



Prot. 310

Roma, 1 agosto 2025

Spett.le

Ministero delle Imprese e del Made in Italy

c.a. Dott.ssa Lorenzini

Oggetto: documento nuove proposte lavoro legalità settore moda

Il Sistema Moda si conferma tra i comparti maggiormente strategici della produzione manifatturiera e dell'export italiani.

I processi di integrazione produttiva vedono le imprese di minore dimensione partecipare alle dinamiche di esportazione sia attraverso la vendita diretta all'estero sia attraverso la produzione in subfornitura rivolta a imprese committenti.

Le imprese della filiera della Moda possono vantare infatti una elevata specializzazione produttiva in vari settori del comparto, continuando a rappresentare un driver fondamentale per attrarre la grande committenza nazionale ed internazionale. Il modello produttivo del sistema moda è basato sulla pressoché totale esternalizzazione, principalmente da parte dei brand, della realizzazione dei propri prodotti. È quindi costituito dalle imprese committenti, che ideano e vendono il prodotto finito, e dai laboratori che operano in conto terzi, ed eseguono a -volte in regime di monocommittenza, ma più spesso di pluricommissione- le lavorazioni, sui materiali dei committenti, in base alle indicazioni ricevute, riconsegnando loro il prodotto finito.

Spesso anche i terzisti esternalizzano verso altri la realizzazione di una parte della commessa ricevuta o di una fase della lavorazione; in questi casi si parla di fornitori di prima e di seconda fascia, ma non è detto che la seconda sia l'ultima. In generale la filiera è caratterizzata da subfornitura, ossia il rapporto contrattuale in cui il subfornitore si impegna a fornire prodotti o servizi al committente per essere utilizzati nella produzione di un bene o servizio più complesso, o nell'ambito dell'attività economica del committente.

La debolezza contrattuale delle aziende terziste, in particolare di piccole dimensioni, nei confronti dei loro committenti e la competizione da prezzo hanno prodotto una



compressione insostenibile delle tariffe loro riconosciute. Tale dinamica è ormai arrivata a livelli che spesso non garantiscono alcun margine di profitto.

Si è ormai instaurato un circolo vizioso che vede i terzisti costretti ad accettare prezzi, imposti, che non consentono l'equilibrio tra costi e ricavi e questo sempre più spesso sfocia nella concorrenza sleale, nel lavoro irregolare o, addirittura, nello sfruttamento lavorativo.

Questo modello produttivo utilizza forme distorte di esternalizzazione, diffondendo nel settore pratiche e comportamenti elusivi, evasivi, quando non addirittura illegali, nei confronti dei quali non c'è una sufficiente azione di contrasto da parte delle autorità preposte.

E sono proprio le pratiche organizzative e produttive scorrette, la mancata applicazione dei contratti nazionali siglati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e il mancato rispetto delle leggi sul lavoro e sulla sicurezza a garantire loro un vantaggio competitivo, perché, operando sullo stesso mercato di riferimento delle aziende virtuose, sono in grado di aggiudicarsi le commesse esclusivamente lavorando sottocosto per gli stessi committenti.

Quest'ultimi, siano essi griffe o produttori meno conosciuti o di dimensioni minori, lucrano sul fenomeno, a volte non esercitando le verifiche e i controlli che dovrebbero, altre fingendo di credere alla "schermatura" legale data dal fornitore di prima fascia, senza preoccuparsi di andare oltre nei controlli sulla catena nella sua estensione, convinti che questo li esima dalle responsabilità su come vengono lavorati i propri prodotti.

Questo sistema ha ormai generato una selezione inversa che penalizza le imprese che investono in tecnologia e sicurezza, che applicano i contratti nazionali siglati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e che pagano regolarmente salari e contributi, a vantaggio delle aziende scorrette o illegali che proliferano grazie all'evasione delle regole, e all'utilizzo di personale sottopagato, quando non addirittura sfruttato.

Per contrastare la concorrenza sleale e l'illegalità nel lavoro esternalizzato e per mantenere anche in capo al committente le responsabilità che gli sono proprie nella realizzazione del prodotto, vige, da oltre quindici anni, l'art.29 del d. lgs 276/2003, poi convertito con legge 296/2006, e riconosciuto valido per tutto il lavoro esternalizzato dapprima con sentenza n° 53/2016 del Tribunale di Prato e definitivamente con sentenza della Corte costituzionale n° 254 del 6 dicembre 2017.



La legge obbliga il committente, e lo ritiene responsabile in solido con i propri fornitori, sub fornitori, appaltanti o contoterzisti, per quanto riguarda le retribuzioni non corrisposte ai loro dipendenti, per le contribuzioni non versate e per le violazioni in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Su questo tema, viste le diverse pratiche operative sui territori, abbiamo recentemente effettuato un incontro con il CIV Inps cui poi è seguito un confronto con l'Inps, affinché si rendano univoche e certe le ripartizioni delle responsabilità soprattutto in caso di pluricomittenza, così che l'effettivo ripercuotersi in capo al committente -sia esso una griffe, un marchio minore o un qualsiasi operatore del settore- dei costi delle retribuzioni e delle contribuzioni evase dalle aziende contoterziste che lavorano, sottocosto, i suoi prodotti, spinga a far lavorare solo i laboratori corretti, evitando quelli scorretti o illegali e ripristinando una selezione virtuosa.

Al fine dell'attività di controllo delle condotte illecite risulta fondamentale l'applicazione dell'art 603 bis del CP., la cd fattispecie di caporalato.

Inoltre, da tempo si sta affermando, in diversi settori dell'economia, l'utilizzo di CCNL sottoscritti, da parte di associazioni datoriali minoritarie, con organizzazioni sindacali che non soddisfano il criterio della maggiore rappresentatività in termini comparativi nell'ambito del settore. Fermo restando il principio di libertà sindacale di cui all'art. 39 della Costituzione, va evidenziato che tali contratti sono stipulati e applicati al solo fine di riconoscere trattamenti economici e normativi decisamente inferiori a quelli generalmente applicati.

Questi contratti, detti in gergo "contratti pirata", concorrenti al sistema di rappresentanza delle organizzazioni firmatarie del presente rapporto, operano riduzioni quantitative e qualitative sulle norme e sulle retribuzioni, attuando un meccanismo di dumping esteso a tutti gli istituti contrattuali e al Welfare, realizzando una dinamica distruttiva che alimenta effetti negativi sulla competizione penalizzando aziende e lavoratori.

Il dumping contrattuale operato con l'applicazione dei contratti pirata ridefinisce al ribasso i rapporti economici e contrattuali tra le aziende e le persone, destruttura i rapporti di lavoro facendo venire meno i livelli minimi di garanzia, economica e sociale, e dà copertura contrattuale a un modello basato sullo sfruttamento del lavoro.

Per contrastare il proliferare della competizione sleale, sarebbe opportuno considerare i trattamenti economici complessivi previsti dai CCNL stipulati dalle



organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, come gli standard minimi da garantire ai lavoratori. Trattamenti economici complessivi non solo intesi, quindi, come retribuzione, ma comprendenti quegli istituti contrattuali, come a titolo di esempio, la malattia, l'infortunio, ecc. ecc. che rappresentano le tutele fondamentali del diritto.

Per sviluppare un approccio sistemico finalizzato al contrasto dei comportamenti elusivi, evasivi o illegali che contribuiscono a diffondere il lavoro irregolare nella filiera della moda vanno individuati degli indici di congruità (già utilizzati in altri settori come le Lavanderie industriali, grazie a studi commissionati dagli enti bilaterali) che evidenziano le attività sospette e divengono strumenti per la ricerca e l'individuazione delle violazioni.

Tra questi, ad esempio, il rapporto tra fatturato e costo del lavoro o tra fatturato e ricorso a servizi esterni.

Si tratta di una metodologia di contrasto che reputiamo efficace e che riteniamo debba essere implementata con efficaci sinergie istituzionali.

Nella definizione di una più efficace normativa sulla legalità e con specifico riferimento all'ambito della moda, sarebbe dunque utile procedere a:

- definizione di indici di congruità condivisi per l'emersione di situazioni anomale da approfondire;
- analisi delle situazioni in essere in base a parametri di regolarità;
- indagine su aziende che applicano CCNL che non soddisfano il criterio dalla maggiore rappresentatività;
- individuazione delle aziende con elevata concentrazione di part-time;
- contestazione sistematica delle norme sulla responsabilità solidale in caso di evasione contributiva e applicazione, in caso di pluricommitenza, della ripartizione secondo i criteri che l'Inps reputerà più congrui (es: in proporzione al fatturato commissionato da ogni committente);
- la definizione di protocolli territoriali orientati alle sinergie associative e istituzionali per l'individuazione dei fenomeni irregolari;



- la definizione di tavoli permanenti territoriali/regionali ove la concentrazione dei fenomeni è importante, fino a strutturare osservatori congiunti e collaborativi con le istituzioni locali;
- rendere vincolante per la committenza la sottoscrizione formale dei contratti di fornitura ed eventuale subfornitura, con annesso il parametro del costo del lavoro. Evidenziamo come buona pratica l'avvenuto deposito delle tabelle del costo del lavoro per il settore artigiano presso il Ministero del lavoro, di cui auspichiamo in tempi rapidi la conferma da parte del Ministero stesso, consentendo così che il riconoscimento in tariffa del costo certificato del lavoro, incrementato dei giusti margini di remunerazione del fare impresa, possa essere preso a riferimento come indice della legalità della commessa;
- contestazione sistematica del reato di sfruttamento lavorativo ai sensi dell'art. 603 bis del C.P., con obbligo di verifica in capo al committente dell'operatività e delle condizioni di lavoro della intera catena operativa;
- incremento dei controlli ispettivi, tramite programmazione sistematica degli stessi o su segnalazione delle OO.SS territoriali o dei singoli lavoratori coinvolti;
- trasparenza e visibilità di tutti i soggetti della intera catena di fornitura di attività, in rispondenza al dettato delle Direttive europee sulla Due Diligence e sulla rendicontazione di sostenibilità.

Le Segreterie Generali

FILCTEM CGIL-FEMCA CISL-UILTEC UIL