



UNIVERSITÀ  
di **VERONA**

SUMMER SCHOOL

L'industria della moda nell'Unione europea

*Il lavoro nella dimensione transnazionale.  
Sostenibilità e responsabilità sociale  
d'impresa*

VERONA, 18 giugno 2018



*Tutta la moda delle passerelle, tutta la luce delle prime più mondane proviene da qui ... E' il buco da cui si parte. E' la legge del capitalismo. Ma osservare il buco, tenerlo davanti insomma, dà una sensazione strana. Una pesantezza ansiosa. Come avere la verità sullo stomaco.*

Roberto Saviano. Gomorra

# La premessa: il rinvio al seminario di apertura del 2 marzo 2018 ...

- ▶ “La sostenibilità nel mondo della moda: un valore aggiunto?” Come può concorrere il diritto del lavoro alla formulazione di una risposta alla domanda formulata nel titolo?
- ▶ In quella sede, si era spiegato che il diritto del lavoro può fornire necessari spunti di riflessione per completare il quadro offerto dalle diverse competenze, specchio delle ricerche che ciascuno di noi conduce oggi o ha condotto in passato nella specifica disciplina cui appartiene.

# La questione della sostenibilità

- ▶ **Sostenibilità: *prius* o *posterius*?** Solo ovvio che il significato “scientifico” non può anticipare, ma segue una riflessione combinata e complessa che lega non solo il processo (filiera), il prodotto (eco-sostenibile), ma anche la questione delle persone coinvolte a vario titolo nella progettazione, produzione, commercializzazione, distribuzione del prodotto.

# Il diritto del lavoro

- ▶ La disciplina
- ▶ Le finalità

# Due livelli di riflessione

- ▶ 1) CSR, processo e prodotto, le regole, la dimensione domestica e sovranazionale
- ▶ 2) Diritti e persone: un tema fuori moda?

# CSR, processo e prodotto, le regole, la dimensione domestica e sovranazionale

- ▶ Per CSR (**Corporate Social Responsibility**), o RSI (**Responsabilità Sociale delle Imprese**), s'intende l'impegno dell'impresa a comportarsi in modo etico e corretto, andando oltre il semplice rispetto della legge, e arricchendo le scelte di gestione con considerazioni etiche, sociali e ambientali.
- ▶ Il doveroso richiamo preliminare (al diritto UE) ...

The European Commission's strategy on CSR 2011-2014: achievements, short comings and future challenges Published on: 29/04/2014 Last update: 19/06/2015

# Standard: la parola chiave

- ▶ **Guidelines and Principles that the Commission's CSR strategy is built upon:**
- ▶ [United Nations Global Compact](#)
- ▶ [United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights](#)
- ▶ [ISO 26000 Guidance Standard on Social Responsibility](#)
- ▶ [International Labour Organization Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises on Social Policy](#)
- ▶ [OECD Guidelines for Multinational Enterprises](#) Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

# UN Global Compact: i dieci principi

*"Vi invito, individualmente con le vostre imprese e collettivamente attraverso le vostre associazioni di categoria, ad abbracciare, supportare e implementare un insieme di valori chiave nelle aree dei diritti umani, standard del lavoro e pratiche ambientali"*

(Kofi Annan, Segretario Generale delle Nazioni Unite, World Economic Forum, 31 gennaio 1999, Davos)



Il Global Compact incoraggia le imprese di tutto il mondo a creare un quadro economico, sociale ed ambientale atto a promuovere un'economia mondiale sana e sostenibile che garantisca a tutti l'opportunità di condividerne i benefici. A tal fine, il Global Compact richiede alle aziende e alle organizzazioni che vi aderiscono, di condividere, sostenere e applicare nella propria sfera di influenza un insieme di principi fondamentali, relativi a **diritti umani, standard lavorativi, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione**.

Si tratta di principi condivisi universalmente in quanto derivati dalla [Dichiarazione Universale dei Diritti Umani](#), dalla [Dichiarazione ILO](#), dalla [Dichiarazione di Rio](#) e dalla [Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione](#).

# Diritti umani

## Principio I

Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza; e di

## Principio II

assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.

# Lavoro

## Principio III

Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva;

## Principio IV

l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio;

## Principio V

l'effettiva eliminazione del lavoro minorile;

## Principio VI

l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.

# Ambiente

## Principio VII

Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali; di

## Principio VIII

intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale; e di

## Principio IX

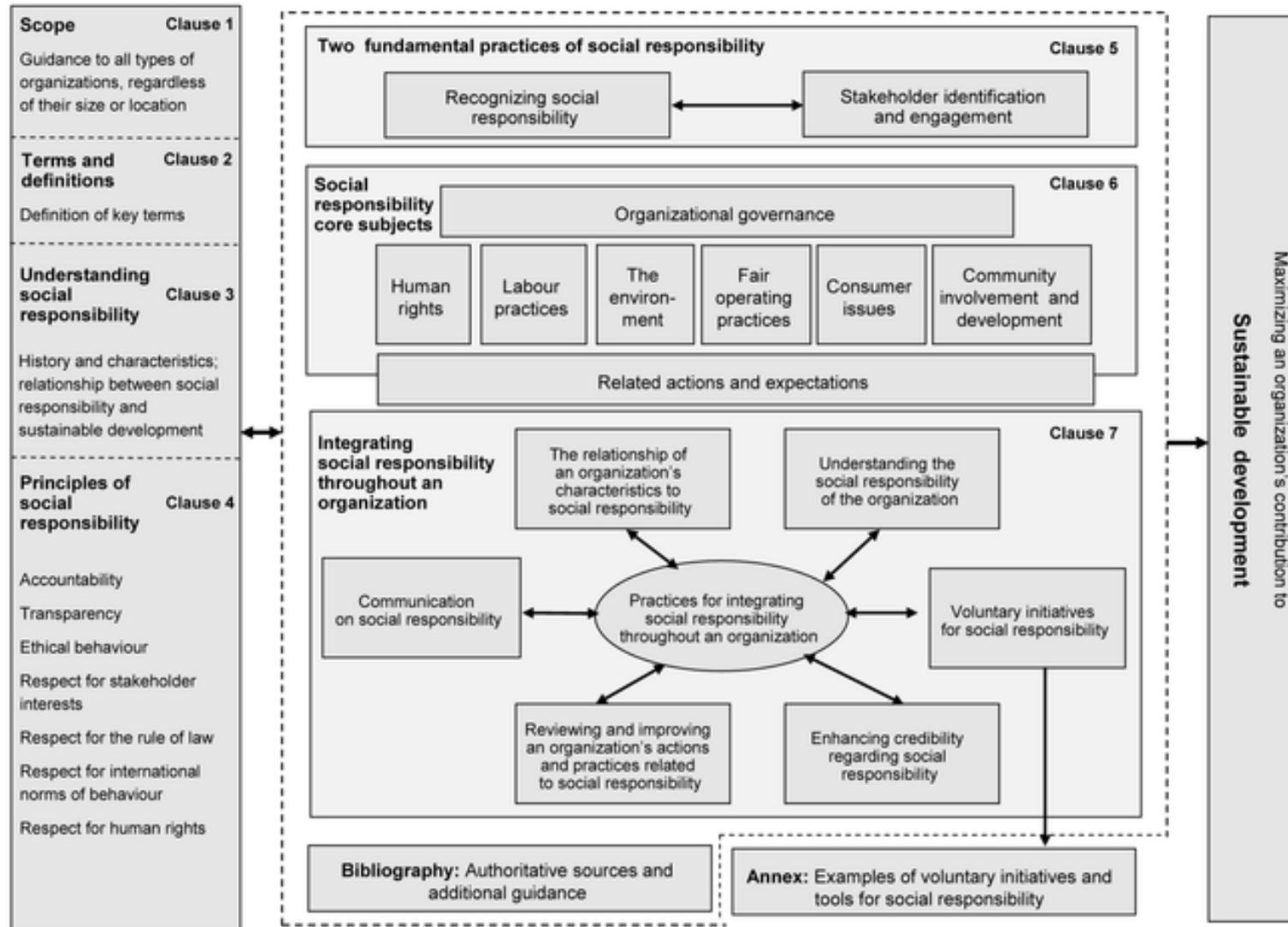
incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.

# Lotta alla corruzione

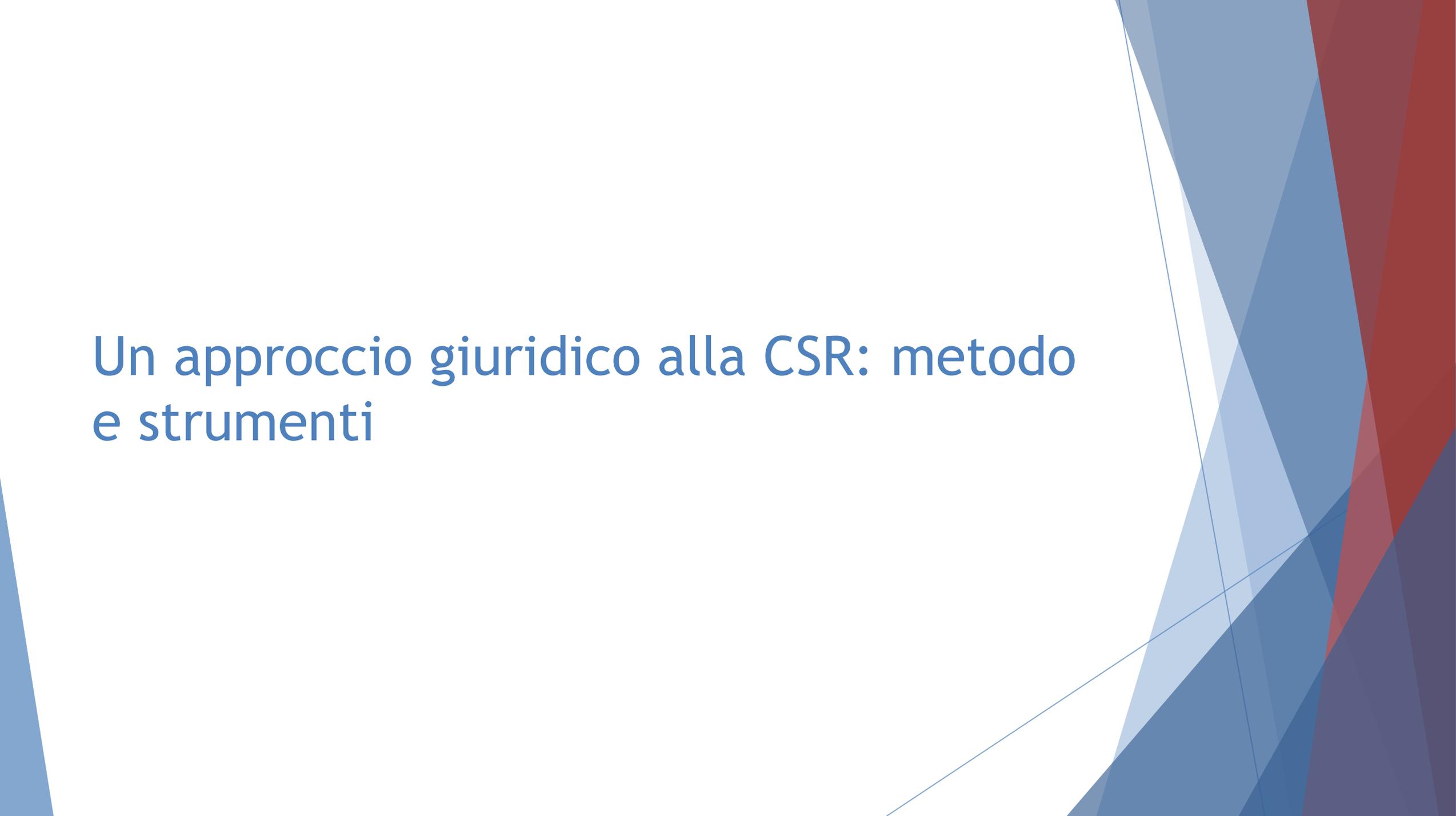
## Principio X

Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.

# ISO 26000: a schematic overview, is intended to assist organizations in understanding how to use this standard.



# Un approccio giuridico alla CSR: metodo e strumenti



# L'ambito teorico di riferimento e la proposta metodologica

Il ragionamento parte dal concetto di CSR (la responsabilità sociale d'impresa).

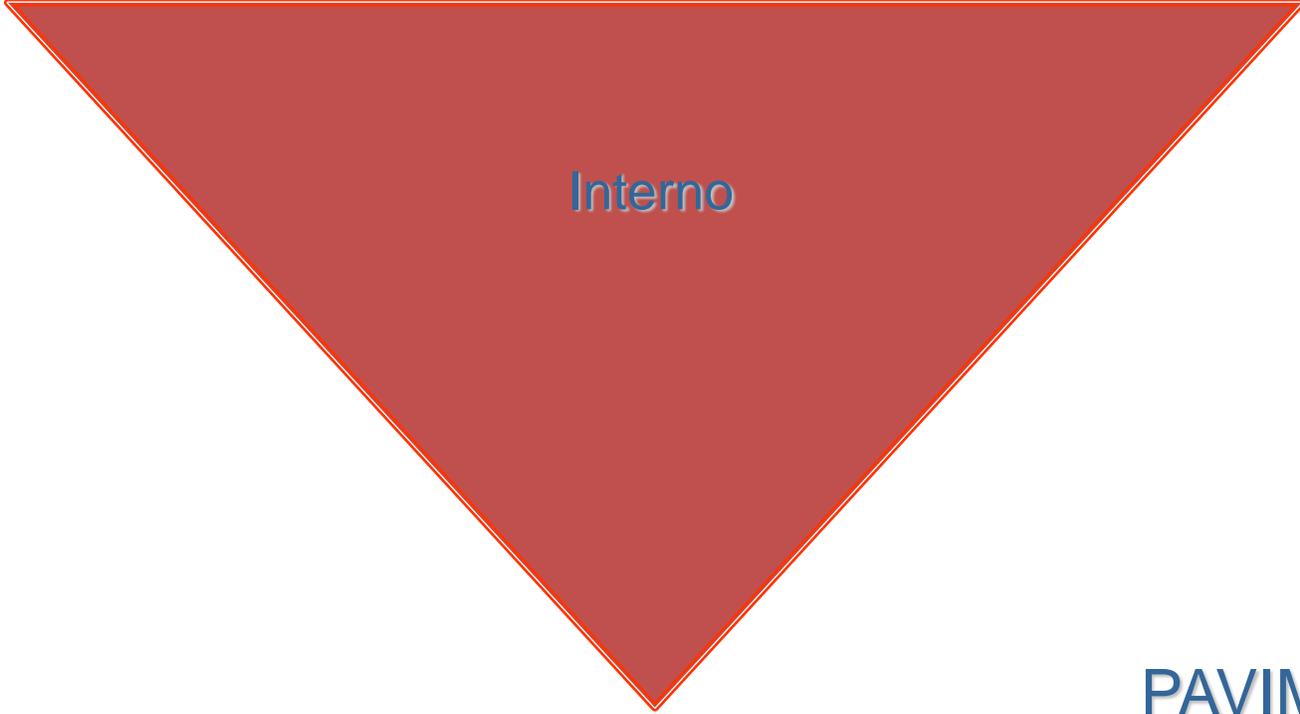
Ricerche pubblicate sul tema ricostruiscono la CSR non come prodotto, ma come **processo dinamico**

da qui la costruzione della *CSR* come “piramide rovesciata”

Disposizioni di carattere soft

TETTO

Esterno



Interno

PAVIMENTO

Disposizioni di carattere legale e di carattere  
convenzionale

Questa immagine grafica consente di distinguere un interno da un esterno della CSR (rispetto alle regole lavoristiche), ma altresì un “pavimento” da un “tetto”

Con riguardo all' applicazione minima (oltre l' obbligo, sia legale che convenzionale) la ricerca segnala un problema non secondario di natura propriamente qualitativa: se l' applicazione della legge (o del contratto) debba intendersi come piena (nello spirito della legge o del contratto) o come applicazione minimalista (come rispetto formale della legge e del contratto).

Le esperienze censite dalla Fondazione di Dublino dimostrano il graduale superamento della posizione minimalista a vantaggio di quella più esigente. Per quanto riguarda il tetto (ovvero il limite oltre il quale si può considerare superato l' impegno della *CSR*), la ricerca fornisce una doppia spiegazione della posizione della Commissione: l' assenza di limite ha una funzione incentivante oppure l' assenza di limite è un scelta volutamente all' insegna della vaghezza ricostruttiva

**LO SPAZIO TRA APPLICAZIONE MINIMALISTA  
DELLE REGOLE E APPLICAZIONE PIENA È  
VARIABILE!**

# Dal processo (CSR) agli strumenti

Il diritto del lavoro sposta l'attenzione dai meccanismi per promuovere i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici (clausola sociali negli appalti, ad esempio) alle fonti da cui deriva il livello di tutela da rispettare (ad esempio la contrattazione collettiva)

## 2) Diritti e persone: un tema fuori moda? Alcuni concetti chiave

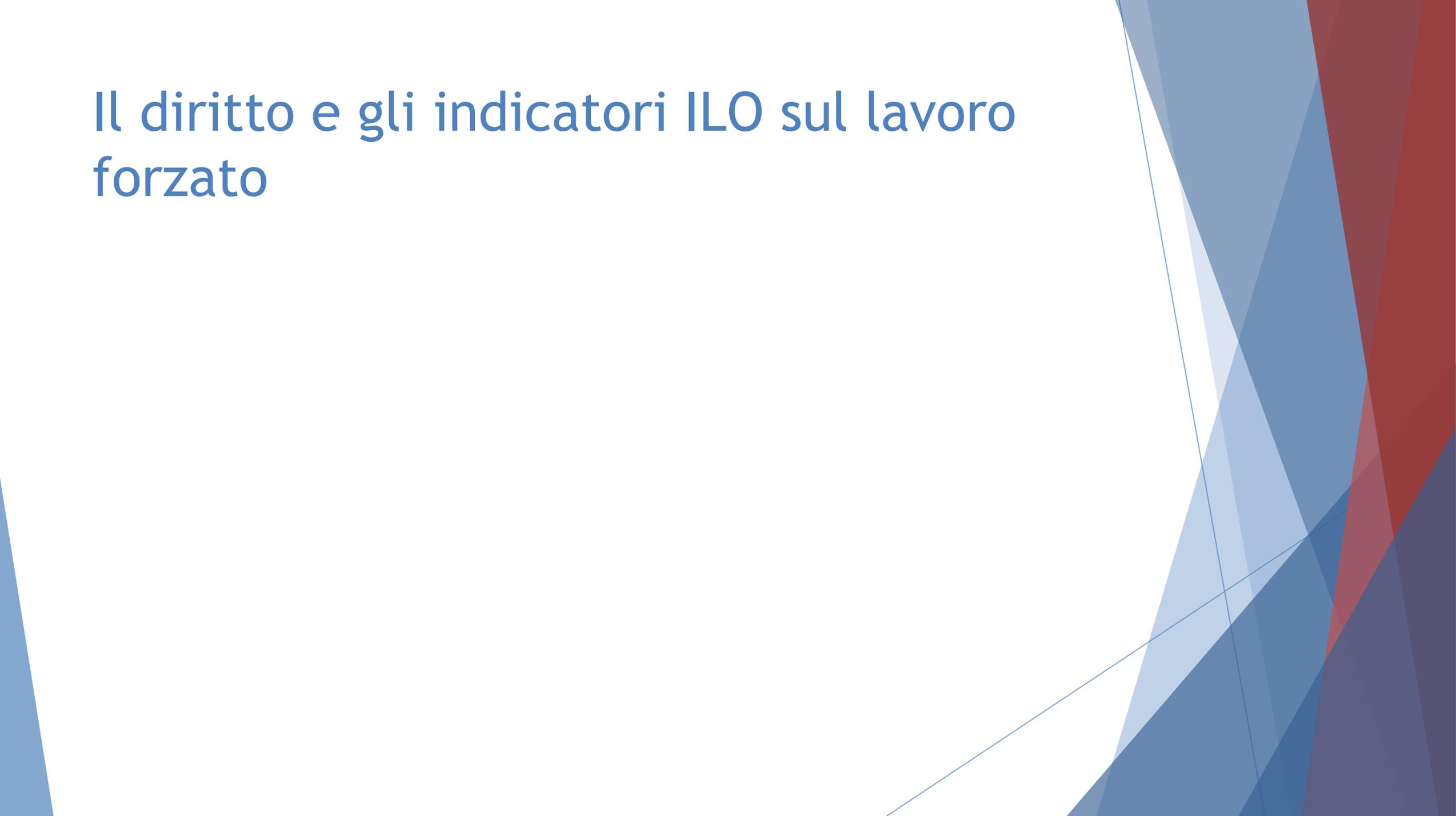
- ▶ **fast fashion**, ovvero quella moda in cui la produzione avviene più velocemente e al minor costo possibile in modo da cavalcare l'onda delle tendenze del momento
- ▶ le tematiche legate alle **pessime condizioni di lavoro** a cui vengono sottoposti i dipendenti delle fabbriche produttive in alcune zone del mondo

La sostenibilità è diventato un tema importante all'inizio degli anni '90 quando, per la prima volta, si scoprì lo **sfruttamento dei lavoratori** da parte di alcuni importanti marchi di moda

# Alcune date

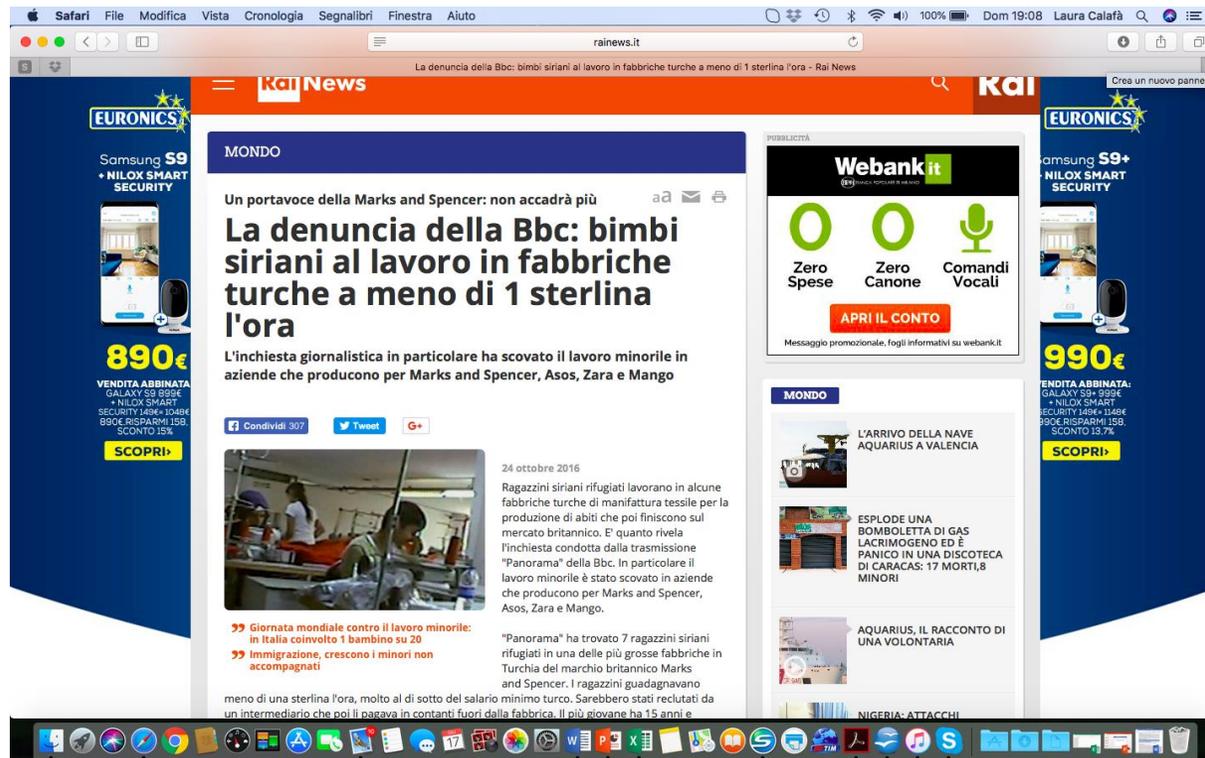
- ▶ nel 1992 Levi's fu accusata di non pagare in maniera adeguata i propri dipendenti;
- ▶ nel 1996, toccò a Nike che, nonostante la sua campagna contro il lavoro minorile, si serviva proprio di minori per realizzare alcuni suoi prodotti;
- ▶ nel 1998 finì nell'occhio del ciclone anche Adidas, accusata di sottoporre i prigionieri politici in Cina ai lavori forzati in cambio di un'esigua somma di denaro.

# Il diritto e gli indicatori ILO sul lavoro forzato



- ▶ **Fabbriche del tessile a Bangalore:** La ricerca ha riscontrato che **5 degli 11 indicatori dell'ILO per identificare il lavoro forzato sono presenti nelle fabbriche di Bangalore:** abuso di vulnerabilità, inganno con false promesse (ad esempio sui salari), limitazione dei movimenti nelle abitazioni, intimidazioni e minacce, condizioni di lavoro e di vita inumane
- ▶ La pressione internazionale sui marchi e la stipula di accordi dopo il crollo RANA PLAZA dell'aprile 2013 (1134 morti):
- ▶ Il primo riguarda **l'Accordo sulla sicurezza e la prevenzione degli incendi** che è un programma quinquennale, giuridicamente vincolante, col quale i firmatari si impegnano a migliorare la sicurezza delle fabbriche con cui lavorano. Lanciato dopo un mese dal crollo e non senza una forte pressione internazionale sui marchi, dopo sei mesi aveva messo insieme più di 200 firmatari.

- ▶ **L'ACCORDO per il risarcimento delle vittime del disastro** ha terminato il suo percorso nel 2015 dopo una battaglia durata due anni per ricevere il denaro e per l'istituzione di un fondo medico fiduciario attraverso il quale sostenere i sopravvissuti feriti. Ma, dicono alla Campagna Abiti Puliti - la sezione italiana della Rete internazionale Clean Clothes - «questi risultati hanno bisogno di essere costantemente difesi e sviluppati, non erosi e invertiti», perché - sostengono - le promesse di un cambiamento strutturale «non sono ancora divenute realtà: restano i problemi sistematici di una concorrenza spietata, bassi salari, repressione sindacale, un diritto del lavoro debole e l'impunità legale».



- ▶ La Turchia dei minori rifugiati ... "Ho fatto io questo capo d'abbigliamento che stai comprando, ma non sono stato pagato per farlo": così si legge in alcuni dei messaggi nascosti dai dipendenti di Zara all'interno dei vestiti della catena. Sono stati i clienti di Istanbul a trovare nelle tasche le strane etichette: un grido disperato da parte di chi lavora per l'azienda senza vedersi riconosciuti i diritti minimi

# La letteratura scientifica si confonde con la cronaca

Safari File Modifica Vista Cronologia Segnalibri Finestra Aiuto 100% Dom 19:10 Laura Calafà

ilmessaggero.it

Cina, modella russa di 14 anni collassa e muore dopo 13 ore di sfilate no-stop

PRIMO PIANO ECONOMIA SPETTACOLI E CULTURA SOCIETÀ SPORT MOTORI MODA LE ALTRE SEZIONI

Il Messaggero > Primo Piano > Esteri

## Cina, modella russa di 14 anni collassa e muore dopo 13 ore di sfilate no-stop

10  
1,8 mila

Sul suo contratto c'era scritto che doveva lavorare un massimo di tre ore al giorno, in realtà ne passava almeno 12 sfilando, senza assicurazione medica né giorni di festa. Venerdì, dopo l'ennesima, estenuante giornata passata in passerella a Shanghai è collassata e dopo due giorni di coma, è morta.

**Viada Dzyuba** aveva solo 14 anni, veniva dalla città russa di Perm, e da tre mesi era impegnata in una serie di sfilate in Cina. Sono molte le indossatrici russe, spesso siberiane, che vengono reclutate per questo tipo di "assignment".

Secondo la prima ricostruzione medica la giovane soffriva di meningite cronica ed esaurimento nervoso. Adesso è partita un'indagine, che ha riaperto il dibattito sulle condizioni di lavoro, anche minorile, nel mondo della

**TIENI A FRENO I COSTI DELL'ASSICURAZIONE.**



**1+1**

UNO LO PAGHI, L'ALTRO È GRATIS

SFOGLIA IL VOLANTINO

**ESSELUNGA S**

**Il Messaggero TV**



**Aquarius è arrivata al porto di Valencia, lunghe operazioni per lo sbarco dei migranti**



Migranti. Salvini: «mo più gli ropa»

**3 MESI A SOLI 15,99€**

LEGGI L'EDIZIONE DIGITALE

# Dalla cronaca al diritto

Le parole chiave della questione sociale e giuslavoristica: Report sull'industria tessile e calzaturiera 2014 (Campagna Abiti Puliti)

- ▶ **Standardizzazione**
- ▶ **flessibilità oraria**
- ▶ **bassa scolarizzazione dei lavoratori**
- ▶ **paura di perdere il posto di lavoro**
- ▶ **scarsa sindacalizzazione**

## Le chiavi del diritto del lavoro: il posto del lavoro nella filiera

Filiera, fornitura e subfornitura, dipendenza diretta, retribuzione, contratti collettivi

# Il caso di Forlì

- ▶ La **lettura giuridica**: imputazione al committente delle violazioni sulle norme penali in tema di sicurezza e salute del lavoro commesse dal cd. terzista o subfornitore



# Il sistema produttivo

Si ricava pertanto che le imprese terziste in questione si sono in realtà avvalse di **manodopera di ben più ampia portata**, come peraltro oggettivamente evincibile nelle tabelle n. 7, 8, 9, 10, 11, 10 illustrate a pag. 62 della relazione in data 8/4/2008, in cui il CT del PM ha indicato **il rapporto salari/lavorazione di terzi delle sei imprese cd. cinesi, caratterizzato dall'assoluta preminenza dei costi per lavorazioni effettuate da terzi rispetto ai costi per salari e stipendi**. Del resto l'abbattimento dei costi di produzione da parte delle aziende italiane attraverso il ricorso all'appalto delle singole prestazioni d'opera in favore di aziende gestite da titolari di nazionalità cinese, mediante la **sistematica e ben conosciuta mancata assunzione da parte di quest'ultimi dei costi inerenti sia agli adeguamenti per la sicurezza del lavoro sia alla regolarizzazione contributiva di manodopera**, veniva confermato dall'esito dei servizi di appostamento effettuati nel febbraio 2007 dalla PG operante presso le citate aziende, su cui riferivano i testi X e XX

# Le condizioni di lavoro

- ▶ non solo **l'esercizio continuato dell'attività lavorativa** in tutto l'arco delle giornate settimanali, domenica e giorni festivi inclusi, da parte di lavoratori di nazionalità cinese in **locali promiscuamente destinati all'attività lavorativa e a diversa attività ricreativa e/ di riposo**, obiettata dalla presenza di stanze adibite a cucina, a lavanderia, a conservazione di scorte alimentari, anche attrezzate di televisore e di altre apparecchiature, evidenziando una stabile e non consentita permanenza degli operai sul posto del lavoro, ma anche la **presenza di lavoratori non registrati nei libri matricola e l'impossibilità di ricondurre l'attività lavorativa dei dipendenti assunti con contratti di lavoro part-time all'orario in cui avveniva il controllo** di PG, attesa la mancata preordinata indicazione in contratto della fascia oraria in cui avrebbe dovuto svolgersi il lavoro part-time, ciò consentendo al dipendente, trovato intento al lavoro, di addurre al personale di PG operante il controllo di trovarsi legalmente impiegato nella fascia oraria contrattualmente prevista; laddove poi risultavano contrattualmente indicati la fascia oraria ed i giorni di lavoro interessati dal part-time, veniva comunque riscontrata la presenza di lavoratori in orari e/o giorni diversi da quelli contrattualmente stabiliti

# La decisione

È noto infatti che in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, l'art. 7 dlgs. n. 626 del 1994 - corrispondente all'attuale formulazione dell'art. 6 del d.lgs. n. 81/2008 sia pure nelle formali divergenze di cui si tratterà più oltre - nel prevedere l'obbligo del datore di lavoro di fornire alle imprese appaltatrici ed ai lavoratori autonomi dettagliate informazioni sui rischi specifici del lavoro, e nel prevedere altresì l'obbligo per i datori di lavoro-committenti di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e di protezione dei lavoratori dai rischi di incidenti connessi all'attività oggetto dell'appalto, determina a carico del committente, già solo per l'anzidetta qualifica formalmente rivestita, una posizione di garanzia e di controllo dell'integrità fisica anche dei lavoratori dipendenti dall'appaltatore (Cfr Cass. n. 45068/2004) con la conseguenza che quando tale omissione sia, come nella fattispecie, immediatamente percepibile dal committente - in grado di accorgersi senza particolari indagini dell'inadeguatezza delle misure di sicurezza - risultato altresì esercente una continua ingerenza economico-finanziario-qualitativa dei flussi di produzione quale sopra descritta, quest'ultimo risponde delle conseguenze determinatisi dalla violazione delle norme di prevenzione e di protezione dei lavoratori (cfr. Cass. n. 30857/2006; n. 1825/2008).

# La decisione (continua)

- ▶ Così come è altrettanto pacifico che l'obbligo di collaborazione previdenziale tra il formale committente e l'appaltatore che ha assunto ex art. 7 cit. il compito di eseguire l'opera, prescinde comunque dalla forma giuridica del contratto concluso dal committente, essendosi anche ritenuta la sussistenza di tale obbligo non solo in caso di appalto ordinario di opere o servizi ma anche nel caso, vietato, di appalto di mere prestazioni d'opera, atteso che in entrambi i casi ricorre l'esigenza di tutela previdenziale dei lavoratori. (Cfr. Cass. n. 2946/2003).

# L'ingerenza del committente

Non pare dubbio infatti che l'ingerenza delle committenti italiane nelle fasi di lavorazione delle imprese cinesi, quale sopra delineata, rappresentasse obiettivo aziendale strategico per garantire alle aziende italiane l'indispensabile flessibilità produttiva necessaria a soddisfare in toto le variabili richieste dalla comune committente Roche Bobois attraverso la riduzione di costi fissi per manodopera dipendente e/o per immagazzinamento del prodotto finito, e sostituzione di questi con i costi variabili dei servizi prestati dai terzisti, a loro volta altamente competitivi, attesa la maggiore produttività sviluppata dalle imprese cd. cinesi per effetto di un'organizzazione del lavoro palesemente e artatamente contraria alle normative di settore - infortunistico e previdenziali - penalmente rilevanti.

# La risposta difensiva

Pur prescindendo dall'inverosimiglianza, già sul piano logico-fattuale, della tesi sostenuta dalle difese in ordine alla mancata conoscenza da parte degli imputati delle condizioni degli ambienti e degli orari di lavoro in cui operava il personale delle aziende terziste, condizioni invece oggettivamente rilevabili nell'ambito dei frequenti controlli di qualità effettuati presso gli stessi ambienti di lavoro da parte dei soggetti incaricati dalle ditte committenti - soggetti a cui peraltro non è risultata conferita da parte dei titolari di quest'ultime alcuna delega specifica in materia di sicurezza del lavoro - va da sé che l'emerso atteggiamento di totale disinteresse alla sicurezza del lavoro delle aziende terziste da parte dei titolari dei poteri di gestione delle ditte committenti appare già sufficiente a qualificare l'elemento psicologico assunto da quest'ultimi in termini - quanto meno - di dolo eventuale e cioè di consapevole accettazione dei rischi di pericolosità del lavoro svolto dalle aziende terziste e totalmente eterodeterminato ed eterocontrollato dagli stessi committenti nei termini di cui sopra.

# Dalla pratica alla teoria: la teoria dell'illegalità dell'impresa e la teoria dell'impresa schiavistica

Gli ispettorati del lavoro potranno fare ben poco se non si riconosce - legislativamente - che le violazioni dei diritti dei lavoratori non sono imputabili solamente a **datori di lavoro non etici ... o ad attività di organizzazioni criminali** (Governo davanti al Comitato degli esperti dell'ILO)

**L'impresa schiavistica:** scomposta in centri autonomi di imputazione giuridica, spesso di dimensione transnazionale. Il dato economico rivela che l'impresa schiavistica si avvantaggia, a diversi livelli e con diverse modalità, dei prodotti e dei servizi procurati anche dal lavoro forzato utilizzato al primo gradino della filiera produttiva ... è nel seno dell'attività imprenditoriale che il fenomeno trova la sua manifestazione ...è l'intervento sulla domanda che può effettivamente prevenire e reprimere il fenomeno.

# Conclusione

- ▶ Vi è una correlazione biunivoca tra economia illegale e lavoro irregolare/illegale?
- ▶ Vi è una correlazione biunivoca tra lavoro degli immigrati e sfruttamento?
- ▶ Cosa s'intende per sfruttamento del lavoro?

# QUALCHE ELEMENTI DI DISCUSSIONE ...

- ▶ a) sistematica **retribuzione** dei lavoratori in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- ▶ 2) la sistematica violazione della normativa relativa **all'orario di lavoro**, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- ▶ 3) la sussistenza di violazioni della normativa in materia di **sicurezza** e igiene nei luoghi di lavoro, tale da esporre il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale;
- ▶ 4) la sottoposizione del lavoratore a **condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza, o a situazioni alloggiative particolarmente degradanti**

Reprimere o  
prevenire nel  
diritto del lavoro?

Il percorso  
argomentativo



## Morte nei campi

### LA GIORNATA DI PAOLA

### LA VITTIMA

**Paola Clemente**,  
49 anni,  
madre di tre figli.  
È morta il 13  
luglio mentre  
lavorava  
all'acinellatura



**Legge n. 199/2016 - *Contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo***

**FATTISPECIE PENALE**

**Interpretazione e riflessione critica sull'art.  
603 *bis c.p.***

# E' possibile tracciare il profilo del lavoro sostenibile per la moda, nella moda?

- ▶ Rispettare i diritti, pagare il dovuto ovvero quanto previsto dal contratto collettivo
- ▶ Le misure promozionali: reti, campagne, certificazioni ...

# Le campagne di supporto al miglioramento: la Campagna Abiti Puliti, sezione italiana della Clean Clothes Campaign

- ▶ è una rete di più di 250 partner che mira al miglioramento delle condizioni di lavoro e al rafforzamento dei diritti dei lavoratori dell'industria della moda globale. Lavora in coordinamento con le coalizioni attive in 17 paesi europei e in collaborazione con le organizzazioni di diritti del lavoro in Canada, Stati Uniti e Australia
- ▶ La trasparenza e la sensibilità del consumatore

- ▶ UN RAPPORTO DI 40 PAGINE intitolato Segui il filo chiede alle aziende di adottare un modello che garantisca trasparenza nella catena di fornitura dell'abbigliamento e delle calzature. «Le aziende che vi aderiscono - dicono gli attivisti di Abiti Puliti (parte della coalizione composta da Clean Clothes Campaign, Human Rights Watch, IndustriALL Global Union, International Corporate Accountability Roundtable, International Labor Rights Forum, International Trade Union Confederation, Maquila Solidarity Network, UNI Global Union e Worker Rights Consortium - si impegnano a pubblicare informazioni che identifichino le fabbriche che realizzano i loro prodotti, rimuovendo un ostacolo fondamentale per sradicare pratiche di lavoro abusive e aiutando a prevenire disastri come quello del Rana Plaza».
- ▶ DELLE 72 AZIENDE CONTATTATE, 17 saranno perfettamente in linea con gli standard dell'iniziativa entro il 31 dicembre 2017. «La trasparenza è uno strumento molto potente per promuovere la responsabilità di impresa verso i lavoratori del tessile lungo tutta la catena di fornitura e permette alle organizzazioni e ai lavoratori di avvertire le aziende riguardo agli abusi nella fabbriche fornitrici. Facilita il ricorso più veloce a meccanismi di reclamo per abusi dei diritti umani». Ed è anche un modo per rendere più responsabili i consumatori (alcune aziende hanno dichiarato che rivelare le informazioni potrebbe svantaggiarle commercialmente).
- ▶ E PERCHÉ I CONSUMATORI sappiano ecco la lista dei refrattari: American Eagle Outfitters, Canadian Tire, Carrefour, Desigual, Dick's Sporting Goods, Foot Locker, Hugo Boss, KiK, Mango, Morrison's, Primark, Sainsbury's, The Children's Place e Walmart non si sono impegnate a pubblicare nulla.
- ▶ Inditex si è rifiutata di pubblicare le informazioni, ma mette a disposizione i dati. Armani, Carter's, Forever 21, Matalan, Ralph Lauren Corporation, Rip Curl, River Island, Shop Direct, Sports Direct e Urban Outfitters non hanno risposto alla coalizione e non pubblicano alcuna informazione.

