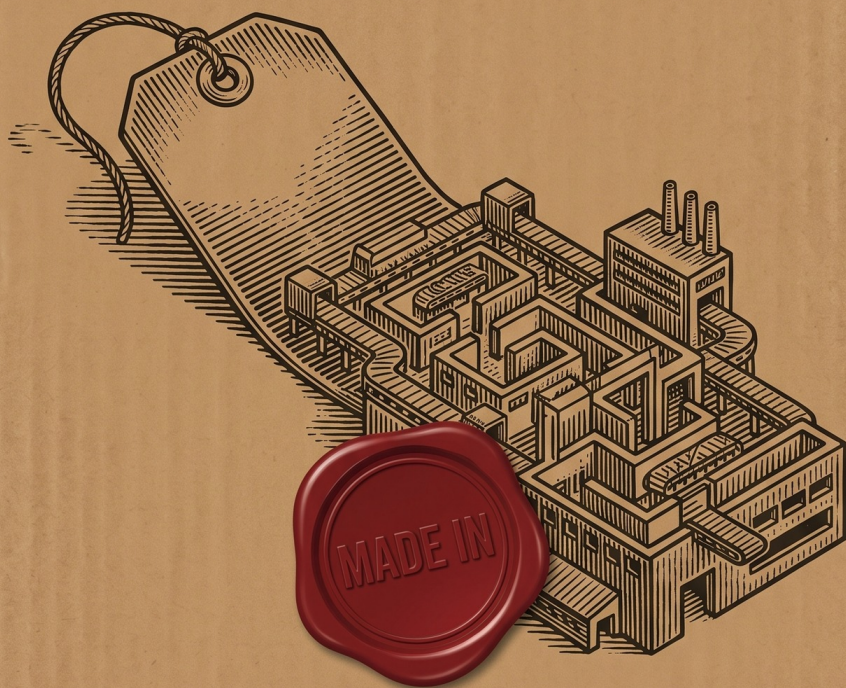


La fabbrica invisibile

Filiere globali del lavoro, subappalti a cascata, zone economiche speciali dove i diritti del lavoro non arrivano.



CONTROPOTERE

un libro di Alessio Farinella



La fabbrica invisibile

Filiere globali del lavoro, subappalti a cascata, zone economiche speciali dove i diritti del lavoro non arrivano

Alessio Farinella

Indice

Prefazione	2
Capitolo 1 – Come funziona una filiera globale del lavoro	3
Capitolo 2 – Il crollo del Rana Plaza (2013)	5
Capitolo 3 – Le zone economiche speciali	8
Capitolo 4 – L’elettronica di consumo e i suoi fornitori	11
Capitolo 5 – Il lavoro minorile lungo le catene agricole ed estrattive	14
Capitolo 6 – Gli audit sociali: controlli che spesso non controllano	16
Capitolo 7 – I sindacati che non possono esistere .	19
Capitolo 8 – Le leggi europee sulla due diligence .	22
Capitolo 9 – Chi guadagna quanto lungo la filiera	25
Capitolo 10 – Le obiezioni, trattate con onestà	27
Capitolo 11 – Cosa si potrebbe cambiare	30
Capitolo 12 – Cosa puoi fare tu, adesso	32

Nota sulla trasparenza nell'uso dell'intelligenza artificiale	34
---	----

Prefazione

La maglietta che indossi mentre leggi questo libro ha attraversato, quasi certamente, una catena di fabbriche che nessuna etichetta racconta davvero. L'etichetta dice «Made in Bangladesh», o «Made in Vietnam», o «Assembled in China». Dice il paese dove è avvenuto l'ultimo passaggio. Non dice chi ha tessuto il cotone, chi ha tinto il tessuto, chi ha cucito i bottoni, in quale altra fabbrica, spesso in un altro paese ancora, spesso senza che il marchio che vendi in negozio sappia con certezza il nome di quella fabbrica.

Lo stesso vale per il telefono che forse stai usando per leggere queste righe. Il suo retro liscio nasconde una filiera lunga quanto quella di una maglietta, forse di più: componenti che arrivano da decine di fornitori diversi, assemblati in stabilimenti enormi che impiegano centinaia di migliaia di persone, spesso in turni che durano più a lungo di quanto la legge locale permetterebbe, se qualcuno controllasse davvero.

Questo libro segue quella catena, anello dopo anello: dal marchio che la commissiona, al fornitore di primo livello che la riceve, ai subappalti successivi dove il controllo — e la responsabilità — si diluisce fino quasi a scomparire. Non è una storia di un singolo colpevole. È la storia di un sistema costruito, passaggio dopo

passaggio, in modo che nessuno debba mai rispondere per intero di quello che succede all'ultimo anello della catena.

Capitolo 1 — Come funziona una filiera globale del lavoro

Il marchio non produce quasi mai da solo

Quando compri una maglietta di un grande marchio internazionale, quasi certamente quel marchio non l'ha prodotta direttamente. Possiede il logo, il design, la strategia di marketing, i negozi o la piattaforma di vendita online. Ma la produzione fisica — cucire il tessuto, assemblare i componenti — viene quasi sempre **commissionata** a un'azienda esterna.

Il primo, il secondo, il terzo livello

Il fornitore che riceve direttamente l'ordine dal marchio si chiama **fornitore di primo livello** (in inglese, «Tier 1»). È l'azienda con cui il marchio ha un contratto diretto, quella che compare — quando compare — nei rapporti di trasparenza pubblicati da alcune aziende più responsabili.

Ma quel fornitore di primo livello, a sua volta, spesso non fa tutto da solo. Subappalta parte della produzione a un secondo fornitore — il «Tier 2» — magari per un passaggio specifico: la tintura del tessuto, la produzio-

ne di un componente elettronico, il taglio delle stoffe. Quel secondo fornitore può, a sua volta, subappaltare ancora, a un «Tier 3», per un passaggio ancora più specifico o per gestire un picco di ordini che da solo non riuscirebbe a coprire nei tempi richiesti.

Un gioco di scatole cinesi, con la responsabilità che si dilegua

Pensa a un gioco di scatole cinesi, una dentro l'altra. Il marchio vede solo la scatola più esterna — il fornitore di primo livello, con cui ha firmato un contratto e a cui ha fatto, forse, qualche visita ispettiva. Cosa succede dentro le scatole più interne — il secondo, il terzo livello di subappalto — il marchio spesso non lo sa con certezza, e in molti casi non lo vuole nemmeno sapere fino in fondo, perché saperlo comporterebbe responsabilità legali e reputazionali che è più comodo non avere.

Ogni passaggio di subappalto ha anche un effetto economico preciso: ogni fornitore intermedio trattiene un margine per il proprio lavoro di coordinamento, riducendo la fetta di prezzo che arriva effettivamente a chi, all'ultimo anello della catena, cuce il capo o assembla il componente con le proprie mani. Vedremo nel Capitolo 9, con numeri precisi, quanto piccola sia, alla fine, quella fetta.

Perché questo sistema esiste

Non è un sistema pensato apposta per nascondere abusi, anche se questo è spesso l'effetto pratico. Nasce da una logica economica precisa: permette ai marchi di scalare rapidamente la produzione in base alla domanda, senza dover possedere e gestire direttamente fabbriche in decine di paesi diversi, con tutti i costi fissi e i rischi che questo comporterebbe. Permette anche di spostare rapidamente gli ordini da un paese all'altro, in base a chi offre il prezzo più basso in un dato momento — una flessibilità che ha un costo, quasi sempre pagato da chi si trova all'ultimo anello della catena, il più lontano dal marchio e il più difficile da controllare.

Nei prossimi capitoli vedremo, con casi concreti, cosa succede quando questo sistema fallisce nel modo più drammatico — a partire dal crollo di un edificio in Bangladesh che ha cambiato, almeno in parte, le regole del gioco.

Capitolo 2 — Il crollo del Rana Plaza (2013)

Le crepe scoperte il giorno prima

Il 23 aprile 2013, a Savar, alla periferia di Dhaka, la capitale del Bangladesh, gli ingegneri scoprono profonde crepe strutturali in un edificio di otto piani chiamato Rana Plaza, che ospitava diverse fabbriche

tessili subappaltate da grandi marchi internazionali di abbigliamento. L'edificio viene evacuato per precauzione.

Il giorno dopo, 24 aprile 2013, oltre 3.600 operai — l'80% donne, molte poco più che ventenni — vengono rimandati al lavoro per il turno ordinario di 13-14 ore. Alcuni responsabili minacciano di trattenere lo stipendio, appena 12 dollari alla settimana anche per le lavoratrici più anziane, a chi si rifiuta di rientrare.

Poche ore dopo, l'edificio crolla completamente.

Il bilancio

Le operazioni di soccorso durano 19 giorni. Il bilancio finale, confermato: **1.134 morti**, circa **2.500 feriti** estratti vivi dalle macerie. È, ancora oggi, uno dei disastri industriali più letali della storia recente, e il più grave mai avvenuto nell'industria dell'abbigliamento.

Chi produceva per chi

Nelle fabbriche del Rana Plaza si producevano capi per diversi marchi internazionali di moda, alcuni dei quali, nei giorni successivi, negarono inizialmente qualunque rapporto diretto con lo stabilimento — salvo poi doverlo riconoscere quando furono trovate, tra le macerie, etichette e documenti di produzione che collegavano chiaramente le fabbriche del Rana Plaza a ordini commissionati da quei marchi, spesso attraverso il meccanismo di subappalto raccontato nel capitolo

precedente: un fornitore di primo livello aveva girato parte dell'ordine a una delle fabbriche dell'edificio, senza che il marchio finale ne avesse piena consapevolezza — o senza che avesse mai voluto verificarlo con attenzione.

Cosa cambia dopo la tragedia

La mobilitazione internazionale che segue il disastro porta, nel giro di poche settimane, alla firma dell'**Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh**: un accordo legalmente vincolante, sottoscritto da oltre 200 tra marchi internazionali e sindacati, che introduce ispezioni indipendenti obbligatorie sulla sicurezza strutturale e antincendio delle fabbriche fornitrici in Bangladesh, con la possibilità concreta di sospendere gli ordini verso fabbriche che non si adeguano.

Dal 2013 a oggi, le ispezioni condotte nell'ambito dell'Accord hanno individuato oltre **122.000 violazioni di sicurezza** nelle fabbriche coinvolte — un numero che dà la misura di quanto fossero diffusi, prima del 2013, i problemi strutturali e antincendio in un settore che nessuno controllava con questo livello di rigore. Oltre il 90% di queste violazioni risulta oggi risolto.

Un progresso reale, ma limitato a un paese e a un settore

L'Accord rappresenta un progresso concreto e misurabile — non è retorica vuota, sono ispezioni vere con conseguenze reali sugli ordini. Ma resta limitato, per costruzione, al Bangladesh e al settore tessile. Le stesse dinamiche di subappalto a cascata, con lo stesso rischio di diluizione della responsabilità raccontato nel Capitolo 1, restano pienamente attive in decine di altri paesi e in molti altri settori produttivi — l'elettronica di consumo, di cui parleremo nel Capitolo 4, in testa.

Capitolo 3 — Le zone economiche speciali

Un'area dove alcune regole nazionali si fermano al confine

Una **zona economica speciale** (ZES) è un'area geografica delimitata, dentro i confini di uno stato, dove il governo decide di sospendere o alleggerire parte delle proprie regole ordinarie — fiscali, doganali, e spesso anche quelle che riguardano il lavoro — con l'obiettivo dichiarato di attirare investimenti esteri e creare occupazione locale. Dentro quella specifica area, un'azienda può pagare meno tasse, importare ed esportare merci con meno vincoli doganali, e talvolta operare con requisiti sul lavoro meno stringenti rispetto al resto del paese.

Il caso che ha aperto la strada: Shenzhen

L'esempio più noto e influente al mondo è la Cina. Tra il 1979 e il 1980, nell'ambito delle riforme di apertura economica avviate da Deng Xiaoping nel 1978, la Cina istituisce le sue prime tre zone economiche speciali, a Shenzhen, Zhuhai e Shantou, nella provincia del Guangdong. Shenzhen, in particolare, passa in circa un trentennio da villaggio di pescatori di trentamila abitanti a hub industriale e tecnologico internazionale, sede oggi di colossi come Tencent e Huawei — probabilmente il singolo caso di trasformazione economica più rapido e citato nella storia recente, usato da allora come modello da decine di altri paesi.

Un fenomeno molto più esteso di quanto si pensi

Oggi esistono circa **6.000 zone economiche speciali attive in circa 140 paesi** nel mondo — un numero enormemente più grande di quanto la parola «speciale» farebbe pensare. La Cina, da sola, ospita ancora circa la metà del totale mondiale, ma il modello si è diffuso ovunque: in Asia, in Africa, in America Latina, e — con caratteristiche diverse, meno estreme — anche in Europa, Italia compresa, dove esistono proprie zone economiche speciali pensate soprattutto per il Mezzogiorno.

Perché il lavoro è il punto più delicato

Le agevolazioni fiscali e doganali di una zona economica speciale sono, in genere, oggetto di trasparenza pubblica: si trovano scritte nei regolamenti, sono negoziabili, sono limitate nel tempo. Il punto più delicato riguarda invece le regole del lavoro: in alcune zone economiche speciali di alcuni paesi, l'organizzazione sindacale è di fatto scoraggiata o resa estremamente difficile, i controlli sugli orari e sulla sicurezza sono più rari che nel resto del paese, e le autorità locali hanno un incentivo economico diretto a non applicare con troppo rigore le stesse regole che si applicherebbero altrove — proprio per non scoraggiare gli investitori che quella zona ha attirato con la promessa di condizioni favorevoli.

Il collegamento con il resto di questo libro

Le zone economiche speciali sono, in molti casi, dove si concentrano fisicamente i fornitori di primo, secondo e terzo livello descritti nel Capitolo 1: fabbriche che producono per marchi internazionali, dentro aree dove il controllo statale ordinario è deliberatamente più debole. Non è un caso che il Rana Plaza, raccontato nel capitolo precedente, si trovasse in un'area industriale con caratteristiche simili, anche se non formalmente classificata come zona economica speciale in senso stretto: la logica di fondo — meno controlli, più produ-

zione, prezzi più bassi — è la stessa che attraversa gran parte di questo libro.

Capitolo 4 — L'elettronica di consumo e i suoi fornitori

Una filiera lunga quanto quella di una maglietta, forse di più

Uno smartphone moderno contiene componenti — schermo, batteria, processore, memoria, fotocamera, decine di altri elementi più piccoli — che arrivano da fornitori diversi, spesso sparsi in più paesi asiatici, prima di essere assemblati in un unico stabilimento finale. La stessa logica di subappalto a cascata raccontata nel Capitolo 1 per l'abbigliamento si applica, con una complessità tecnica ancora maggiore, all'elettronica di consumo.

Il gigante dell'assemblaggio

Il passaggio finale — l'assemblaggio del prodotto completo — avviene tipicamente in stabilimenti enormi, capaci di impiegare centinaia di migliaia di lavoratori in un unico complesso industriale, soprattutto in Cina. Sono le fabbriche che, nei periodi di lancio di un nuovo modello di prodotto di grande consumo, arrivano a far lavorare gli operai per turni fino a 14 ore al giorno, sette giorni su sette, per rispettare le scadenze di produzione fissate dai grandi marchi committenti.

Una serie di casi diventati pubblici

Nel 2010, l'anno di lancio di un modello di smartphone diventato poi tra i più venduti al mondo, si registrano almeno **14 suicidi** documentati tra i lavoratori di uno dei principali stabilimenti cinesi di assemblaggio elettronico, fornitore di diversi grandi marchi internazionali. Nel giro di pochi anni il totale sale ad almeno 17 casi. L'azienda, di fronte alla serie di episodi, installa reti di protezione anti-suicidio sugli edifici dello stabilimento — una misura che, da sola, dice molto sulla gravità della situazione che l'aveva resa necessaria.

Le indagini e i reportage successivi a quei fatti documentano, oltre ai casi più estremi, problemi ricorrenti: il ricorso sistematico a straordinari ben oltre il limite legale locale di 36 ore mensili, turni prolungati nei periodi di picco produttivo, gestione impropria dei rifiuti pericolosi generati dai processi di lavorazione elettronica. In un caso ampiamente riportato dalla stampa internazionale, ai lavoratori venne persino chiesto di firmare un impegno scritto a non togliersi la vita, e a non opporsi a un eventuale ricovero in una struttura psichiatrica deciso dall'azienda stessa in caso di crisi personale.

Perché il marchio finale non è mai il datore di lavoro diretto

Un dettaglio tecnico importante, che ricorre in tutto questo libro: il marchio che vende lo smartphone nei

negozi di tutto il mondo, quasi sempre, non è il datore di lavoro diretto degli operai che lo assemblano. Ha un contratto commerciale con la società che gestisce lo stabilimento — il fornitore di primo livello descritto nel Capitolo 1 — che a sua volta assume, gestisce turni e stipendi, e risponde formalmente delle condizioni di lavoro secondo le leggi locali. Questa separazione giuridica permette al marchio di beneficiare dei bassi costi di produzione, mantenendo al tempo stesso una distanza legale — anche se non morale — dalle condizioni di lavoro effettive nello stabilimento.

Cosa è cambiato, e cosa no

Dopo la serie di suicidi e la copertura mediatica internazionale che ne è seguita, diversi grandi marchi hanno introdotto audit periodici e requisiti minimi di condizioni di lavoro per i propri fornitori diretti — un tema che approfondiremo nel Capitolo 6, dedicato proprio ai limiti di questo tipo di controlli. Ma la struttura di fondo della filiera — subappalto, distanza legale, pressione costante sui tempi e sui costi per rispettare le scadenze dettate dal lancio dei nuovi modelli — resta sostanzialmente la stessa di quindici anni fa.

Capitolo 5 — Il lavoro minorile lungo le catene agricole ed estrattive

Non solo fabbriche: anche campi e miniere

Fin qui questo libro ha raccontato soprattutto fabbriche — tessili, elettroniche. Ma la stessa logica di filiera lunga e subappalto a cascata descritta nel Capitolo 1 attraversa anche le catene agricole ed estrattive, con un problema che qui assume una dimensione particolarmente grave: il lavoro minorile.

Il cacao della Costa d'Avorio e del Ghana

Costa d'Avorio e Ghana producono insieme quasi il **60% del cacao mondiale** — la materia prima di gran parte del cioccolato venduto nei supermercati di tutto il mondo occidentale. Le stime più recenti e accreditate parlano di **1,56 milioni di bambini** impiegati nel lavoro minorile nelle coltivazioni di cacao nei due paesi, con altre fonti che arrivano fino a 2,1 milioni. L'età prevalente va dai 12 ai 16 anni, ma reporter e ricercatori sul campo hanno documentato casi di bambini di appena 5 anni impegnati in lavori agricoli pesanti, incluso l'uso di machete per raccogliere i baccelli di cacao.

Il cotone dell'Uzbekistan

Un caso diverso, perché coinvolge direttamente la politica di uno stato: fino a tempi recenti, il governo uzbeko organizzava sistematicamente la raccolta annuale del cotone impiegando **tra 1,5 e 2 milioni di studenti**, tra i 10 e i 16 anni, ritirati dalle scuole ogni anno tra settembre e novembre per settimane di lavoro nei campi. Nonostante un ampio boicottaggio internazionale di aziende occidentali del tessile, il cambiamento concreto nella pratica sul campo, per anni, è stato molto più lento delle dichiarazioni pubbliche di condanna.

Perché il collegamento con le miniere critiche

Un altro libro di questa collana, dedicato alle materie prime critiche per la transizione energetica, racconta in dettaglio il caso del cobalto della Repubblica Democratica del Congo, dove il lavoro minorile nelle miniere artigianali segue una logica molto simile: povertà diffusa nelle aree di estrazione, filiere lunghe e opache che mescolano materiale prodotto con lavoro minorile a quello prodotto senza, difficoltà pratica per l'acquirente finale — un'azienda tecnologica, un produttore di batterie — di sapere con certezza da quale specifica miniera provenga il materiale che sta comprando.

Un tratto comune a tutti questi casi

Cacao, cotone, cobalto: settori diversissimi tra loro, ma con un problema di fondo identico, lo stesso descritto nel Capitolo 1 per l'abbigliamento e l'elettronica. La legge, quasi ovunque, vieta formalmente il lavoro minorile nelle catene produttive che riforniscono i mercati internazionali. Ma i controlli reali, quando esistono, si fermano quasi sempre al primo o al secondo livello della filiera — i grandi esportatori, le cooperative agricole più organizzate — mentre il lavoro minorile si concentra proprio nei livelli più bassi e più informali, quelli che nessun controllo raggiunge davvero, e che restano quindi, nella pratica, quasi invisibili a chi acquista il prodotto finito a migliaia di chilometri di distanza.

Capitolo 6 — Gli audit sociali: controlli che spesso non controllano

Lo strumento che i marchi usano per dire «abbiamo controllato»

Dopo i casi raccontati nei capitoli precedenti, molti grandi marchi internazionali hanno introdotto un sistema di controllo chiamato **audit sociale**: ispezioni, commissionate e pagate dallo stesso marchio (o da società specializzate terze), che visitano periodicamente le fabbriche fornitrici per verificare il rispetto degli

standard dichiarati — orari di lavoro, sicurezza, salari minimi, assenza di lavoro minorile.

Sulla carta, è uno strumento ragionevole. Nella pratica, diverse analisi indipendenti di settore ne hanno documentato limiti seri.

Il problema dell'ispezione annunciata

Il primo limite riguarda la tempistica: molte ispezioni vengono comunicate in anticipo alla fabbrica visitata. Questo dà il tempo, alla direzione della fabbrica, di prepararsi: pulire gli spazi, sistemare temporaneamente le condizioni più visibilmente problematiche, e — nei casi documentati più gravi — istruire in anticipo i lavoratori su cosa rispondere alle domande degli ispettori, per nascondere le condizioni reali di lavoro dietro risposte concordate in precedenza.

Documenti che il pubblico non vede mai

Un secondo limite riguarda la trasparenza dei risultati: le valutazioni prodotte dagli audit sociali, nella maggior parte dei casi, non vengono pubblicate. Restano documenti riservati, condivisi solo tra la società fornitrice e il marchio committente che ha pagato l'ispezione. Un consumatore che volesse verificare le condizioni reali della fabbrica che ha prodotto il capo che sta per comprare non ha, quasi mai, accesso a queste informazioni — anche quando esistono, e anche quando documentano problemi seri.

Segnalare non è la stessa cosa che risolvere

Il terzo limite, forse il più importante, riguarda l'efficacia stessa dello strumento. Diverse analisi indipendenti di settore concordano su un punto: gli audit sociali tendono a **segnalare** i problemi esistenti in una fabbrica, più che a contribuire in modo efficace a **risolverli**. Un audit che rileva straordinari eccessivi o carenze di sicurezza produce, tipicamente, un rapporto — non necessariamente un cambiamento reale e duraturo nelle pratiche della fabbrica, soprattutto se il marchio committente continua comunque a fare pressione sui tempi di consegna e sui prezzi, gli stessi fattori che spesso generano quelle violazioni in primo luogo.

Perché questo strumento continua a essere usato lo stesso

Nonostante questi limiti ampiamente documentati, gli audit sociali restano lo strumento principale con cui i marchi internazionali dichiarano pubblicamente di «controllare» la propria filiera. Il motivo è, in parte, comprensibile: permettono al marchio di affermare, in caso di scandalo pubblico, di aver commissionato controlli regolari — uno scudo reputazionale e legale, anche quando quei controlli, nella pratica, non hanno impedito i problemi che poi emergono comunque, come nei casi raccontati nei capitoli precedenti di questo libro.

Cosa manca, secondo i critici di questo sistema

I critici più severi di questo modello — organizzazioni sindacali internazionali, ricercatori indipendenti — sostengono che un audit commissionato e pagato dallo stesso marchio che ha interesse a un risultato positivo porti con sé, per costruzione, un conflitto di interessi difficile da eliminare del tutto. Le proposte alternative, discusse nel Capitolo 11, puntano proprio a superare questo conflitto: ispezioni indipendenti, non annunciate, con risultati pubblici — lo stesso modello, per certi versi, dell'Accord raccontato nel Capitolo 2, nato proprio perché gli audit sociali tradizionali non avevano impedito il disastro del Rana Plaza.

Capitolo 7 — I sindacati che non possono esistere

Due convenzioni internazionali, firmate ma non sempre rispettate

Nel 1948 e nel 1949, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), l'agenzia delle Nazioni Unite dedicata ai diritti dei lavoratori, adotta due convenzioni considerate ancora oggi il fondamento della libertà sindacale a livello mondiale: la **Convenzione 87**, che vieta qualunque interferenza dell'autorità pubblica nell'esercizio dei diritti sindacali, e la **Convenzione**

98, che protegge i lavoratori dalla discriminazione per motivi legati all'attività sindacale.

Insieme, garantiscono principi che sembrano scontati sulla carta: il diritto dei lavoratori a eleggere liberamente i propri rappresentanti sindacali, a organizzare la propria attività, a formare federazioni anche internazionali.

Chi non le ha mai ratificate

Un dato che sorprende chi non lo conosce: la Convenzione 87 del 1948 **non è mai stata ratificata** da alcuni tra i più importanti paesi al mondo per volume di commercio internazionale, tra cui gli **Stati Uniti**, il **Brasile** e l'**Arabia Saudita**. Non ratificare una convenzione ILO non è, di per sé, illegale — ogni stato resta sovrano nella scelta — ma significa che quel paese non si è formalmente impegnato, a livello internazionale, a garantire quei diritti nella propria legislazione nazionale.

La differenza tra la legge scritta e la pratica quotidiana

Anche nei paesi che hanno formalmente ratificato le due convenzioni, resta spesso un divario enorme tra il diritto sindacale riconosciuto sulla carta e la possibilità reale di esercitarlo nella pratica quotidiana, in particolare dentro le zone economiche speciali descritte nel Capitolo 3. In molte di queste aree, i sindacati indipendenti — cioè non controllati o promossi direttamente

dal governo o dal partito al potere — incontrano ostacoli concreti: dalla difficoltà burocratica di registrarsi legalmente, ai licenziamenti mascherati da altre motivazioni per chi tenta di organizzare i colleghi, fino, nei casi più gravi documentati da organizzazioni internazionali per i diritti umani, a forme di intimidazione diretta verso chi promuove un'organizzazione sindacale indipendente.

Perché conta per chi lavora nelle filiere raccontate in questo libro

Il diritto sindacale non è un tema astratto rispetto al resto di questo libro: è, per certi versi, lo strumento che permetterebbe ai lavoratori delle filiere globali — quelli del Rana Plaza, quelli degli stabilimenti di assemblaggio elettronico, quelli delle piantagioni di cacao — di negoziare direttamente le proprie condizioni di lavoro, invece di dipendere interamente dagli audit sociali esterni descritti nel capitolo precedente, con tutti i limiti che abbiamo visto. Un sindacato locale, radicato nella singola fabbrica, ha informazioni e capacità di pressione quotidiana che nessun ispettore esterno, in visita per poche ore, può replicare.

Il paradosso di fondo

Molti dei paesi dove si concentra la produzione delle filiere globali raccontate in questo libro hanno, sulla carta, leggi del lavoro che riconoscono formalmente il diritto sindacale. Il problema, quasi sempre, non è

l'assenza della legge: è la distanza tra quella legge e la sua applicazione reale nei luoghi — le zone economiche speciali, le fabbriche più remote, i livelli più bassi del subappalto — dove il controllo statale ordinario, come visto anche nel Capitolo 3, è già strutturalmente più debole per scelta politica.

Capitolo 8 — Le leggi europee sulla due diligence

Un tentativo di rendere le aziende responsabili per l'intera filiera

Dopo anni di casi come quelli raccontati in questo libro, l'Unione Europea ha provato a costruire uno strumento legale nuovo: obbligare le grandi aziende europee a **verificare attivamente**, non solo a dichiarare, cosa succede lungo la propria catena di fornitura — non fermandosi al fornitore di primo livello descritto nel Capitolo 1, ma estendendo la responsabilità anche ai livelli successivi di subappalto.

La direttiva CSDDD

Il nome tecnico di questo strumento è **Corporate Sustainability Due Diligence Directive** (CSDDD, direttiva sulla dovuta diligenza delle imprese in materia di sostenibilità), approvata dall'Unione Europea il 13 giugno 2024 ed entrata in vigore il 25 luglio dello stesso anno. Nella sua versione originale, obbliga le grandi aziende europee che rientrano nel suo campo

di applicazione a identificare e affrontare gli impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente — propri e lungo l'intera catena del valore, inclusi fornitori diretti e indiretti, non solo quelli di primo livello.

Il ridimensionamento del dicembre 2025

Poco più di un anno dopo l'entrata in vigore, nel dicembre 2025, il Parlamento Europeo approva un pacchetto di modifiche noto come «**Omnibus I**», che riduce in modo significativo la portata pratica della direttiva. La soglia di applicazione viene alzata: solo le aziende con oltre **5.000 dipendenti** e oltre **1,5 miliardi di euro di fatturato** restano soggette all'obbligo, escludendo quindi automaticamente un numero enorme di aziende europee di dimensioni medio-grandi che, nella versione originale, sarebbero rientrate nel perimetro. Viene inoltre eliminato l'obbligo, inizialmente previsto, di piani di transizione climatica vincolanti collegati alla stessa direttiva.

Tempi lunghi prima dell'applicazione piena

Anche per le aziende che restano soggette all'obbligo dopo il ridimensionamento, i tempi di applicazione effettiva restano lunghi: gli stati membri devono recepire la direttiva nel proprio ordinamento nazionale entro il **26 luglio 2028**, con applicazione piena a partire dal **26 luglio 2029** — cinque anni dopo l'entrata in vigore iniziale del 2024.

Cosa significa, in pratica, per i casi raccontati in questo libro

Anche nella sua versione originale e più ambiziosa, la CSDDD si applicava solo alle aziende europee di grandi dimensioni, non a tutte le aziende che vendono nel mercato europeo. Il ridimensionamento del 2025 restringe ulteriormente questo perimetro. Per un'azienda europea di medie dimensioni — che pure può avere una filiera globale non troppo diversa, nella sostanza, da quella di un grande marchio — l'obbligo legale di verificare le condizioni di lavoro dei propri fornitori indiretti, per ora, semplicemente non esiste, o esisterà solo tra alcuni anni, e solo per chi supera soglie dimensionali molto alte.

Un passo avanti, ma più lento e più stretto di quanto sembrasse all'inizio

La CSDDD rappresenta comunque un cambiamento reale nel principio giuridico: per la prima volta, la responsabilità legale di un'azienda europea non si ferma più, sulla carta, al proprio fornitore diretto. Ma la distanza tra il principio approvato nel 2024 e la sua applicazione pratica, ridimensionata già nel 2025 e comunque rinviata al 2029, mostra ancora una volta un tema che attraversa tutto questo libro: le regole scritte contano meno di quanto sembri, se la loro applicazione reale viene costantemente rinviata o ristretta sotto la pressione di chi dovrebbe rispettarle.

Capitolo 9 — Chi guadagna quanto lungo la filiera

Una cifra che sorprende: lo 0,6%

Secondo le analisi indipendenti di settore, circa lo **0,6% del prezzo finale** di una maglietta venduta in un negozio occidentale arriva effettivamente all'operaio o all'operaia che l'ha cucita. Non il 6%: lo 0,6%, meno di un centesimo su ogni euro speso. E questa percentuale non migliora per i capi di fascia più alta: molti prodotti di lusso vengono confezionati nelle stesse fabbriche, dagli stessi lavoratori, degli equivalenti economici — senza che questo si traduca in una paga più alta per chi li realizza.

Dove va, allora, il resto del prezzo

Il resto del prezzo finale si distribuisce tra materiali, trasporto, i margini dei diversi livelli di subappalto descritti nel Capitolo 1 (ognuno trattiene una parte per il proprio lavoro di coordinamento), il marchio (che deve coprire design, marketing, margine di profitto) e la distribuzione (i negozi fisici o le piattaforme online, con i propri costi e margini). Nessuna di queste voci, singolarmente, è ingiustificata in sé — trasportare, distribuire, progettare un prodotto ha un costo reale. Il punto è la sproporzione tra quella voce e il compenso di chi, fisicamente, produce l'oggetto con le proprie mani.

Un margine che si è ridotto, non allargato, nel tempo

Un dato che rende il quadro ancora più chiaro: secondo il Worker Rights Consortium, il costo reale della manodopera in Bangladesh per i marchi che acquistano da quel paese è **diminuito di circa il 38% dal 2019**, in termini reali — nonostante gli aumenti nominali del salario minimo locale, l'inflazione ha eroso più di quanto quegli aumenti abbiano guadagnato. Nello stesso periodo, l'obiettivo di produzione richiesto a ciascun operaio è salito da 200 a 250 magliette all'ora, semplicemente per restare in pareggio rispetto ai prezzi sempre più bassi imposti dai marchi acquirenti.

Un meccanismo di pressione verso il basso

Questo non è un dettaglio isolato: riflette una dinamica strutturale dell'intero sistema descritto in questo libro. I marchi negoziano ogni ordine mettendo in competizione diretta fabbriche di paesi diversi, spesso capaci di spostare la produzione altrove nel giro di pochi mesi se un fornitore non accetta le condizioni di prezzo richieste. Questa concorrenza tra paesi e tra fabbriche scarica quasi sempre la pressione sul livello più basso e meno protetto della filiera — gli operai — perché è l'unico costo che, nella pratica, resta comprimibile quando tutti gli altri (materiali, trasporto, margine del marchio) sono considerati non negoziabili.

dalle parti che hanno il potere contrattuale per deciderlo.

Il collegamento con tutto il resto di questo libro

Questa scomposizione del prezzo aiuta a capire perché i problemi raccontati nei capitoli precedenti — turni eccessivi, condizioni di sicurezza carenti, resistenza all'organizzazione sindacale — non sono incidenti isolati, ma il risultato prevedibile di un sistema economico che struttura, matematicamente, la pressione più forte proprio sull'anello della catena con meno potere contrattuale e meno voce per farsi sentire.

Capitolo 10 — Le obiezioni, trattate con onestà

«Queste filiere hanno portato reddito e sviluppo industriale»

È l'obiezione più solida, e va riconosciuta con chiarezza: la Cina di Shenzhen, raccontata nel Capitolo 3, è l'esempio più clamoroso di come l'apertura a filiere produttive globali abbia trasformato in poche decine di anni un'area povera in un centro industriale e tecnologico avanzato. Il Bangladesh stesso, nonostante la tragedia del Rana Plaza raccontata nel Capitolo 2, ha visto l'industria tessile diventare il motore principale della propria crescita economica e della riduzione

della povertà nazionale negli ultimi trent'anni, con milioni di posti di lavoro che semplicemente non esisterebbero senza questa integrazione nelle filiere globali.

«Per molti lavoratori è comunque un'alternativa migliore»

Un'obiezione che merita rispetto, spesso trascurata da chi guarda queste filiere solo dall'esterno: per molti dei lavoratori impiegati nelle fabbriche descritte in questo libro, quel lavoro — per quanto duro secondo gli standard occidentali — rappresenta comunque un miglioramento concreto rispetto all'alternativa realisticamente disponibile, spesso l'agricoltura di sussistenza in condizioni economiche ancora più precarie. Diverse ricerche sul campo, condotte direttamente intervistando i lavoratori del settore tessile in Bangladesh o Cambogia, mostrano che una parte significativa di loro sceglierebbe di nuovo lo stesso tipo di impiego, pur denunciando condizioni specifiche da migliorare.

«Delocalizzare tutto in Occidente non è realistico né richiesto»

Un'obiezione pratica, spesso sollevata contro le proposte più radicali di «riportare a casa» tutta la produzione: non è una soluzione realistica su scala globale, né è quello che chiedono la maggior parte delle organizzazioni sindacali e delle stesse comunità che

vivono di queste filiere nei paesi produttori. La richiesta prevalente, tra chi lavora direttamente sul campo a migliorare queste condizioni, non è l'eliminazione delle filiere globali, ma la loro trasformazione: più diritti, più trasparenza, più valore trattenuto localmente — non il loro smantellamento.

Cosa resta, dopo queste obiezioni

Riconoscere questi argomenti non significa concludere che il sistema attuale sia accettabile così com'è. Significa riconoscere che il problema non è l'esistenza delle filiere globali del lavoro in sé — che hanno portato benefici economici reali, non negabili — ma le condizioni specifiche in cui operano oggi: subappalti che diluiscono la responsabilità fino a farla scomparire, audit che segnalano senza risolvere, diritti sindacali negati nella pratica anche dove riconosciuti sulla carta, un margine di prezzo che si comprime sistematicamente proprio su chi ha meno potere contrattuale per difendersi. È esattamente su questi punti specifici, non sull'esistenza del sistema in generale, che si concentrano le proposte di riforma del prossimo capitolo.

Capitolo 11 — Cosa si potrebbe cambiare

Prima proposta: tracciabilità obbligatoria e pubblica

Il problema di fondo descritto nel Capitolo 1 — la diluizione della responsabilità a ogni livello di subappalto — potrebbe essere affrontato direttamente con un obbligo legale di **tracciabilità pubblica**: ogni marchio che vende un prodotto sarebbe tenuto a pubblicare, per ogni articolo, l'elenco completo delle fabbriche coinvolte in ogni livello della produzione, non solo il fornitore di primo livello. Alcuni marchi lo fanno già volontariamente, in modo parziale; renderlo un obbligo legale uniforme, verificabile da organizzazioni indipendenti e non solo dichiarato dall'azienda stessa, chiuderebbe gran parte dello spazio di opacità che oggi permette ai problemi raccontati in questo libro di restare nascosti.

Seconda proposta: responsabilità legale del marchio capofila

Il Capitolo 4 ha mostrato come la separazione giuridica tra marchio e fabbrica fornitrice permetta al primo di beneficiare dei bassi costi di produzione mantenendo una distanza legale dalle condizioni di lavoro effettive. Una riforma già discussa in sede europea, e parzialmente introdotta dalla CSDDD raccontata nel

Capitolo 8 prima del suo ridimensionamento, estenderebbe la responsabilità legale del marchio capofila anche ai livelli di subappalto indiretti — non solo al fornitore con cui ha firmato un contratto diretto — rendendo il marchio perseguibile, non solo reputazionalmente danneggiato, in caso di violazioni gravi documentate lungo tutta la filiera.

Terza proposta: diritti sindacali come condizione degli accordi commerciali

Il Capitolo 7 ha mostrato come le convenzioni ILO sulla libertà sindacale restino, in molti casi, lettera morta nella pratica quotidiana delle filiere globali. Una proposta discussa da economisti del lavoro e organizzazioni sindacali internazionali è di legare esplicitamente l'accesso preferenziale ai mercati commerciali più ricchi — Unione Europea, Stati Uniti — al rispetto verificabile, non solo dichiarato, dei diritti sindacali fondamentali nei paesi esportatori, con meccanismi di verifica indipendenti simili a quelli dell'Accord raccontato nel Capitolo 2, e non ai soli audit sociali commissionati dalle aziende stesse, con i limiti visti nel Capitolo 6.

Il vincolo di fondo, identico agli altri libri di questa collana

Come per le altre proposte di riforma discusse in questa collana, la difficoltà non è tecnica: tracciabilità, responsabilità estesa, condizionalità commerciale

sui diritti sindacali sono tutte proposte già formulate nel dettaglio da economisti e giuristi del lavoro. Il problema resta la volontà politica di renderle vincolanti, invece che volontarie — la stessa distanza, vista nel Capitolo 8, tra i principi ambiziosi scritti in una direttiva europea nel 2024 e la loro portata pratica, già ridimensionata appena un anno dopo.

Capitolo 12 — Cosa puoi fare tu, adesso

Guardare l’etichetta con una domanda in più

La prossima volta che compri un capo d’abbigliamento o un dispositivo elettronico, prova ad aggiungere una domanda a quelle abituali su prezzo e qualità: questo marchio pubblica l’elenco completo delle proprie fabbriche fornitrici, non solo quelle di primo livello? Molti marchi più responsabili lo fanno già, in modo consultabile sul proprio sito — non è un’informazione impossibile da trovare, semplicemente raramente cercata.

Sostenere chi verifica sul campo, non solo chi lo dichiara

Organizzazioni come il Worker Rights Consortium, la Clean Clothes Campaign, o le stesse strutture nate dall’Accord raccontato nel Capitolo 2, fanno un

lavoro di verifica indipendente che nessuna azienda farebbe volontariamente su se stessa con lo stesso rigore. Seguire il loro lavoro, condividerlo, sostenerlo economicamente dove possibile, è un modo concreto per mantenere la pressione della trasparenza su un sistema che, come mostrato in questo libro, prospera nell'opacità dei livelli più bassi della filiera.

Distinguere una dichiarazione da una verifica indipendente

Molte aziende comunicano pubblicamente i propri impegni di sostenibilità sociale, spesso con belle parole e report patinati. Il Capitolo 6 ha mostrato quanto possano essere limitati gli audit sociali commissionati dalle stesse aziende. Prima di fidarti di una dichiarazione aziendale su condizioni di lavoro etiche, cerca se esiste una verifica di parte indipendente — un'organizzazione sindacale, un'ONG specializzata, un accordo vincolante come quello raccontato nel Capitolo 2 — che confermi quella dichiarazione con dati verificabili, non solo con le parole dell'azienda stessa.

Fare pressione sulle istituzioni europee

La CSDDD, raccontata nel Capitolo 8, resta in evoluzione: il suo ridimensionamento del dicembre 2025 non è necessariamente la parola definitiva. Le organizzazioni della società civile possono presentare osservazioni pubbliche durante i processi di revisione previsti dal diritto europeo. Seguire questi sviluppi, e

far sapere alla propria rappresentanza europea cosa ne pensi, è un modo concreto per far pesare, anche solo di poco, l'opinione pubblica su un dossier che altrimenti resta discusso quasi solo tra addetti ai lavori e lobby industriali.

Condividere questo libro

La maggior parte delle persone che indossa una maglietta o usa uno smartphone non ha mai visto raccontata per intero la catena che ha reso possibile quell'oggetto, né sa che dietro l'etichetta «Made in» si nasconde spesso una filiera lunga quanto quella descritta in questo libro. Condividerlo è il modo più semplice per allargare, anche solo di poco, la platea di chi conosce questa storia.

Nota sulla trasparenza nell'uso dell'intelligenza artificiale

Questo libro è stato scritto con il supporto di strumenti di intelligenza artificiale, usati per la ricerca preliminare delle fonti, la prima stesura dei testi a partire da una scaletta e da indicazioni editoriali definite dall'autore, e la revisione linguistica e strutturale.

Restano interamente umane: la scelta del tema e la tesi del libro, la verifica di ogni fatto, cifra e citazione contro una fonte primaria o istituzionale prima della pubblicazione, la decisione editoriale finale su cosa viene pubblicato o corretto, e la responsabilità edito-

riale dei contenuti — che resta in capo all'autore, mai allo strumento di intelligenza artificiale utilizzato.

Questa nota risponde agli obblighi di trasparenza previsti dall'art. 50 del Regolamento (UE) 2024/1689 (AI Act), applicabile dal 2 agosto 2026.

Se trovi un errore, una fonte imprecisa o un'affermazione che ritieni non verificata correttamente, scrivi a redazione@contropotere.com — ogni segnalazione fondata porta a una correzione pubblica del testo. Questo libro fa parte della collana **Contropotere**: gli altri titoli sono disponibili gratuitamente su **contropotere.com**.