioni di euro[101]. Il distretto è caratterizzato da una lunga esperienza nella contrattazione collettiva di livello territoriale: il primo accordo di integrazione salariale rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale di categoria sottoscritto nel Brenta, risale al 1962. Si tratta di un accordo "zonale" che rompe gli schemi territoriali provinciali, seguendo i passi dell'Associazione Calzaturifici della Riviera del Brenta (ACRIB), associazione imprenditoriale costituita l'anno precedente. L'accordo del 1962 ha aperto la strada a diversi Accordi zonali successivi che, poco a poco, hanno puntato a considerare non solo aspetti economici o normativi, ma anche materie legate allo sviluppo e al miglioramento del comparto. L'intensa attività contrattuale ha dato luogo nel distretto, fra gli anni '60 e '80, a 6 Accordi zonali[102], all'Accordo per la Costituzione di un Centro di Formazione Professionale (gestito congiuntamente da ACRIB, Organizzazioni Sindacali e Comuni della Riviera del Brenta, del 30/04/1980), e a un Accordo progetto di prima formazione (19/01/1981). A partire dal 1995 si è assistito ad un'intensificazione nella contrattazione[103], a partire dalla sottoscrizione dell'accordo del 15 marzo con cui venivano istituiti i Gruppi di Miglioramento, gruppi a composizione paritetica il cui obiettivo è trattare i temi fondamentali per lo sviluppo dell'economia e delle condizioni di lavoro dell'area; e il Premio di vantaggio per maggior utilizzo degli impianti (cioè per gli incrementi di produttività). All'accordo del 1995 seguono quello del 22 dicembre 1997, che regola i trattamenti di malattia e /o gravidanza dei lavoratori domiciliari, e quello del 24 luglio 1998, che istituisce un Tavolo Concertativo Permanente e conferma i Gruppi di miglioramento sui temi dell'Ambiente di lavoro, della Formazione Professionale e delle Pari Opportunità.
Successivamente, l'accordo del 28 febbraio 2000, considerato parte integrante del Patto Territoriale per la Riviera del Brenta, prevedeva importanti progetti quali:

- la costituzione di una Città della Moda, progetto teso a rimodellare urbanisticamente l'area creando nuove strutture culturali (Museo delle arti e dei mestieri della moda e le calzature) e infrastrutture per le fiere, congressi, ecc.;
- la cablatura della Riviera del Brenta al fine di facilitare le comunicazioni interne ed esterne del distretto;
- la promozione delle produzioni della zona sui mercati internazionali;
- il potenziamento delle strutture di commercializzazione;

[101] Dati relativi al 2007. Fonte: ACRiB
[102] Accordi del 24 febbraio 1962, 15 febbraio 1964, 2 dicembre 1967, 12 marzo 1969, 23 marzo 1974 e 12 novembre 1981
[103] Le parti firmatarie degli accordi sono ACRiB, dalla parte imprenditoriale e, dalla parte sindacale, FILTEA-CGIL e FEMCA-CISL. Solo alcuni contratti sono sottoscritti anche da Unindustria Venezia , Unindustra Padova e UILTA-UIL.

- una migliore organizzazione della formazione e della ricerca, con il potenziamento delle attività del Centro Veneto Calzaturiero;
- la promozione della qualità attraverso la certificazione delle aziende e la creazione di una rete di collaborazione fra le USL, gli imprenditori e le RSU, in materia di sicurezza e ambiente di lavoro.

Successivamente, in virtù del patto del 7 maggio 2001, viene costituito un tavolo misto USL-ACRiB-RSU, che proponeva azioni di monitoraggio delle problematiche epidemiologiche ed infortunistiche del lavoro calzaturiero. Grazie al lavori avviati, il settore calzaturiero ha migliorato le condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, oltre quanto previsto dalla legge, e ha raggiunto la più bassa incidenza di infortuni sul lavoro nelle Province di Vicenza e Padova, con un'assenza di casi di malattia professionale fin dal 1990.
L'accordo del 1° giugno 2001, che segue un patto a contenuto economico del 16 febbraio dello stesso anno, istituisce la Consulta di Distretto, regolata successivamente in altri due accordi del 25 luglio 2003 e del 9 febbraio 2004. La Consulta ha il compito di progettare e gestire le politiche industriali e di sviluppo per il distretto e di avviare azioni di proposta, suggerimento e indirizzo nei confronti di tutti gli organismi competenti.
Il 17 giugno 2002 viene siglato un accordo che esprime l'impegno delle Parti Sociali del distretto nei confronti della responsabilità sociale delle imprese. Il documento manifesta un ulteriore impegno nell'applicazione del Codice di Condotta per le imprese operanti a livello nazionale e internazionale previsto nel CCNL, oltre ad annunciare l'intenzione di adottare un marchio sociale da applicare ai prodotti delle imprese del Brenta. Ad oggi, l'ultimo contratto integrativo territoriale dell'industria calzaturiera del Brenta è stato sottoscritto il 25 settembre 2005. Il contratto ribadisce quanto già pattuito nei numerosi accordi precedenti in materia di relazioni industriali, formazione, salute e sicurezza, e aggiorna la parte economica relativa al Premio di vantaggio.
L'esperienza della Riviera del Brenta risulta di interesse in quanto esempio, poco comune nel settore industriale TAC, di un modello di relazioni industriali in cui il dialogo e la collaborazione tra le Parti Sociali sono confluite nella sottoscrizione di numerosi accordi a livello territoriale che sono andati oltre la mera contrattazione economica, disegnando strategie di sviluppo comuni per il settore, basate sulla diffusione della cultura della qualità nelle aziende e sui principi della salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Vale segnalare tuttavia come quella del Brenta rappresenta una situazione molto particolare e forse difficilmente esportabile e replicabile in altri contesti e come essa possa essere presa a riferimento più per quello che ha generato dal punto di vista di una governance condivisa su alcuni temi trasversali – "di contesto" - allo sviluppo del distretto (tenuta del polo calzaturiero, responsabilità sociale, sicurezza e ambiente di lavoro, formazione, etc.) che non sul fronte economico-normativo.

3.2.2.3 La contrattazione aziendale nel settore TAC fra 1998 e 2006

Il rapporto *I lineamenti della contrattazione aziendale nel periodo 1998-2006* [104], elaborato dal CNEL, presenta le principali tendenze della contrattazione aziendale su un campione di 1.120 imprese e 2.946 accordi presenti nel Archivio Nazionale dei Contratti di Lavoro del CNEL. Nell'area contrattuale Sistema Moda, che comprende tutti i settori merceologici della categoria sindacale[105], il numero di accordi presenti per il periodo di riferimento è di 258 in 140 imprese.
La costruzione dell'Archivio è basata su un campione statisticamente significativo in grado di cogliere le caratteristiche e le peculiarità della contrattazione aziendale. Tuttavia, esso comprende le imprese con più di 1.000 dipendenti e un campione di circa 600 imprese (per tutti i settori) con un numero di dipendenti compreso tra 100 e 1.000. L'universo di riferimento dell'Archivio per il Sistema Moda è costituito dunque da 140 imprese, di cui 47 con più di mille dipendenti e 93 con una dimensione tra 100 e 1.000 addetti.

Tabella 12 - Numero di accordi e di imprese presenti nell'Archivio Nazionale CNEL della contrattazione aziendale nel settore TAC al dicembre 2006

Dimensione imprese	>1.000 dipendenti	>100 < 999 dipendenti	Aziende nuove[106]	Totale
Numero di imprese	47	93	4	140
Numero di contratti aziendali	93	165	5	258

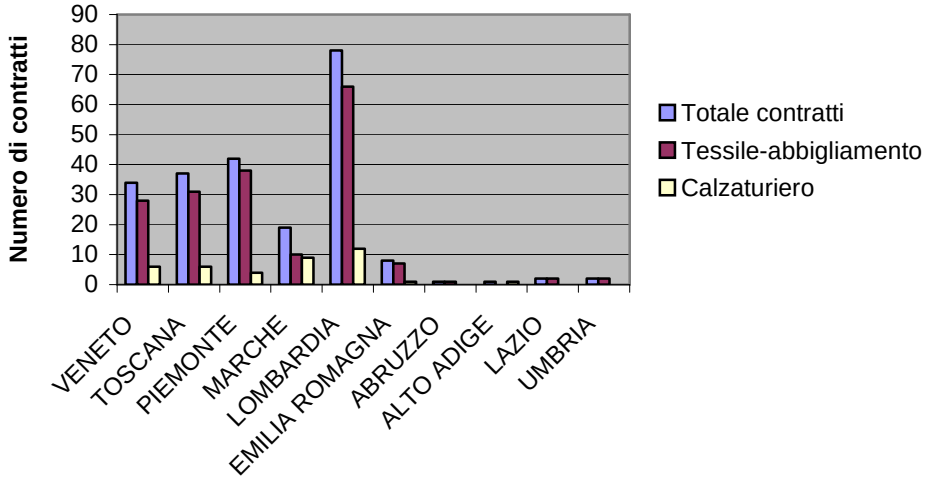
Fonte: nostra elaborazione su dati CNEL

Dal punto di vista territoriale, il campione copre nove Regioni (Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Toscana, Marche, Lazio, Campania e Puglia) con un tessuto produttivo sufficientemente rappresentativo dei vari modelli presenti in Italia. Come si può apprezzare nella Figura 8, la maggior parte dei contratti aziendali presenti nell'archivio CNEL relativi al Sistema Moda (circa il 35%) si concentrano in Lombardia, la regione con il maggior numero di occupati nel settore, seguita da Piemonte, Veneto e Toscana (con un 18%, 16% e 15% dei contratti). da rilevare

[104] CNEL, I lineamenti della contrattazione aziendale nel periodo 1998-2006. Flessibilità retributiva, numerica, funzionale e innovazione organizzativa. Alcuni case study di particolare interesse, Novembre 2007
[105] Tessile-abbigliamento, calzature, pelli e cuoio, lavanderie, occhialeria, giocattoli. A ben guardare, tuttavia, solo una minima parte dei contratti aziendali (5) riguardano categorie diverse dal TAC.
[106] Sono aziende inizialmente non presenti nel campione e per le quali non sempre si dispone di tutti i dati completi

l'elevata quantità di contratti sottoscritti in Piemonte (la maggior parte a Biella) rispetto al numero di occupati nella Regione: il numero di contratti supera quello del Veneto e della Toscana, che rappresentano, ciascuna, tre volte il Piemonte quanto a numero di occupati.
Le Marche registrano un numero di contratti più modesto, meno di 20 per tutto il periodo di riferimento, pari all' 8% di quelli presenti nel archivio CNEL. Nelle restanti Regioni il numero di contratti aziendali del settore è piuttosto marginale, in quanto inferiore a 10 accordi per tutto il periodo di riferimento (1998-2006).
Quanto alla distribuzione settoriale dei contratti all'interno del TAC, la stragrande maggioranza degli accordi in tutte le Regioni appartiene al comparto del tessile-abbigliamento: un 83% contro soltanto un 17% dei contratti riguardanti il calzaturiero, rispecchiando grosso modo la distribuzione occupazionale fra i comparti.

Figura 8 - Distribuzione geografica dei contratti aziendali del TAC presenti nel archivio CNEL sulla contrattazione decentrata, per regione e settore



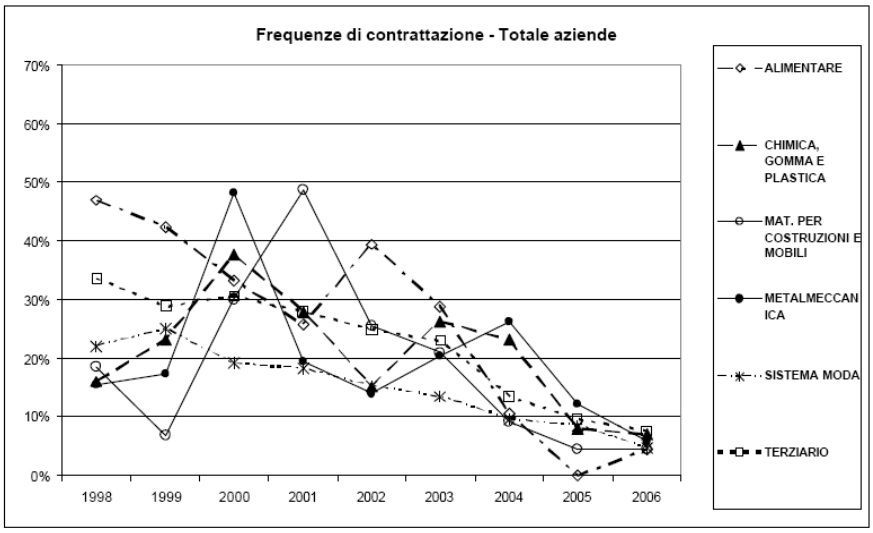
Fonte: nostra elaborazione su dati CNEL

Nonostante il campione di aziende presenti nell'Archivio CNEL sia statisticamente significativo per l'insieme dei settori del settore privato, per il tessile, abbigliamento e calzaturiero, la selezione campionaria di un universo di aziende con un numero di addetti superiore a 100, rappresenta una forte limitazione nell'analisi della contrattazione decentrata, poiché soltanto il 22,5% delle aziende presenti nel settore TAC appartengono a questa classe dimensionale[107]. Per tale motivo, l'osservatorio sulla contrattazione aziendale che dovrebbe essere avviato all'interno dello stesso progetto nell'ambito del quale viene redatto il presente rapporto, vorrebbe superare

[107] Istat, 2001

questo limite, offrendo un'analisi più approfondita e adeguata al settore oggetto di studio, sia in termini statistico-quantitativi (numero e caratteristiche delle aziende osservate), che in termini qualitativi, riguardo all'oggetto di analisi dei dati inerenti agli accordi.
Tuttavia, le evidenze messe in luce dal rapporto CNEL sopra citato, restano di enorme interesse poiché offrono una panoramica dell'evoluzione della frequenza della contrattazione aziendale a livello settoriale nell'ultimo decennio, analizzando anche i grandi lineamenti concernenti il contenuto degli accordi.
L'evidenza di maggior rilievo che emerge dall'analisi effettuata dal CNEL è la flessione dell'intensità di contrattazione[108] apprezzabile in tutti i settori (Figura 9). Persino all'interno di un campione di imprese che siglano accordi, l'intensità annua di contrattazione nei picchi massimi non riesce a superare la metà del totale delle aziende osservate. Nel Sistema Moda, si passa da un massimo di 22-25% di aziende che avevano sottoscritto accordi nel 1998/99 a soltanto un 5% nel 2006.

Figura 9 - Intensità di contrattazione per anno -Totale aziende- 1998-2006



Fonte: CNEL, I lineamenti della contrattazione decentrata… op. cit.

Come evidenziato dalle Figure 10 e 11, questa tendenza al declino si manifesta sia per le imprese più grandi (>= 1.000 dipendenti) che per quelle di minore dimensione (tra 100 e 999 dipendenti). Per il Sistema Moda si evidenziano dei massimi di intensità di contrattazione per le imprese maggiori nel 1999 (37%) e nel 2003 (27%), che sembrano corrispondere alle stagioni di rinnovo della contrattazione integrativa, ma sempre all'interno di una tendenza alla flessione dell'intensità di

[108] La percentuale di aziende di un settore che fa un accordo in ciascun anno sul totale delle imprese del campione per il settore in esame.

contrattazione. Il punto dei minimi per le imprese di queste dimensioni si è raggiunto nel 2006, con solo un 3% di intensità di contrattazione. Tale tendenza al declino è evidente anche per le imprese di minore dimensione, nonostante presenti un'evoluzione più stabile nel tempo, con meno picchi d'intensità: il massimo d'intensità si registra nel 1998 con un 22%, con leggere variazioni fino al 2003, anno in cui soltanto l' 8% delle aziende presenti nel campione ha siglato un accordo. La più bassa intensità di contrattazione per le imprese di queste dimensioni si registra, come per le imprese grandi, di nuovo nell'ultimo anno osservato, il 2006 (6%).

Figura 10 - Intensità di contrattazione per anno per le imprese più grandi (>= 1.000 dip.) – 1998-2006

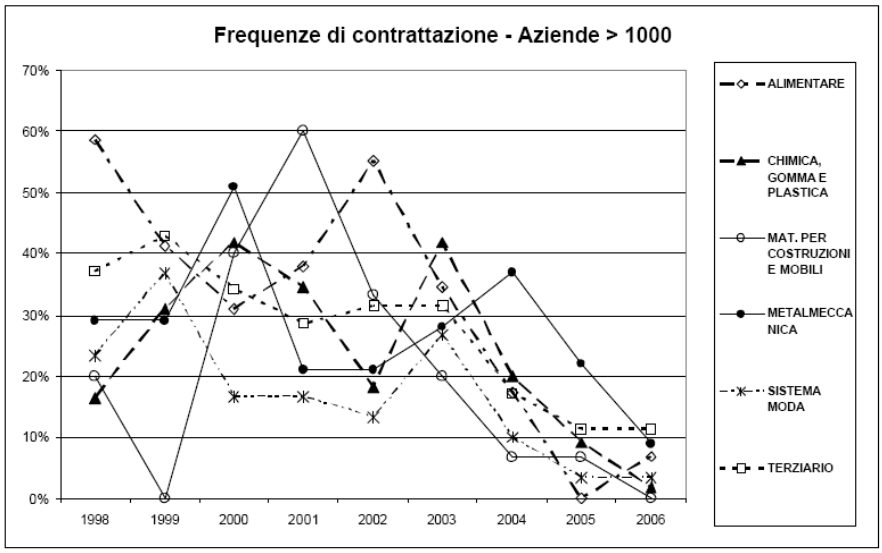
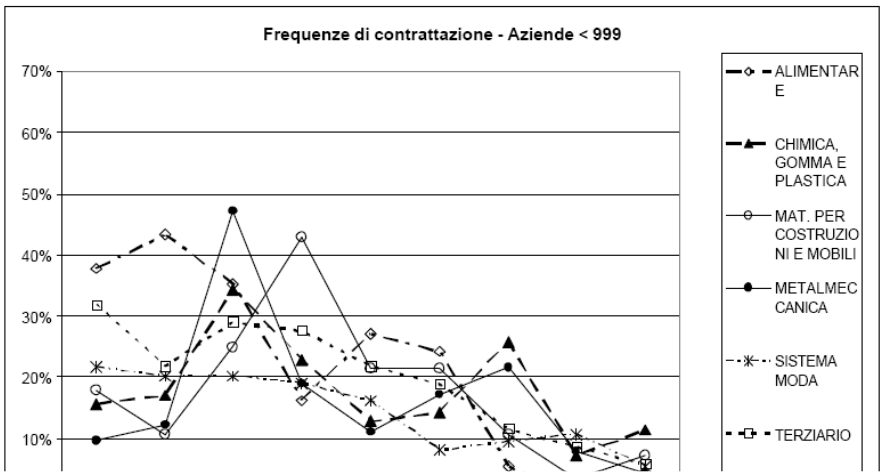


Figura 11 - Intensità di contrattazione per anno per le imprese tra 100 e 1.000 dipendenti – 1998-2006



Fonte: CNEL, I lineamenti della contrattazione decentrata… op. cit.

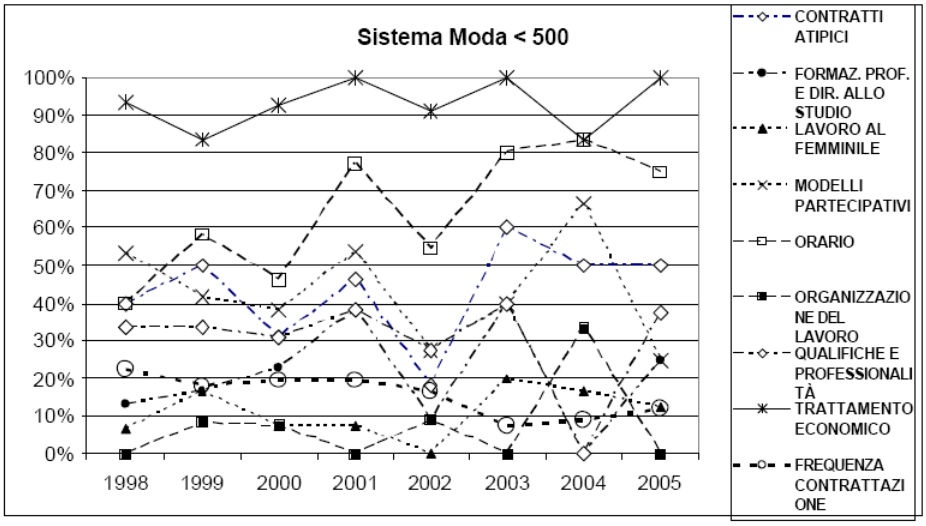
Nel Sistema Moda, la flessione dell'intensità di contrattazione, che si inscrive in una generale tendenza al declino in tutti i settori, può essere in parte spiegata dalla forte crisi del settore nel periodo 2000-2005. In effetti, in un periodo di intensa recessione, l'attenzione delle Parti Sociali tende a spostarsi sulla gestione dei processi di ristrutturazione complessiva del settore, piuttosto che sul rinnovo dei contratti

integrativi. Tuttavia, i dati relativi all'intensità di contrattazione negli ultimi anni della decade '90, rivelano che la contrattazione aziendale nel settore non era particolarmente intensa neanche prima della crisi, soprattutto tenendo conto che i dati analizzati riguardano soltanto le imprese che contrattano e non un campione di imprese *tout-court*.

Il contenuto degli accordi

Dall'analisi della contrattazione, emerge con nettezza come la contrattazione aziendale sia caratterizzata dal ruolo preminente del trattamento economico. La quasi totalità delle aziende che hanno contrattato (fra l' 83 e il 100%), per ogni anno del periodo di riferimento, hanno trattato questo aspetto. La voce trattamento economico è costituita per la larghissima maggioranza dei casi (fra il 95% e il 100%) dalla contrattazione della quota di salario variabile legata alle performance delle imprese (il premio di risultato) come previsto dall'accordo del luglio '93. I premi in questo settore sono collegati a più indicatori di performance: presenza nel lavoro, produttività, redditività e qualità. La prevalenza relativa della contrattazione retributiva rispetto alle altre materie è maggiore tra le piccole imprese che tra quelle maggiori: tra le prime, le frequenze del Trattamento economico mostrano uno scarto spesso superiore ai 20 punti percentuali rispetto alle altre materie trattate; mentre per le imprese di maggiore dimensione, questa differenza si riduce spesso a meno di 10 punti. Nonostante ciò, tanto nelle imprese più grandi come in quelle medie, la tendenza relativa alla contrattazione del salario resta costantemente su livelli molto elevati, mentre per le altre materie si manifestano forti picchi di flessione in determinati anni. Ad ogni modo, solo raramente si registra una modifica sostanziale dell'importanza relativa di una materia rispetto alle altre nelle imprese di meno di 500 dipendenti, mentre nelle imprese di maggiori dimensioni le variazioni sono molto più frequenti.

Figura 12 - Frequenza di contrattazione relativa[109] delle diverse materie – Sistema Moda – imprese con meno di 500 dipendenti



Fonte: CNEL, I lineamenti della contrattazione decentrata… op. cit.

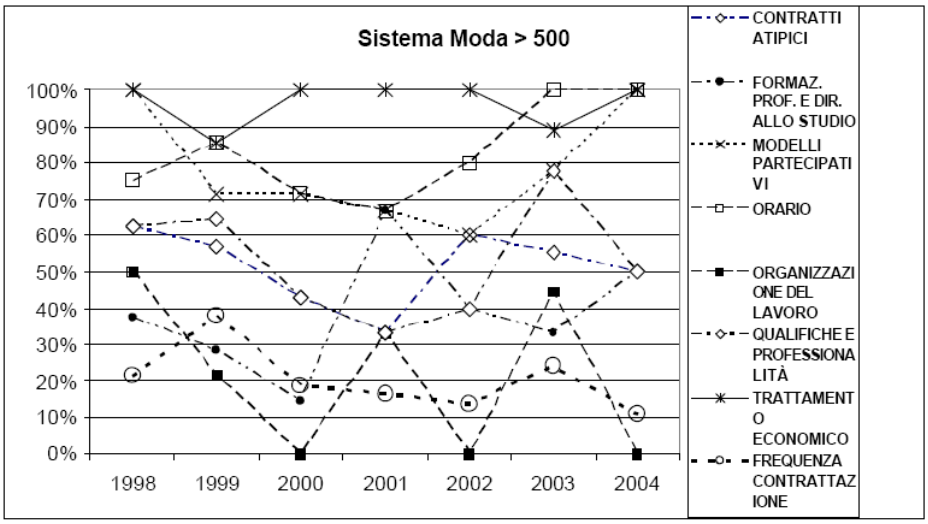
Tabella 13 - Frequenza di contrattazione relativa delle diverse materie – Sistema Moda – imprese con meno di 500 dipendenti

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
contratti atipici	40%	50%	31%	46%	18%	60%	50%	50%
formaz. prof. e dir. allo studio	13%	17%	23%	38%	9%	40%	0%	25%
lavoro al femminile	7%	17%	8%	8%	0%	20%	17%	13%
modelli partecipativi	53%	42%	38%	54%	27%	40%	67%	25%
orario	40%	58%	46%	77%	55%	80%	83%	75%
organizzazione del lavoro	0%	8%	8%	0%	9%	0%	33%	0%
qualifiche e professionalità	33%	33%	31%	38%	27%	40%	0%	38%
trattamento economico	93%	83%	92%	100%	91%	100%	83%	100%
frequenza contrattazione	***22%***	***18%***	***19%***	***19%***	***16%***	***7%***	***9%***	***12%***

Fonte: CNEL, I lineamenti della contrattazione decentrata… op. cit.

[109] I dati presentati rispondono alle frequenze relative di contrattazione delle diverse materie, cioè, alla quota di aziende che hanno trattato una certa materia sul totale di quelle che hanno contrattato in ciascun anno. E' importante confrontare queste cifre con quelle riguardanti l'*intensità di contrattazione* di ogni anno per poter dare un significato ponderato al peso delle diverse materie nella contrattazione aziendale di ciascun anno.

Figura 13 - Frequenza di contrattazione relativa delle diverse materie – Sistema Moda- imprese con oltre 500 dipendenti



Fonte: CNEL, I lineamenti della contrattazione decentrata… op. cit.

Tabella 14 - Frequenza di contrattazione relativa delle diverse materie – Sistema Moda- imprese con oltre 500 dipendenti

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
contratti atipici	63%	57%	43%	33%	60%	56%	50%	100%
formaz. prof. e dir. allo studio	38%	29%	14%	67%	40%	33%	50%	0%
lavoro al femminile	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
modelli partecipativi	100%	71%	71%	67%	60%	78%	100%	100%
orario	75%	86%	71%	67%	80%	100%	100%	100%
organizzazione del lavoro	50%	21%	0%	33%	0%	44%	0%	0%
qualifiche e professionalità	63%	64%	43%	33%	40%	78%	50%	100%
trattamento economico	100%	86%	100%	100%	100%	89%	100%	100%
frequenza contrattazione	***22%***	***38%***	***19%***	***16%***	***14%***	***24%***	***11%***	***3%***

Fonte: CNEL, I lineamenti della contrattazione decentrata… op. cit.

L'orario rappresenta la seconda voce per frequenza di contrattazione. La flessibilità di orario è un frequente elemento oggetto di contrattazione (fra il 40% e l'83% nelle imprese con meno di 500 dipendenti, e fra il 67% e il 100% nelle imprese grandi con più di 500 dipendenti) con una tendenza sensibilmente crescente dal 2003.
Nel Sistema Moda, la contrattazione delle materie riguardanti i contratti atipici si colloca in generale in una fascia media di frequenza, anche se subisce molte oscillazioni nel periodo osservato: si muove in un *range* fra il 18% e il 60% per le imprese sotto i 500 dipendenti e fra il 33% nel 2001 e il 100% nel 2005 per le imprese di oltre 500 dipendenti. Ad ogni modo, bisogna sempre tenere conto della frequenza di contrattazione generale per dare un significato più pregnante ai dati (il

100% del 2005, ad esempio, è relativo a un anno in cui la frequenza di contrattazione è stato del 3%).
La contrattazione dei modelli di partecipazione mantiene in tutto il periodo 1996-2006 un andamento che si posiziona, in quanto a frequenza, nelle fasce medie nelle imprese di dimensioni inferiori (fra il 25 e il 54%) e nelle fasce medio-alte nelle imprese maggiori (fra il 60 e il 100%). La contrattazione di questa materia conferma l'importanza che le Parti Sociali continuano ad attribuirle e del ruolo che continua a svolgere nella regolazione dei rapporti tra le parti.
Una delle voci che registra la frequenza minore di contrattazione è quella relativa al lavoro femminile, che nelle imprese con oltre 500 lavoratori è, addirittura, del tutto assente nei contratti aziendali; un dato che risulta paradossale in un settore con una percentuale di lavoro femminile di circa il 60%. Tuttavia, proprio per l'elevata componente femminile del settore, la scarsa presenza di clausole che trattino specificamente questioni classificate dal CNEL sotto la rubrica "lavoro al femminile"[110] può essere interpretata come una conseguenza della struttura occupazionale del settore: alcune tematiche sarebbero in un certo senso "snaturate" e prive di senso, come ad esempio, le azioni positive o le pari opportunità, poiché la contrattazione è riferibile ad una maggioranza e non ad una minoranza di lavoratrici[111].
La contrattazione della flessibilità organizzativa, cioè quella relativa a materie quali l'organizzazione del lavoro, le qualifiche, le professionalità, la formazione professionale e il diritto allo studio, si colloca in generale nella fascia media delle frequenze di contrattazione nelle grandi imprese. La contrattazione di queste materie ha invece delle frequenze relativamente basse nella classe di imprese di meno di 500 dipendenti, in particolare per ciò che concerne l'organizzazione del lavoro (fra 0 e 9% in tutti gli anni tranne nel 2004, in cui si è registrato un 33% in un anno, però con una intensità di contrattazione del 9%).
L'approccio di "innovazione a grappolo" nella contrattazione, in cui si contrattano insieme diverse materie (organizzazione del lavoro, formazione professionale, qualifiche e professionalità, trattamento economico, contratti atipici, flessibilità di orario e modelli partecipativi) registra, nel Sistema Moda una percentuale molto bassa (un 1% per tutto il periodo 1998-2006). Comunque, l'innovazione a grappolo è per tutti i settori una realtà molto limitata: soltanto tra l' 1% e il 9% delle imprese presenti nel campione di aziende dell'Archivio CNEL hanno adottato un tale orientamento nella contrattazione decentrata.
In definitiva, dal rapporto CNEL emerge l'evidenza che la contrattazione aziendale nel Sistema Moda, ma anche negli altri settori industriali e nei servizi, si confronta con

[110] Secondo la classifica del CNEL, il "lavoro al femminile" comprende: lavoro delle donne, parità, pari opportunità in generale; studi e ricerche, osservatori, azioni positive; tutela del lavoro femminile; tutela della dignità, molestie sessuali; maternità, normativa e riflessi economici.
[111] A questo riguardo, è importante segnalare che il rapporto CNEL *I lineamenti della contrattazione aziendale*….(op. cit.) è uno studio di carattere intersettoriale. Di conseguenza, le categorie di analisi sono state concepite anche per settori dove si ha in generale una partecipazione femminile minoritaria o comunque sensibilmente inferiore a quella del settore TAC.

difficoltà con i processi di innovazione: continua a prevalere la contrattazione per la flessibilità retributiva e per l'orario, mentre invece i nuovi modelli di organizzazione del lavoro, i processi formativi e le questioni di genere, hanno una scarsa rilevanza negli accordi.
A ogni modo, come segnala lo stesso documento del CNEL, bisogna confrontare questi dati quantitativi con l'efficacia del contenuto degli accordi: "mentre le parti degli accordi relative alle materie della flessibilità organizzativa si limitano a enunciazioni generali, di principio e programmatiche che sottolineano la centralità strategica delle risorse umane e, quindi, della formazione per rinviare poi a successivi momenti di incontro con le RSU e o all'esame congiunto tra le parti di queste problematiche (…) gli accordi sulla flessibilità da orario e da contratto hanno una ben maggiore concretezza"[112].

3.2.3 Un riferimento acritico all'accordo sulla riforma degli assetti contrattuali

Il tema e il ruolo della contrattazione decentrata e più specificatamente quello della contrattazione aziendale, seppur analizzati con riferimento esclusivo al settore TAC, non possono essere trattati senza considerare il più ampio quadro di riferimento che è in corso di definizione sul piano della riforma degli assetti contrattuali. In questa sede ovviamente avremo modo di fare accenno soltanto ai principi ispiratori della riforma e al modello che è stato concepito e che presumibilmente troverà prossima attuazione senza avanzare alcuna considerazione di merito. L'accordo definitivo, *Accordo quadro, Riforma degli assetti contrattuali* siglato in data 22 gennaio 2009, viene raggiunto dopo un decennio di dibattiti. Per gli attori in gioco, due aspetti fondamentali: l'accordo viene sottoscritto dal governo che di fatto vi compare solo nel ruolo di datore di lavoro pubblico (non assumendo quindi l'esecutivo alcun impegno di politica economica o del lavoro, a differenza di quanto accaduto in precedenza); manca l'adesione della CGIL. Tralasciando il nodo, ancora irrisolto, della valenza di un accordo sulle regole non condiviso da tutti i principali protagonisti del sistema di relazioni industriali, e delle sue ripercussioni e implicazioni sull'arena sindacale, dal punto di vista dei contenuti, anche alla luce della prima intesa attuativa siglata il successivo 15 aprile, si propone e conferma un modello contrattuale, comune al pubblico impiego e al settore privato, articolato su due livelli:

- il contratto collettivo nazionale, con durata triennale, che garantisce la certezza dei trattamenti normativi ed economici; per questi ultimi viene utilizzato l'indice revisionale IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato europeo per l'Italia), depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati e con le previsioni affidate ad un istituto esterno;

[112] CNEL, I lineamenti della contrattazione decentrata… op. cit. pag. 67

- un secondo livello di contrattazione aziendale o alternativamente territoriale secondo le prassi in atto, anch'esso a vigenza triennale, definito da specifiche intese e che miri a collegare gli incrementi salariali e gli incentivi economici (per i lavoratori) al raggiungimento di obiettivi di produttività, efficienza, efficacia e ad altri elementi che concorrono alla competitività delle imprese concordati tra le parti; (la contrattazione decentrata si realizza per le materie delegate dalla contrattazione collettiva nazionale secondo il principio "ne bis ne idem).

L'accordo, che avendo carattere sperimentale decorre dal 15 aprile 2009 e resterà in vigore fino al 15 aprile 2013[113], puntualizza alcuni aspetti dei due livelli di contrattazione, detta le procedure per entrambi i negoziati e prevede sia un elemento di garanzia retributiva per quei dipendenti che per ragioni di difficoltà delle imprese ricevono esclusivamente i salari stabiliti a livello nazionale sia clausole di uscita dal contratto nazionale in situazioni di crisi aziendali e per finalità di sviluppo economico e occupazionale del territorio, ovvero la possibilità che a livello territoriale siano raggiunte intese per modificare, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi previsti dal contratto. Concentrando la nostra attenzione sui punti della riforma che impattano direttamente sulla contrattazione decentrata/aziendale, e omettendo gli accenni che lo stesso accordo contiene ad esempio anche rispetto al tema della rappresentanza tra le parti, alle regole in materia di conflitto e sciopero nonché all'interesse per una razionalizzazione e riduzione del numero dei contratti, oltre alla priorità del salario per obiettivi (produttività e redditività) si guarda alla qualità dell'informazione e della consultazione (sugli assetti societari e sulle condizioni economiche e finanziarie). In questa sede vale sottolineare come il fatto che la contrattazione aziendale abbia un suo riconoscimento formale (nell'accordo siglato) non basti per generare dal punto di vista sostanziale un incremento della sua diffusione e della sua qualità e ricadute positive per il settore, le aziende e i suoi addetti. Anche per il settore TAC gli scenari futuri dipenderanno da una serie di variabili e concause interdipendenti che saranno sicuramente meglio comprensibili se interpretate alla luce di uno studio di quello che, negli ultimi anni, è stato il ruolo della contrattazione aziendale e di quelle che sono le principali linee di tendenza in termini di processo e contenuti.

L'esame della contrattazione decentrata, qui condotto in maniera *desk* usufruendo di dati provenienti da altre fonti, ma analizzato con indagini di campo quali-quantitative in un secondo rapporto a parte nell'ambito di questo stesso progetto di ricerca, si prefigge quindi come obiettivo quello di rappresentare un valido punto di partenza per una riflessione delle Parti Sociali sulla contrattazione decentrata, anche alla luce dell'accordo sottoscritto da parte di loro.

[113] Con una valutazione complessiva fra le parti del funzionamento del sistema di relazioni industriali e degli eventuali correttivi, modifiche o integrazioni da introdurre fissata già a partire da 6 mesi prima della sua scadenza.

3.3 CONCLUSIONI

Dopo la forte crisi che ha colpito l'industria TAC negli anni 2001-2005, la ripresa del settore dal 2006 ha dimostrato la sua capacità di trasformazione, trovando nuove occasioni di crescita nell'innovazione dei processi produttivi, nella qualità, nella sicurezza dei prodotti, nella formazione professionale, nella valorizzazione del marchio di origine e nell'adozione di strategie di internazionalizzazione.
Su questo fronte, emerge la consapevolezza delle Parti Sociali e delle istituzioni della necessità di trovare soluzioni congiunte per garantire un ripresa a lungo termine del settore, dovendosi confrontare anche con le politiche adottate in sede europea e nell'OMC. Le pratiche di concertazione e di dialogo sociale avviate in Italia in questi ultimi anni, tanto a livello nazionale come territoriale, hanno ribadito la necessità di investire in questa direzione per far fronte alla forte concorrenza al ribasso sul prezzo, proveniente dall'ambito internazionale (soprattutto in seguito alla liberalizzazione del commercio internazionale del settore) nonché dai circuiti nazionali della produzione clandestina (si stima che il volume di affari in Italia dei produttori di falsi gira in torno ai 2-4 miliardi di euro).
Lo stesso orientamento trova il suo riflesso nella contrattazione collettiva nazionale e decentrata, dove si cominciano a inserire modalità innovative nell'organizzazione del lavoro per un miglior adattamento ai cambiamenti e, in alcuni casi, si evidenzia una maggior consapevolezza nei confronti della responsabilità sociale delle imprese, della tutela del marchio sociale e/o di origine e una maggior tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori.
È manifesta dunque l'importanza di un adeguato sostegno al Sistema Moda italiano, con linee di intervento basate sulla capacità propositiva e riorganizzativa di un settore che costituisce un punto di forza nel sistema produttivo nazionale, tanto dal punto di vista economico-commerciale quanto dal punto di vista occupazionale, oltre a far parte del patrimonio culturale e simbolico dell'economia italiana e di tanti territori, da lungo tempo dedicati alla produzione del tessile, abbigliamento e calzaturiero.

Bibliografia

- *CNEL, Rapporto sul mercato del lavoro 2003, Documento numero 39, Roma, luglio 2004*
- *CNEL, I lineamenti della contrattazione aziendale nel periodo 1998-2006. Flessibilità retributiva, numerica, funzionale e innovazione organizzativa. Alcuni case study di particolare interesse, Novembre 2007*
- *CNEL, I lineamenti fondamentali della contrattazione territoriale contenuta nell'Archivio del CNEL e la contrattazione territoriale nei distretti industriali, Documento n.33, 2004*
- Commissione Europea*, Recent developments in the european sectoral social dialogue 2006*
- Comitato Economico e sociale europeo, *Il futuro del settore tessile, abbigliamento e calzature in Europa*, febbraio 2008
- ETUF:TCL*, 5th Eucob@ Report*, December 2005
- ETUF:TCL*, 7th Eucob@ Report*, December 2007
- *EU Conference on Corporate Social Responsibility: CSR at the Global Level. Speech by ITGLWF General Secretary Neil Kearney: Life beyond codes of labour practice*, 7 December 2007
- *Fashion Economic Trend, a cura di Hermes Lab, genanio 2007*
- *Filtea-CGIL (a cura di Clemente Tartaglione), Prime luci sul sistema moda: dalla crisi del 2006 alla trasformazione della filiera moda italiana. Le cifre ufficiali del 2006 e la congiuntura del primo trimestre 2007, giugno 2007*
- Groupe de haute niveau pour le textile et l'habillement, *Textile et habillement européens dans un environement sans quotas. Rapport de suivi et reccomendations du groupe de haut niveau*, 18 septembre 2006
- *Il futuro del settore tessile e dell'abbigliamento dopo il 2005 - Raccomandazioni del gruppo ad alto livello per il settore tessile e dell'abbigliamento*, Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni del 13 ottobre 2004
- *Il settore tessile/abbigliamento in Alto Adige: aspetti evolutivi e fabbisogni professionali e formativi, Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige, 2006*
- InFocus Programme, *Strengthen social dialogue so all voices can be heard*, International Labour Organization, 2000, Ginevra
- *Istat, La misura dell'economia sommersa secondo le statistiche ufficiali. Anni 2000-2004, 14 dicembre 2006*
- *Istat, Lavoro non regolare a livello provinciale. Anno 2003. Guida alla lettura dei cartogrammi, 15 luglio 2005*
- *Istat: 8° Censimento generale dell'industria e dei servizi 2001*
- *Istituto per la Promozione Industriale e Ministero delle Attività Produttive, L'Esperienza italiana dei distretti industriali, 2002*
- Maquila Solidarity Network, *Who's got the Universal code?*, MSN Codes Memo, n.23, April 9 2008

- Marco Togna, "*Qualità certificata. Presentata il 19 settembre a Bruxelles una petizione per i prodotti del settore moda*", *Rassegna sindacale*, n.37, 2007
- *OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Statements made on the adoption of the Review 2000*, Directorate for financial, fiscal and enterprise affairs, 27 June 2000
- *Programma 4° Congresso ETUF:TCL*, 2005
- *Promoting fair globalisation in textiles and clothing in Post MFA Enviroment. Report for discussion at the Tripartite Meeting on Promoting Fair Globalization in Textiles and Clothing in a Post-MFA Environment*, ILO, Geneva 2005
- *Recent developments in the European Sectoral Social Dialogue*, European Commission, 2006
- *Report of the Special Representative of the Secretary General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie. Promotion and Protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural rights, including the right to development, Humans Rights Council,* 8th session, 7th April 2008
- Stephanie Faure, *The role of joint voluntary initiatives in the promotion and momentum of social dialogue in the textile, clothing and footwear industries*, Working Paper 170-2001, International Labour Office, Geneva, June 2001
- *Structures of Earnings Survey*, Eurostat 2005
- "Trade performance index UNCTAD/WTO 2006", *Approfondimenti statistici Fondazione Edison, Quaderno n.26, agosto 2008*
- Valeria Fedeli, "*Idee per un governo del commercio mondiale*", *Rassegna sindacale*, n. 47, 2007

Principali siti web consultati

- http://ec.europa.eu/index_en.htm
- http://www.abitipuliti.org
- http://www.acrib.it
- http://www.anci.it/
- http://www.cecshoe.be/
- http://www.cnel.it
- http://www.euratex.org/
- http://www.eurofound.europa.eu/
- http://www.eurofound.europa.eu/emcc/
- http://www.femcacisl.it/
- http://www.filtea.cgil.it/
- http://www.fondimpresa.it
- http://www.hermeslab.it
- http://www.iclei-europe.org
- http://www.ilsole24ore.com
- http://www.industria2015.ipi.it
- http://www.istat.it
- http://www.itfashion.org
- http://www.maquilasolidarity.org
- http://www.mfa-forum.net
- http://www.miur.it
- http://www.smi-ati.it/
- http://www.tessileesalute.it
- http://www.uil.it/uilta/Default.htm
- http://www2.fabricaethica.it
- www.etuf-tcl.org
- www.ilo.org
- www.itglwf.org
- www.previmoda.it
- www.wto.org