



**COSTRUIAMO
L'EUROPA**



**Un nuovo mercato
interno europeo
per il settore edile**

1.

Introduzione

1.1

Il presente documento illustra la situazione attuale del mercato interno europeo, nonché la visione dei lavoratori edili per il futuro del mercato interno del loro settore. La Federazione europea dei lavoratori del settore edile e del legno (FETBB) ha deciso di presentare questa proposta in quanto lo sviluppo di un mercato interno equo all'interno dell'Unione europea ci sta particolarmente a cuore e crediamo che noi, in quanto sindacati, possiamo contribuire a creare soluzioni nuove e pratiche insieme ad altre parti sociali e ai responsabili politici.

1.2

La nostra visione globale del mercato interno europeo è incentrata sullo sviluppo di un modello competitivo equo basato sull'innovazione, la produttività, le competenze e le qualifiche. Molti studiosi hanno dimostrato che una forte concorrenza salariale ostacola la crescita sostenibile e crea una spirale negativa sul fronte sociale ed economico. Per questo motivo, la FETBB ritiene che il principio della "parità di retribuzione per lo stesso lavoro nello stesso luogo di lavoro" dovrebbe essere al centro di un mercato interno europeo sostenibile.

1.3

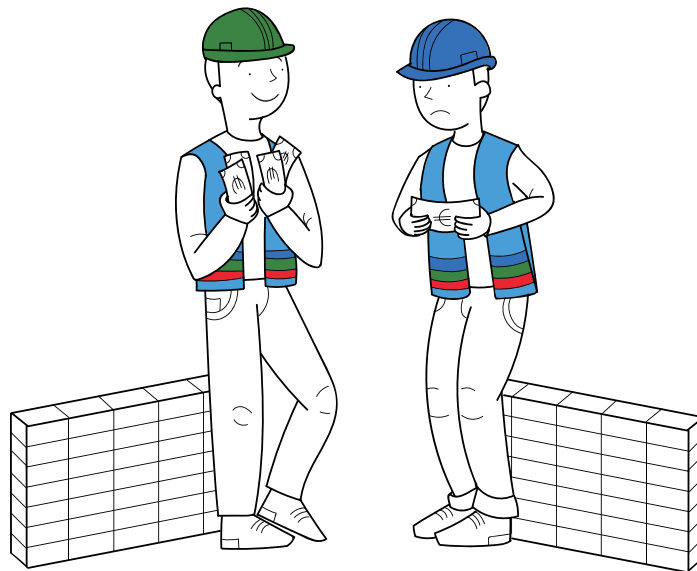
Le nostre richieste costituiscono anche una risposta alle crescenti turbolenze all'interno dell'UE. Poiché la FETBB è fortemente implicata nello sviluppo di un'economia sociale europea di mercato, con particolare attenzione alla convergenza verso l'alto del tenore di vita, alla protezione sociale, alla salute e alla sicurezza e alle condizioni di lavoro, siamo determinati a incentivare e promuovere il progresso sociale per tutti i lavoratori.

1.4

Il modo migliore per raggiungere questo obiettivo è includere un pilastro sociale nel Trattato europeo. L'aggiunta di un protocollo sociale al Trattato stabilisce un controllo giuridico migliore e più rigoroso per garantire che i diritti sociali e del lavoro abbiano un contenuto reale. Per la FETBB, è fondamentale che i diritti sociali e del lavoro siano almeno allo stesso livello della gerarchia giuridica dell'UE rispetto alle norme che disciplinano il mercato interno. Per garantire la democrazia e la legittimità, il protocollo sociale dovrebbe essere sviluppato in stretta collaborazione con il movimento dei lavoratori.

1.5

La nostra visione richiede un cambiamento di paradigma nel processo decisionale. Il presente documento si concentrerà su misure e soluzioni che possono essere adottate nell'ambito dell'attuale quadro (giuridico) per contribuire ad attenuare alcune delle peggiori carenze del mercato interno europeo e a compiere passi nella giusta direzione.



“La FETBB ritiene che il principio della “parità di retribuzione per lo stesso lavoro nello stesso luogo di lavoro” dovrebbe essere al centro di un Mercato interno europeo sostenibile.”

1.6

La FETBB ritiene che a livello europeo non si faccia abbastanza per garantire l'equità sul posto di lavoro, promuovere la sostenibilità e contrastare le imprese fraudolente e abusive. I responsabili politici dell'UE spesso si nascondono dietro il pretesto di non avere la competenza per intervenire, oppure banalizzano le frodi e gli abusi transfrontalieri o sostengono che il problema sia l'applicazione a livello nazionale. Tuttavia, la richiesta della FETBB di migliorare la regolamentazione a livello UE non significa che l'UE debba interferire con le normative o le pratiche nazionali esistenti che funzionano correttamente. In nessun caso l'UE deve intraprendere azioni che possano danneggiare i sistemi nazionali esistenti sul mercato del lavoro.

1.7

La FETBB è riconosciuta in quanto parte sociale europea per il settore edile e vuole essere coinvolta nell'adozione di soluzioni europee migliori. Tuttavia, secondo la nostra esperienza, una visione liberale del mercato interno europeo ha spesso indotto i responsabili politici dell'UE a considerare le parti sociali europee e nazionali e il loro ruolo come un “onere amministrativo” o “burocratico”. La rigidità dell'attuale mercato interno europeo mette a repentaglio il ruolo fondamentale che hanno le parti sociali europee e nazionali nel settore edile, nonché il loro impegno per un settore edile equo e sostenibile. Questo porta a politiche inadeguate imposte unilateralmente.

1.8

La FETBB invita i responsabili politici dell'UE a stabilire un partenariato forte e autentico con le parti sociali europee del settore edile. I sindacati dispongono di conoscenze ed esperienze preziose per elaborare nuove soluzioni per lo sviluppo di un mercato interno sostenibile a lungo termine per il settore edile, ma attualmente non se ne tiene conto. Se vogliamo creare un settore edile realmente sostenibile e ottenere risultati concreti, i responsabili politici dell'UE devono lavorare a stretto contatto con chi ha l'esperienza e le conoscenze necessarie in questo ambito.

2.

Situazione attuale del settore edile

2.1

L'edilizia è un settore vasto che comprende lavoratori e imprese in tutta l'UE. Si tratta inoltre di un settore molto diversificato: nel 2016 il settore contava più di 3,4 milioni di imprese¹ e nel 2013 occupava più di 14 milioni di lavoratori². Le imprese e i loro lavoratori coprono molte specializzazioni diverse e le dimensioni e i modelli imprenditoriali delle imprese variano notevolmente. Inoltre, il settore edile è di primaria importanza per l'economia europea. Il settore, che nel 2016 ha registrato un fatturato di 1.645 miliardi di euro, continua ad essere oggetto di ingenti investimenti³. La maggior parte dei lavoratori edili (97%) è impiegata in piccole e medie imprese con meno di 20 dipendenti. Il settore è inoltre caratterizzato da un livello molto basso di esportazione dei prodotti, il che rende difficile il confronto tra l'edilizia e altri grandi settori.

2.2

Il costo del lavoro è un fattore di concorrenza molto importante per le imprese edili in quanto rappresenta circa il 50% del fatturato del settore. Per evitare una concorrenza spietata tra le imprese edili ed evitare il dumping salariale transfrontaliero, le differenze complessive del costo del lavoro tra i salari più bassi e quelli più alti dovrebbero rientrare in una forbice accettabile. Ciò richiede una forte convergenza verso l'alto dei salari più bassi e dei livelli di protezione sociale in Europa.

2.3

Il settore edile ha anche un forte effetto moltiplicatore economico su molti altri settori (come quello del legno, del cemento, dell'acciaio, del vetro e dei mobili). Complessivamente, un investimento di 1 milione di euro nel settore edile genera un aumento della produzione in altri settori di circa 2 milioni di euro e un aumento del reddito delle famiglie di 0,5 milioni di euro, oltre a creare centinaia di nuovi posti di lavoro^{4,5}.

¹ <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

² Documento di lavoro dei servizi della Commissione - Servizi di valutazione d'impatto e-card pag. 9

³ <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>



“A livello europeo non si fa abbastanza per garantire equità sul posto di lavoro, promuovere la sostenibilità e contrastare le imprese fraudolente e abusive.”

2.4

Il settore edile subirà un cambiamento radicale nel corso del prossimo decennio a causa del forte impatto che avranno gli ambiziosi obiettivi europei di riduzione delle emissioni di gas serra. Le nuove tecnologie e la digitalizzazione richiederanno nuove competenze e nuove qualifiche professionali. Se il settore edile vuole vincere queste sfide, deve diventare sostenibile, poiché, al momento, non lo è sotto molti punti di vista. Attualmente, il mercato interno europeo è guidato soprattutto dal prezzo più basso, piuttosto che dalla qualità dei prodotti e dei servizi o da forme di produzione sostenibili. L'attuale mercato interno dell'UE è un vantaggio per le imprese che possono, spesso legalmente, sfruttare le lacune giuridiche nazionali e dell'UE, le carenze amministrative e l'attuale forma di libera prestazione di servizi dell'UE per creare una concorrenza sleale e una corsa al ribasso in cui i lavoratori sono messi gli uni contro gli altri. Una tale corsa non ha vincitori, ma solo vinti, e costituisce un serio ostacolo allo sviluppo di un settore edile sostenibile.

2.5

L'edilizia è tradizionalmente un settore con forti radici locali, in quanto il prodotto finale (l'edificio/struttura) rimane nel luogo di produzione (il cantiere). La comunicazione nella lingua locale, il rispetto delle norme locali applicabili e l'accettazione da parte delle strutture locali sono pertanto fondamentali. Le istituzioni dell'UE commettono spesso l'errore di confrontare il settore edile con altri settori sulla base di una costruzione teorica che contraddice la realtà e sottovaluta quindi il carattere locale dell'edilizia.

⁴ Euroconstruct, 79esima Conferenza.

⁵ “Anche per il settore delle costruzioni, i moltiplicatori di posti di lavoro si collocano a metà campo e sono abbastanza uniformi tra i vari paesi. Si va da 2 persone in Repubblica Ceca, Polonia, Bulgaria, Slovenia e Gran Bretagna a 1,2 persone in Lussemburgo. Nel tempo, i moltiplicatori dell'occupazione sono rimasti piuttosto stabili”, Robert Stehrer (WIIW) e Terry Ward (APPLICA), Study on monitoring sectoral employment, Commissione europea, 2012, p 184.

2.6

Il settore edile è per sua natura molto mobile, con lavoratori e imprese di diverse dimensioni che attraversano le frontiere alla ricerca di nuove opportunità. Il 43% di tutti i distacchi all'interno dell'UE avviene nel settore edile⁶ le cifre reali potrebbero essere ancora più elevate in quanto molti lavoratori distaccati non vengono dichiarati ufficialmente. L'elevata mobilità del settore, l'importanza del fattore costo del lavoro e lo squilibrio del mercato interno dell'UE stanno rendendo il settore edile insostenibile e deleterio. Questo avrà un effetto negativo sui salari dei lavoratori e sulla protezione sociale, sulla crescita sostenibile per le imprese rispettose della legge e sulla tutela dei consumatori.

2.7

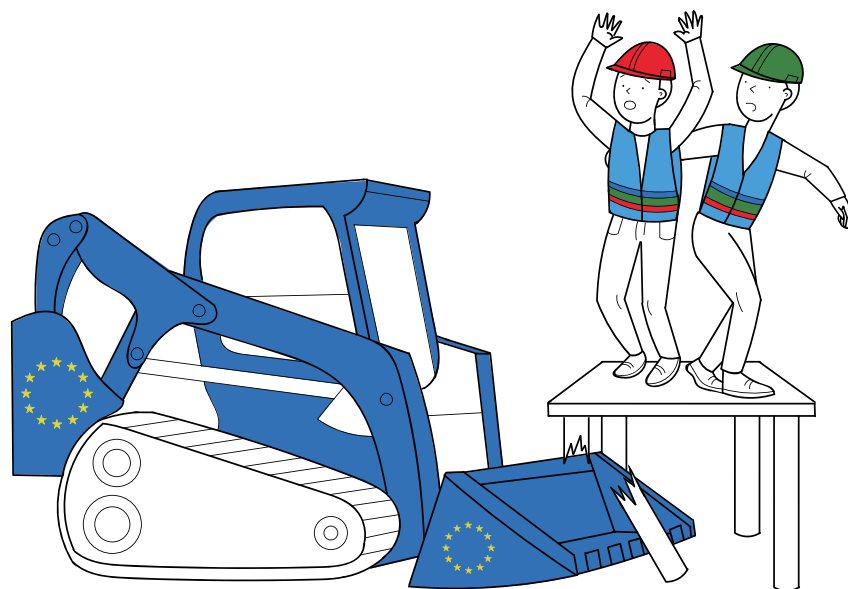
L'edilizia è senza dubbio un settore molto complesso, caratterizzato da una moltitudine di normative diverse, spesso uniche (basate su fattori geografici, come le norme sulla resistenza alle inondazioni e ai terremoti, o su requisiti climatici, ambientali e urbanistici), sfide specifiche e difficili per la salute e la sicurezza (ad esempio, amianto, macchinari, lavori in quota), processi produttivi complessi (forniture, subappalti, ecc.), una forte dipendenza da fattori esterni (come le condizioni climatiche e i finanziamenti) e grandi programmi di tutela dei consumatori (comprese le garanzie a lungo termine e le norme di risparmio energetico). La complessità del settore ha fatto sì che gli Stati membri, le regioni e persino i comuni abbiano le proprie normative edilizie, il proprio diritto del lavoro, il proprio diritto tributario, la propria normativa urbanistica, le proprie norme di sicurezza sociale e i propri sistemi di contratti collettivi. Le parti sociali del settore edile svolgono un ruolo cruciale nell'aiutare sia le imprese che i lavoratori a far fronte a queste sfide, spesso molto difficili, sia in qualità di rappresentanti di settore che di autorità di controllo.

2.8

La politica di razionalizzazione della regolamentazione dovrebbe essere attuata con cautela, in quanto i responsabili politici dell'UE spesso non sono consapevoli delle motivazioni alla base di una determinata misura politica o delle conseguenze derivanti dall'abrogazione di una determinata norma o procedura. Secondo la FETBB, la razionalizzazione è troppo spesso usata come pretesto per ridurre il ruolo e la partecipazione dei sindacati e il valore aggiunto rappresentato dai contratti collettivi.

2.9

Purtroppo, il settore delle costruzioni ha una delle più alte incidenze di infortuni mortali sul lavoro. Nel 2017, più di un quinto di tutti gli infortuni mortali sul lavoro nell'UE-28 si sono verificati nel settore edile. Inoltre, il 19% di tutto il lavoro non dichiarato nell'UE-28 viene svolto nel settore delle costruzioni. Sfortunatamente, lo scarso rispetto delle norme in vigore nel settore edile e l'elusione dei contratti collettivi, del diritto del lavoro e del diritto sociale sul posto di lavoro hanno danneggiato l'immagine del settore edile.



“L’UE non deve in nessun caso intraprendere azioni che possano danneggiare i sistemi nazionali efficaci esistenti sul mercato del lavoro.”

2.10

È inoltre importante notare che le imprese che utilizzano strutture giuridiche artificiali per evitare di essere scoperte tendono a non rispettare la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro e la tutela dell’ambiente, oltre a non pagare l’importo corretto delle imposte. Questo non è un problema solo per i lavoratori edili europei, ma per tutti i lavoratori europei.

3.

Migliorare il mercato interno europeo per il settore edile

3.1

Un quadro legislativo adeguato per il settore edile

3.1.1

È chiaro che il settore edile ha bisogno di un quadro legislativo adeguato, di una corretta applicazione delle relative norme, di una prevenzione efficiente ed efficace, di controlli adeguati e di una corretta applicazione del diritto del lavoro. Molte di queste misure dovrebbero essere applicate a livello nazionale, soprattutto nel Paese ospitante, dal momento che la FETBB sostiene il principio del Paese ospitante, ovvero quest’ultimo dovrebbe essere responsabile della definizione e dell’applicazione delle norme sul luogo di lavoro. Il mercato interno

dell'UE non dovrebbe né ostacolare i necessari controlli preventivi e le necessarie misure sanzionatorie a livello nazionale, intese a combattere le frodi e gli abusi sociali e a garantire la salute, la sicurezza e la protezione dell'ambiente, né pregiudicare i diritti dei lavoratori e l'azione sindacale.

3.1.2

Una legislazione comunitaria adeguata implica un adeguato coinvolgimento delle parti sociali europee per il settore edile nel processo legislativo e quindi una vera e propria cooperazione nella fase iniziale dell'elaborazione delle politiche. Questo consentirebbe ai legislatori di tenere conto della realtà del settore edile e di proporre soluzioni che, dando luogo a risultati concreti, avrebbero un effetto pratico e positivo.

3.1.3

La Corte di giustizia dell'Unione europea ha fissato criteri molto restrittivi (il "test di proporzionalità e giustificazione") per gli Stati membri e spesso ritiene che i controlli nazionali violino i principi comunitari della libera circolazione o della libertà di stabilimento. La FETBB sostiene che l'UE dovrebbe riconoscere le misure nazionali di lotta contro le frodi e gli abusi come misure di ordine pubblico o di politica pubblica. Questo consentirebbe agli Stati membri di proteggere i loro valori fondamentali, che sono al centro del loro sistema.

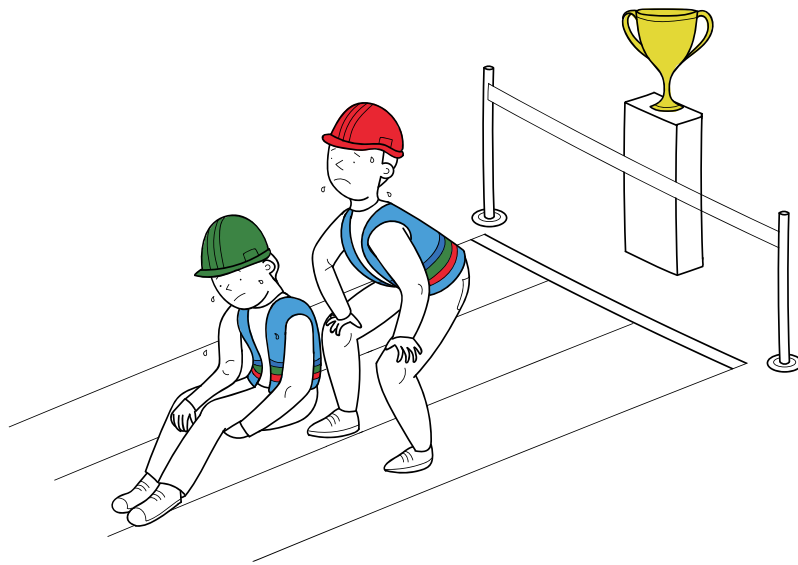
3.1.4

L'UE deve adottare una posizione di tolleranza zero nei confronti delle frodi e/o degli abusi, cosa che richiede un approccio prudente, vigile, ambizioso e responsabile da parte di tutti i responsabili politici coinvolti. L'attuale processo legislativo politico dell'UE si traduce troppo spesso in compromessi insoddisfacenti per le parti interessate e non risolvono molto in termini pratici.

3.1.5

La FETBB ritiene che si dia troppa importanza al presupposto della "fiducia reciproca tra Stati membri". È chiaramente dimostrato che oggi gli Stati membri si contendono tra loro la possibilità di concedere alle proprie imprese vantaggi competitivi significativi quando operano in un altro Stato membro. Lo Stato membro ospitante dovrebbe pertanto avere il diritto di riclassificare o respingere qualsiasi struttura artificiale creata nello Stato membro d'origine al fine di creare una situazione fraudolenta o abusiva in uno Stato membro ospitante. Dovrebbe spettare allo Stato membro ospitante definire ciò che considera frode o abuso, in particolare per quanto riguarda la (ri)classificazione dei formulari portatili A1.





“L’attuale libera prestazione di servizi all’interno dell’UE agevola la concorrenza sleale e una corsa al ribasso in cui i lavoratori sono messi gli uni contro gli altri. Una corsa di questo tipo non ha vincitori, ma solo vinti.”

3.2

Appalti pubblici socialmente responsabili

3.2.1

Con la revisione della direttiva sugli appalti pubblici (2014/24/UE), l’UE ha istituito un quadro migliorato per gli appalti pubblici socialmente responsabili, compreso l’obbligo per gli Stati membri di garantire il rispetto del diritto del lavoro e dei contratti collettivi. Purtroppo, molti Stati membri si basano ancora fortemente sul prezzo più basso nella scelta dei contraenti per i grandi progetti di costruzione pubblica. In quest’ottica, la FETBB chiede innanzitutto e soprattutto alla Commissione di garantire che l’attuale direttiva sia attuata e applicata correttamente in tutti gli Stati membri.

3.3

Scambio transfrontaliero e utilizzo di dati elettronici

3.3.1

La FETBB osserva che attualmente non esiste un sistema informativo strutturato e integrato a sostegno degli scambi operativi in materia di lavoro e mercato interno

tra le autorità nazionali, le istituzioni, gli ispettorati sociali, i pubblici ministeri e gli organismi nazionali competenti in materia di applicazione delle parti sociali a livello UE. La maggior parte delle autorità nazionali continua a lavorare con sistemi che non erano stati concepiti per lo scambio di informazioni con i colleghi all'estero o con le agenzie europee competenti, come Eurojust o la futura Autorità europea del lavoro. L'attuale sistema di scambio delle informazioni si basa ancora in larga misura sull'inserimento manuale dei dati e non si collega ad altre banche dati.

3.3.2

La FETBB propone la creazione di un'infrastruttura informatica facile da usare, veloce, affidabile, automatizzata, criptata e interoperabile, ad uso delle autorità nazionali, delle istituzioni, degli ispettorati sociali, dei pubblici ministeri e dei competenti organismi nazionali di applicazione delle parti sociali. Un sistema di questo tipo consentirebbe alle organizzazioni interessate di accedere a distanza alle banche dati e di scambiare informazioni relative ai contenziosi in tempo reale dai loro uffici. Le autorità nazionali partecipanti a una squadra investigativa comune sarebbero inoltre in grado di pianificare le loro operazioni e di scambiare informazioni e prove in un ambiente on-line sicuro.

3.3.3

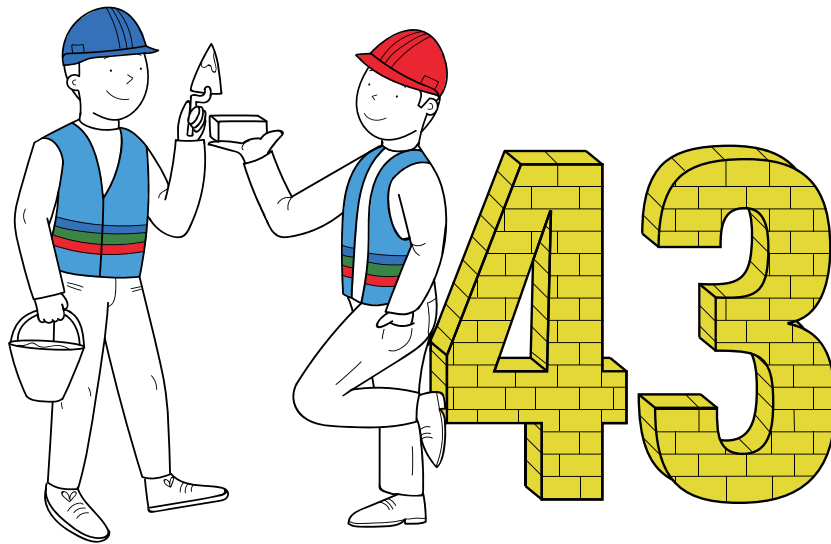
I dati digitali, in particolare lo scambio, l'estrazione e l'elaborazione di metadati e dati individuali, stanno diventando sempre più importanti. Nel settore edile sono già disponibili grandi quantità di dati, anche se purtroppo non sono sempre in formato digitale. La FETBB ritiene che vi sia un'enorme finestra di opportunità per sviluppare strumenti e procedure europee a gestione pubblica volti a individuare i modelli, prevenire frodi e abusi e affrontare meglio i singoli casi.

3.3.4

Affinché tutto questo sia possibile, l'UE deve spingere tutti gli Stati membri a digitalizzare i loro dati e a collegare le loro banche dati nazionali. Il quadro giuridico europeo per lo scambio di dati dovrebbe essere maggiormente sostenuto e applicato meglio. Tutte le amministrazioni nazionali devono cooperare in linea con i loro obblighi giuridici; il collegamento dei dati sociali, fiscali, urbani, aziendali e dei lavoratori può aiutare gli ispettorati del lavoro e facilitare notevolmente la prevenzione e l'individuazione di frodi e abusi.

3.3.5

Per garantire dei controlli efficaci, le autorità nazionali e le parti sociali hanno bisogno di dati affidabili in tempo reale. L'UE ha adottato delle misure in questo senso nella direttiva sui servizi, tuttavia, l'attuale Sistema di informazione del mercato interno (IMI) è uno strumento obsoleto e limitato e non è concepito per sistemi intelligenti di estrazione dei dati. L'UE dovrebbe sviluppare strumenti europei migliori e più intelligenti per lo scambio e la corrispondenza dei dati tra le banche dati delle autorità nazionali e delle parti sociali nazionali.



“Il 43% di tutti i distacchi di lavoratori all’interno dell’UE avviene nel settore edile. Le cifre reali potrebbero essere ancora più elevate in quanto molti lavoratori distaccati non vengono dichiarati ufficialmente. ”

3.3.6

L’accesso ai dati è importante in quanto la trasparenza aziendale deve essere maggiore. È troppo facile per le imprese fraudolente nascondersi dietro strutture aziendali fantasiose, rendendo difficile dedurre in quale Stato membro hanno la loro sede, chi le possiede, se hanno o sono coperte da un contratto collettivo e se pagano contributi sociali o tasse. Gli ispettorati del lavoro e le parti sociali hanno bisogno di queste informazioni per verificare se le imprese rispettano le regole del mercato interno.

3.3.7

Oltre a disporre di dati sulle imprese, è necessario avere anche di informazioni sui lavoratori provenienti da un altro Stato membro. Spesso è difficile raccogliere informazioni di base su chi sono, da dove provengono, per quale impresa lavorano o cosa fanno nel cantiere. Tali informazioni sono necessarie per determinare quale Paese dovrebbe coprire la previdenza sociale dei lavoratori, se gli stessi sono retribuiti correttamente e se sono qualificati per espletare le mansioni che sono state loro affidate. Sono inoltre necessarie informazioni precise sulla formazione dei lavoratori al fine di garantire il rispetto dei requisiti di qualità e di regolamentazione delle professioni.

3.4

Verso un settore edile sostenibile ed ecologico

3.4.1

Creare un settore edile sostenibile basato sull'innovazione e su un'elevata produttività richiede che l'UE investa nella crescita delle competenze e delle qualifiche professionali della sua forza lavoro, soprattutto in relazione all'Agenda verde e al contributo dell'edilizia alla transizione verso un'economia verde. Per garantire il futuro del settore edile, è necessario concentrarsi maggiormente sulla formazione professionale continua e facilitare transizioni più semplici dalla formazione alla vita professionale; inoltre il sistema di apprendistato deve essere promosso e migliorato.

3.4.2

La tutela e la promozione dei sistemi nazionali di formazione professionale e di regolamentazione delle professioni dovrebbe costituire un obiettivo importante della politica europea del mercato interno. Si tratta di una condizione preliminare per garantire prestazioni edili di qualità e un numero sufficiente di lavoratori qualificati all'interno del settore stesso. Quanto più qualificata e formata è la forza lavoro, tanto migliori sono le prospettive di crescita economica di un Paese o di un gruppo di Paesi.

3.4.3

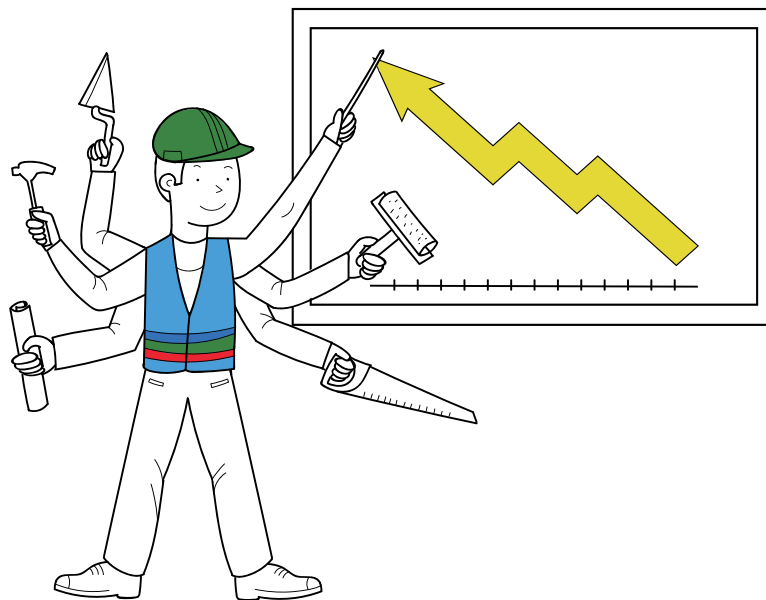
La FETBB promuove fortemente il concetto di apprendistato nel settore edile. Gli apprendisti possono imparare il lavoro da lavoratori esperti e qualificati. Tuttavia, questo sistema può funzionare correttamente solo se agli apprendisti vengono garantite una formazione adeguata e la prospettiva di un contratto di lavoro a tempo pieno con una retribuzione giusta. L'UE dovrebbe intensificare gli sforzi per fare in modo che l'apprendistato diventi un'esperienza di alta qualità che consenta ai giovani lavoratori di trovare un lavoro dignitoso nel settore edile.

3.5

Promuovere un'imprenditorialità autentica

3.5.1

Nell'ultimo decennio, l'UE e molti Stati membri hanno incentivato e agevolato lo sviluppo del lavoro autonomo e del falso lavoro autonomo con il pretesto di promuovere l'imprenditorialità. La FETBB non è contraria al vero lavoro autonomo; tuttavia, i falsi lavoratori autonomi sono essenzialmente lavoratori regolari che sono stati indebitamente privati dei loro diritti sociali e delle loro tutele. I falsi lavoratori autonomi godono di minore protezione sociale e non sono coperti da contratti collettivi. Questi lavoratori possono anche costituire imprese sulla carta, ma in situazioni di lavoro reali sono trattati come normali dipendenti e in molti casi, gli stessi sono costretti a diventare lavoratori autonomi per evitare di



“Quanto più qualificata e istruita è la forza lavoro, tanto migliori sono le prospettive di crescita economica di un Paese o di un gruppo di Paesi.”

perdere il lavoro. La FETBB esorta la Commissione europea e gli Stati membri a porre fine al falso lavoro autonomo.

3.5.2

Le imprese e i lavoratori possono lavorare in altri Paesi europei in modi diversi. Negli ultimi anni si è prestata particolare attenzione ai lavoratori interinali distaccati, ma questa è solo la punta dell'iceberg della mobilità transfrontaliera. In realtà, sono sempre più numerose le imprese edili che creano filiali locali con il presunto obiettivo di assumere lavoratori alle condizioni giuridiche vigenti sul luogo di lavoro. Purtroppo, tali società o filiali sono spesso create al solo scopo di aggirare le norme e la legislazione nazionale sul posto di lavoro. La FETBB invita l'UE a intensificare gli sforzi per combattere queste “società di comodo”.

3.6

Verso un vero e proprio distacco

3.6.1

Ogni anno assistiamo a un aumento delle frodi e degli abusi sociali transfrontalieri. Il distacco dei lavoratori dovrebbe basarsi sul principio della “parità di retribuzione per lo stesso lavoro nello stesso luogo di lavoro”. Se così fosse, ovvero se questo principio fosse applicato, l'aumento del numero di lavoratori distaccati e di imprese che si avvalgono della libera circolazione all'interno dell'UE non sarebbe più un problema. Con la revisione della direttiva sul distacco dei lavoratori (direttiva 2018/957), i legislatori europei hanno compiuto un passo in avanti per quanto ri-

guarda il miglioramento della tutela dei lavoratori distaccati e della parità di trattamento sul mercato del lavoro europeo. Ora l'UE deve adottare tutte le misure necessarie per garantire che i suoi principi siano applicati anche sul luogo di lavoro.

3.6.2

Per prevenire, controllare e sanzionare adeguatamente le frodi e gli abusi nel distacco transfrontaliero, gli Stati membri devono poter istituire meccanismi di prevenzione, controllo e sanzione efficienti ed efficaci a livello nazionale. La FETBB esorta la Commissione europea a non abusare del suo potere di promuovere la libera circolazione dei prestatori di servizi per limitare i poteri degli Stati membri nella lotta contro le frodi e gli abusi sociali transfrontalieri.

3.6.3

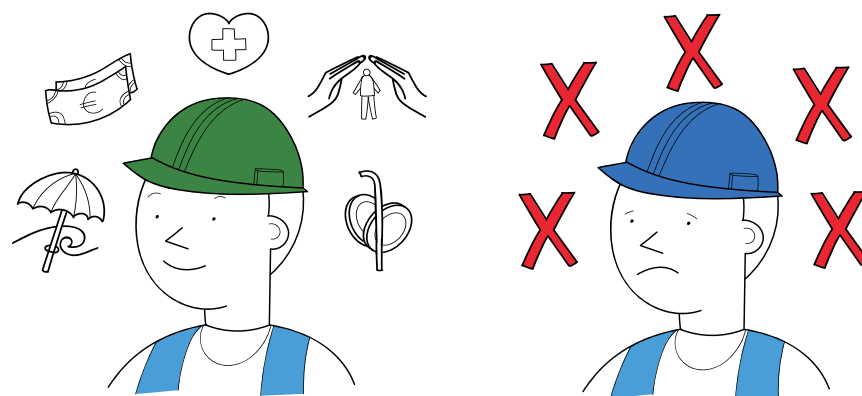
Ovviamente, solo una parte delle imprese edili è fraudolenta, ma il settore è afflitto dalle troppe mele marce che approfittano delle contraddizioni dell'attuale rete di regole dell'UE e della mancanza di meccanismi di controllo efficaci ed efficienti. Purtroppo, l'esistenza di lacune giuridiche sia a livello europeo che nazionale e la grave mancanza di sanzioni e controlli incoraggiano le imprese a continuare a mettere in atto pratiche commerciali disoneste. È inaccettabile che un'impresa possa violare le regole in un Paese, tornare nel proprio Stato membro d'origine e sfuggire al pagamento di ammende nascondendosi dietro le norme e i sistemi giuridici nazionali. È necessario apportare miglioramenti sostanziali ai principi transfrontalieri esistenti in materia di recupero delle ammende, sanzioni e pagamenti arretrati degli stipendi non pagati.

3.7

Creazione di sportelli unici per i lavoratori

3.7.1

La direttiva sui servizi prevede già l'obbligo per gli Stati membri di creare sportelli unici per le imprese che desiderano stabilirsi sul loro territorio. Riteniamo che il concetto di sportello unico potrebbe essere adattato alle esigenze dei lavoratori. Questi sportelli unici per i lavoratori dovrebbero fornire le informazioni di cui i lavoratori hanno bisogno prima di trasferirsi in un altro Paese, comprese le informazioni amministrative e sui diritti e gli obblighi legali, i salari e i sindacati⁷. È importante notare che questi sportelli unici non dovrebbero essere in concorrenza con i sindacati, ma piuttosto lavorare a stretto contatto con loro, ad esempio contattando i lavoratori e orientandoli nella giusta direzione quando hanno bisogno di aiuto. Gli sportelli unici dovrebbero anche essere in grado di fornire consulenza e assistenza legale ai lavoratori che incontrano problemi sul posto di lavoro negli Stati membri in cui ciò è ritenuto opportuno e non entra in conflitto con le prassi delle parti sociali nazionali. I servizi dovrebbero inoltre essere disponibili nella lingua madre dei lavoratori. La FETBB sostiene anche gli approcci che prevedono che i sindacati dispongano di mezzi sufficienti per gestire essi stessi gli sportelli unici di contatto.



“In molti casi i lavoratori sono costretti a diventare lavoratori autonomi per non perdere il lavoro. La FETBB esorta la Commissione europea e gli Stati membri a porre fine al falso lavoro autonomo.”

3.8

Un numero di previdenza sociale europeo per i lavoratori, utilizzato per determinare se una persona beneficia di una protezione sociale

3.8.1

La FETBB sostiene con forza l'introduzione di un numero di previdenza sociale europeo. Tale numero consentirebbe alle autorità del lavoro e ai sindacati di identificare i lavoratori nei cantieri edili e di ottenere informazioni sul luogo di lavoro, nonché informazioni dettagliate sui salari, sulle condizioni di lavoro e sulla protezione sociale. Il fatto che le imprese non paghino i contributi previdenziali o che paghino solo contributi basati su un livello salariale basso è un problema ricorrente. Spesso i lavoratori non hanno un contratto di lavoro e non conoscono i loro diritti fondamentali. Se fosse possibile identificare i lavoratori e accedere alle informazioni sulla loro formazione sulle loro condizioni di lavoro, sulla durata della loro permanenza all'estero e così via, sarebbe più facile intervenire nel caso in cui questi fossero vittima di frode.

3.8.2

Si dovrebbe inoltre istituire un registro europeo della previdenza sociale per individuare i falsi distacchi. Un registro permetterebbe infatti di verificare in tempo reale se i lavoratori avevano un precedente rapporto di lavoro con l'impresa con la quale sono stati distaccati o se sono stati assunti con il solo scopo di essere trasferiti in un altro Paese.

3.9

Una tessera europea di previdenza sociale per tutti i lavoratori

3.9.1

La FETBB propone che tutti i lavoratori debbano essere in possesso di una tessera europea di previdenza sociale rilasciata dalle autorità di previdenza sociale del loro Paese d'origine. Le autorità nazionali devono rilasciare periodicamente la tessera europea di previdenza sociale a coloro ai quali vengono versati i contributi previdenziali e assicurativi.

Tutti i lavoratori devono indossare visibilmente la tessera europea di previdenza sociale quando lavorano in un cantiere.

3.9.2

La tessera europea di previdenza sociale dovrebbe contenere almeno le seguenti informazioni:

- | | |
|---|--|
| (1) Foto del titolare della tessera; | (5) Contatti delle autorità nazionali emittenti; |
| (2) Nome completo del titolare della tessera; | (6) Situazione occupazionale; |
| (3) Luogo e data di nascita; | (7) Periodo di validità della tessera. |
| (4) Numero unico europeo di previdenza sociale; | |

3.9.3

Per prevenire la falsificazione, la tessera europea di previdenza sociale dovrebbe avere caratteristiche di sicurezza a prova di falsificazione.

3.9.4

Attraverso la tessera europea di previdenza sociale, i lavoratori saprebbero se il loro datore di lavoro li ha dichiarati all'autorità nazionale di previdenza sociale. L'obbligo di indossare in modo visibile la tessera europea di previdenza sociale nei cantieri edili avrebbe un effetto di autoregolamentazione e faciliterebbe notevolmente il lavoro degli ispettorati nazionali del lavoro e dei sindacati.



3.10

Introduzione di un preavviso di distacco obbligatorio

3.10.1

Un'altra misura che contribuirebbe a prevenire le frodi e/o gli abusi sociali è il preavviso di distacco obbligatorio per tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro situazione occupazionale, e per tutti i lavoratori autonomi. In questo modo le autorità avrebbero una visione d'insieme di chi è in quale cantiere, del lavoro che devono svolgere e dell'impresa che li ha assunti o per la quale lavorano. Di conseguenza, sarebbe più facile per le autorità nazionali e i sindacati dimostrare se le imprese si comportano in modo fraudolento. Sistemi di questo tipo esistono già in diversi Stati membri, come il sistema Limosa in Belgio. I punti di forza dei diversi sistemi dovrebbero essere studiati al fine di formulare raccomandazioni per l'ulteriore miglioramento e l'interconnessione dei sistemi esistenti, in vista della creazione di un sistema comune europeo⁸.

3.10.2

La soluzione di cui sopra e l'introduzione di un numero europeo di previdenza sociale fornirebbero alle autorità nazionali e ai sindacati informazioni preziose, atte ad individuare le imprese fraudolente, riducendo al contempo gli oneri amministrativi sia per le imprese che per i lavoratori e rendendo i controlli più efficienti ed efficaci.

⁸ Descrizione del sistema Limosa in inglese:
https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/en/limosa.html

3.11

Un sistema incondizionato di responsabilità in solido per i clienti e gli appaltatori principali

3.11.1

Un sistema incondizionato di responsabilità solidale a catena renderebbe i clienti, gli appaltatori principali e tutti gli appaltatori della catena corresponsabili delle azioni intraprese dai loro subappaltatori e dalle imprese da loro controllate. Nel settore edile si assiste spesso a lunghe catene di subappalto, in quanto raramente le imprese hanno la capacità di eseguire tutti le operazioni necessarie per portare a termine un progetto. Le norme relative alle responsabilità dell'appaltatore principale variano da Paese a Paese. La FETBB propone che i clienti, gli appaltatori principali e tutti gli appaltatori della catena siano sempre responsabili delle azioni intraprese dai subappaltatori, cosa che li incoraggerebbe a selezionare più attentamente le società a valle della catena. Questo sarebbe particolarmente utile in situazioni in cui i lavoratori non sono in grado di far valere i propri diritti nei confronti di un datore di lavoro fraudolento scomparso e scoraggerebbe quindi i contraenti principali dal ricorrere a società che hanno già avuto contenziosi di lavoro o che sono difficili da identificare.

3.11.2

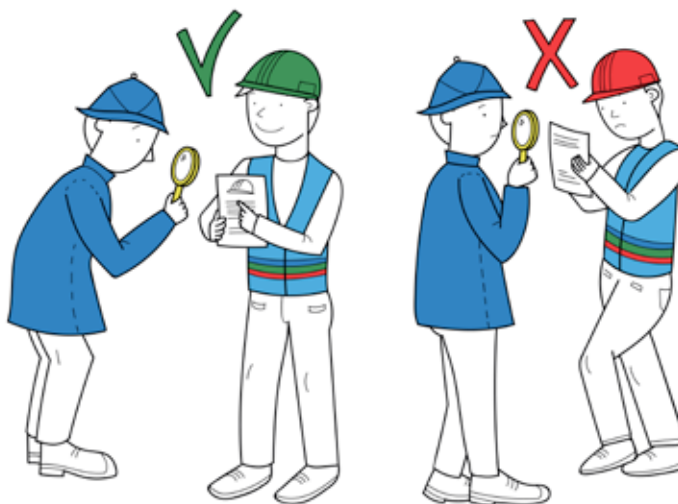
Un sistema incondizionato di responsabilità solidale a catena è un importante fattore aggiuntivo di autoregolamentazione che spinge i clienti e gli appaltatori principali a controllare le imprese della catena dei subappaltatori. Se i clienti, gli appaltatori principali e tutti gli appaltatori della catena controllano i loro subappaltatori, il numero di subappaltatori viene automaticamente ridotto e questo dà luogo a una maggiore trasparenza nella catena di approvvigionamento. Le lunghe catene di subappalto non sono una necessità economica o operativa, ma un modello di business scelto.

3.12

Registri nazionali centralizzati delle imprese e certificazione europea delle imprese edili

3.12.1

Come già menzionato in precedenza, nell'UE vi sono più di 3,4 milioni di imprese edili. Può quindi essere difficile per gli enti aggiudicatori avere una visione d'insieme dei potenziali contraenti. Allo stesso tempo, è difficile per le autorità na-



“La FETBB esorta la Commissione europea a non abusare del suo potere di promuovere la libera circolazione dei prestatori di servizi per limitare i poteri degli Stati membri nella lotta contro le frodi e gli abusi sociali transfrontalieri.”

zionali determinare l'origine delle imprese, l'ubicazione della loro sede nel Paese ospitante, chi è il loro proprietario ecc. se le imprese non forniscono volontariamente queste informazioni. Al giorno d'oggi, raccogliere questo tipo di informazioni è un compito oneroso, in quanto le autorità devono chiedere informazioni allo Stato membro d'origine, e quando quest'ultimo non è noto, è ancora più difficile rintracciare le imprese.

3.12.2

Come detto in precedenza, vi sono molte questioni relative alla mancanza di informazioni sul luogo in cui operano i lavoratori e le imprese; può risultare difficile persino scoprire quali imprese sono presenti in determinati cantieri. È particolarmente difficile raccogliere informazioni sui subappaltatori, in quanto le lunghe catene di approvvigionamento complicano il quadro e alcune imprese sono presenti nei cantieri solo per brevi periodi perché si occupano solo di piccoli e specializzati lavori. Di conseguenza, gli appaltatori principali o gli enti appaltanti non sempre hanno una visione d'insieme delle imprese e dei lavoratori presenti nei loro cantieri e dei lavori in corso in loco.

3.12.3

Una soluzione potrebbe essere l'introduzione di una direttiva europea che imponga a tutti gli Stati membri di istituire registri nazionali centralizzati delle im-

prese, accessibili alle autorità nazionali e ai sindacati. Tali registri dovrebbero contenere almeno le seguenti informazioni:

- I nomi dei fondatori dell'azienda;
- I nomi dei rappresentanti legali della società;
- L'indirizzo dell'azienda;
- Il capitale iniziale della società;
- L'attività della società;
- Il numero di partita IVA della società;
- Le certificazioni e i certificati richiesti;
- Il numero e l'identità dei lavoratori.

3.12.4

I registri dovrebbero essere digitali e contenere informazioni sulla data in cui le imprese iniziano un determinato lavoro, sulle persone che impiegano e sulla data prevista di fine lavori, consentendo così alle autorità nazionali e ai sindacati di fornire informazioni mirate sui diritti e gli obblighi delle imprese e dei lavoratori.

3.12.5

La disponibilità di tali informazioni consentirebbe agli ispettorati del lavoro, alle autorità fiscali e ai sindacati di controllare le imprese, determinare se hanno adempiuto ai loro obblighi sociali e fiscali e di verificare se vi sono contenziosi di lavoro a loro carico. Va inoltre osservato che questo sistema ridurrebbe le potenziali discriminazioni nei confronti delle imprese, dato che si applicherebbe a tutte le imprese europee.

3.12.6

I registri nazionali centralizzati delle imprese potrebbero essere collegati a un sistema di certificazione europea delle imprese edili. Tale certificazione dovrebbe basarsi su una norma comune europea ispirata alle certificazioni esistenti. La FETBB ritiene che l'istituzione di questo sistema europeo di certificazione delle imprese edili dovrebbe essere affidata alle parti sociali europee del settore. Per ottenere la certificazione, le imprese possono, ad esempio, essere tenute ad adempiere ai loro obblighi sociali, a non avere contenziosi di lavoro pendenti nei loro confronti, ad aver pagato l'importo corretto delle imposte e così via. In questo modo, per gli enti aggiudicatori sarebbe più facile decidere quali società vogliono assumere e aiutare gli appaltatori principali ad assumere subappaltatori di fiducia. I governi potrebbero anche utilizzare la certificazione come criterio per l'aggiudicazione di grandi appalti pubblici di lavori edili, garantendo così che questi grandi progetti edili siano realizzati a condizioni eque.

3.13

Una proposta legislativa per le pratiche commerciali sleali

3.13.1

Considerando il crescente problema delle frodi e degli abusi sociali transfrontalieri nel settore edile, la FETBB esorta la Commissione europea a presentare una proposta legislativa sulle pratiche commerciali sleali (UTP)⁹ nelle catene di

approvvigionamento del settore edile. La proposta dovrebbe riguardare tutte le attività di un cantiere edile, indipendentemente dalle sue dimensioni o dal fatturato. La proposta legislativa europea dovrebbe stabilire un parametro di riferimento equo e trasparente per l'intero processo di costruzione. Dovrebbe inoltre includere un meccanismo di reclamo e adeguati strumenti di prevenzione, controllo e applicazione (comprese misure correttive e sanzioni).

3.14

Salario medio o prevalente garantito nei Paesi che non hanno un salario minimo legale o concordato collettivamente

3.14.1

Ai lavoratori distaccati in un Paese senza un salario minimo legale o concordato collettivamente si dovrebbe garantire almeno il salario medio o prevalente nel Paese in cui sono distaccati. Questo è necessario per garantire che i lavoratori distaccati non possano essere utilizzati per ridurre il reddito locale. Se i lavoratori distaccati ricevono il salario medio o prevalente invece di un reddito minimo, questi faranno parte della forza lavoro a parità di condizioni con i lavoratori nazionali, riducendo così il rischio di dumping sociale e contribuendo positivamente all'economia e al mercato del lavoro locale.

3.15

Ripristino e rafforzamento delle relazioni industriali bilaterali nel settore edile a livello nazionale

3.15.1

Affinché l'industria edile diventi sostenibile, deve essere stabilito un sistema efficace di dialogo sociale bilaterale e autonomo all'interno del settore edile a livello nazionale. Poiché le parti sociali settoriali nazionali sono ben qualificate per identificare quali sono le sfide specifiche del loro Paese e sanno meglio di chiunque altro cosa bisogna fare per ottenere risultati tangibili, esse dovrebbero essere in grado di assumersi le proprie responsabilità come parti sociali settoriali autonome.

3.15.2

Nel corso degli anni diversi governi nazionali hanno completamente smantellato le relazioni industriali bilaterali settoriali (ad esempio l'Ungheria e la Romania) o hanno trascurato il ruolo delle parti sociali. Questo approccio centralistico da parte dei governi ostacola lo sviluppo di un settore edile sostenibile.

⁹ La direttiva 2005/29/CE dell'11 maggio 2005 relativa alle pratiche commerciali sleali tra imprese e consumatori nel mercato interno potrebbe essere utilizzata come punto di partenza per questa discussione.

3.15.3

Il trattato UE stabilisce chiaramente che l'UE "facilita il dialogo tra le parti sociali nel rispetto della loro autonomia" (articolo 152 del TFUE). La FETBB ha notato che finora l'UE non ha intrapreso alcuna azione contro gli Stati membri che hanno smantellato o accantonato il sistema autonomo settoriale delle relazioni industriali bilaterali.

3.15.4

La FETBB non aspira a un modello europeo sovranazionale di relazioni industriali, che fisserebbe degli standard per tutti gli Stati membri. Tuttavia, l'UE dovrebbe salvaguardare il ruolo delle parti sociali nazionali e la loro autonomia per assumersi le loro responsabilità in quanto parti sociali e intervenire contro i governi nazionali che stanno smantellando le relazioni industriali nazionali.

3.16

Gestione e controllo efficaci ed efficienti di imprese e lavoratori provenienti da Paesi non UE

3.16.1

Da diversi anni si registra un notevole incremento del numero di imprese e lavoratori di Paesi non UE (anche detti Paesi terzi) attivi nel settore edile europeo. Non si tratta di rifugiati o richiedenti asilo, ma piuttosto di imprese e lavoratori non appartenenti all'UE che provengono da Paesi terzi e operano direttamente nel settore edile europeo. Ne deriva un problema fondamentale: la totale mancanza di trasparenza, che rende praticamente impossibile gestire questa mobilità economica e controllare imprese e lavoratori. L'accesso al mercato del lavoro europeo avviene in vari modi. Alcuni Stati sono "Paesi di transito" per i lavoratori provenienti dai Paesi terzi, mentre altri stipulano accordi bilaterali con Paesi terzi che consentono l'ingresso di ampi contingenti di lavoratori non UE nel settore edile. Tali lavoratori sono occupati grazie al trasferimento tra (gruppi di) imprese, oppure perché la loro impresa ha vinto un appalto (pubblico).

3.16.2

La FETBB richiama l'attenzione sul grave rischio di nuove forme occulte di sfruttamento sociale (persino casi di tratta di esseri umani) e il rischio di esclusione fraudolenta delle imprese e dei lavoratori edili europei. Il mercato interno europeo deve essere particolarmente vigile. Maggiore trasparenza e misure adeguate, preventive, di controllo e sanzionatorie sono essenziali per contrastare ogni forma di frode sociale e sfruttamento ai danni dei lavoratori provenienti da Paesi terzi.



4.0

In conclusione

4.1

Come osservato nel presente documento, è possibile apportare miglioramenti sostanziali in molti campi del mercato interno europeo per il settore edile. Le proposte della FETBB intendono creare un mercato interno europeo equo ed equilibrato. A tal fine, l'UE deve tener conto delle sfide reali che il settore edile deve affrontare e adottare un approccio di tolleranza zero nei confronti delle frodi e degli abusi sociali.

4.2

Queste proposte sono intese come un punto di partenza e non come un elenco esaustivo, in quanto esistono numerose altre soluzioni che potrebbero essere attuate. L'elemento comune a tutte le proposte di cui sopra è che esse possono essere realizzate senza modifiche sostanziali dell'attuale quadro giuridico dell'UE.

4.3

Le nostre soluzioni sono in larga misura collegate tra loro; l'attuazione di una di esse migliorerebbe le condizioni per l'attuazione delle altre. I seguenti strumenti potrebbero essere facilmente collegati: l'implementazione dei registri nazionali delle imprese e di un numero europeo di sicurezza sociale, il preavviso obbligatorio di distacco e un sistema incondizionato di responsabilità in solido per i clienti e gli appaltatori principali.

4.4

Nel complesso, la FETBB auspica che venga adottato un approccio più equilibrato nei confronti del mercato interno europeo: un approccio che dia maggiore importanza ad un elevato livello di protezione sociale dei lavoratori e di buone condizioni di lavoro basate sul principio della "parità di retribuzione per lo stesso lavoro nello stesso luogo di lavoro". A tal riguardo, l'esigenza più importante e urgente è l'introduzione di migliori meccanismi di controllo, che consentano un migliore monitoraggio volto a prevenire le frodi e gli abusi sociali transfrontalieri. Per ottenere un settore edile sostenibile è sufficiente compiere le giuste scelte politiche e lavorare a stretto contatto con i sindacati europei e nazionali del settore, nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali nazionali per il settore edile.

La Federazione europea dei lavoratori del settore edile e del legno è una federazione sindacale europea di settore che rappresenta circa 1,6 milioni di lavoratori del settore edile, del legno e del mobile in 34 Paesi, alla quale sono affiliati 77 sindacati nazionali. La FETBB sostiene e difende i diritti dei lavoratori a livello europeo ed è affiliata alla Confederazione europea dei sindacati (CES) e lavora a stretto contatto con la federazione internazionale BWI e le altre federazioni sindacali europee.

**European Federation
of Building and Woodworkers**
Rue Royale 45, 1st floor
B-1000 Brussels
www.efbww.org

European Federation
of Building
and Woodworkers

