

RISOLUZIONE

PARTECIPAZIONE DELLE DONNE, DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ PER TUTTI NELLE POLITICHE FETBB

La rete delle donne EFBWW è stata creata quasi 10 anni fa, per affrontare le questioni di politica di genere relative ai nostri settori e condividere iniziative su problemi specifici per le nostre lavoratrici, identificando uno spazio nel dibattito con altre organizzazioni europee, all'interno della CES e con la Federazione Internazionale BWI.

L'identificazione di un "Gender Agenda" ci ha permesso in questi anni di avere una comprensione più profonda di questi specifici problemi, anche se dobbiamo registrare che la Federazione gli ha dato un posto spesso subordinato rispetto ad altre priorità e ad altre politiche e problemi.

L'Assemblea generale della FETBB rappresenta una grande opportunità per ricalibrare e confermare il nostro impegno in materia di pari opportunità, in quanto l'uguaglianza di genere è una delle prime priorità da perseguire. La FETBB fornirà a questo argomento il giusto spazio e peso, anche e soprattutto inserendolo attraverso un metodo di mainstreaming in tutte le aree delle nostre attività e organizzazioni politiche.

Questa ambizione può essere raggiunta e praticata solo se un maggior numero di donne accede al Segretariato, al Presidio, al Comitato Esecutivo, ai vari comitati permanenti del settore e ai vari gruppi di coordinamento tematico della nostra federazione.

Pur essendo consapevoli di essere ancora lontani dall'obiettivo di una pari rappresentanza tra uomini e donne, sottolineiamo l'urgente necessità di aumentare la presenza delle donne a tutti i livelli, a partire dal luogo di lavoro, anche guardando a una maggiore partecipazione delle lavoratrici, approfittando degli spazi di cambiamento nel settore delle costruzioni, bioedilizia, digitalizzazione, solo transizione, efficienza energetica e cambiamenti climatici.

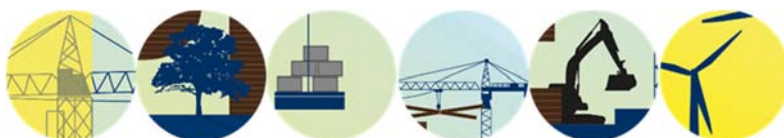
Allo stesso modo, i temi di genere dovranno entrare negli ordini del giorno del Dialogo Sociale di tutti i nostri settori, Edilizia, Legno e Foreste, così come nei temi trattati dai CAE e dalle reti sindacali europee e internazionali.

Per quanto concerne l'attuazione, le politiche di genere faranno parte del più ampio ambito di inclusione e diversità. La digitalizzazione e i moderni strumenti di lavoro rappresentano per noi un'opportunità per entrare in contatto non solo con le donne e i lavoratori giovani e dai più elevati livelli di istruzione, ma anche con i soggetti più vulnerabili o svantaggiati. Alla fine, questo renderà più forti i nostri sindacati.



Una strategia concreta della FETBB sulla partecipazione delle donne, la diversità e le pari opportunità per tutti sarà molto importante affinché i nostri settori (in trasformazione) sappiano garantire una vera inclusione e un pari trattamento a tutti i lavoratori nei nostri luoghi di lavoro. La FETBB sosterrà tale strategia, avviata dalla persona designata per rappresentare la FETBB all'ETUC sulle questioni di genere.

Questa nuova strategia per la partecipazione delle donne, la diversità e le pari opportunità per tutti sarà verificata su base annuale e attuata gradualmente se, nel corso dei prossimi 4 anni di mandato congressuale, si dovessero verificare nuovi fatti e dinamiche che richiedano azioni più incisive da parte della FETBB.



RISOLUZIONE

PARITÀ DI RETRIBUZIONE PER UNO STESSO LAVORO NEI PAESI UE

Mozione per il potenziamento delle azioni volte a contrastare il persistente divario retributivo tra lavoratori nei settori dell'edilizia, della lavorazione del legno, del mobile e dei materiali da costruzione nei vari Paesi UE, a parità di costo della vita e di produttività del lavoro.

Nel 2004, 2007 e 2013, i nuovi Paesi dell'Europa centrale e orientale e dell'Europa sudorientale sono entrati a far parte dell'Unione Europea. Il mercato comune europeo per i beni e i servizi si è espanso molto e l'ampliamento dell'Unione ha esteso notevolmente il mercato del lavoro comunitario.

Dal 2004 al 2019, nella maggior parte dei nuovi Stati membri dell'UE, il PIL e la produttività del lavoro sono notevolmente aumentati. Tuttavia, l'aumento del PIL non si tramuta automaticamente in un aumento del salario dei lavoratori negli stessi Paesi. Nei settori dell'edilizia, dei materiali da costruzione, del legno e del mobile, la differenza di salario medio per lavori analoghi tra i nuovi Paesi UE e quelli più sviluppati è rimasta allo stesso livello dal 2004.

L'aumento del costo della vita e del prezzo dei principali beni di consumo in molti nuovi Paesi UE è stato invece notevolmente più alto nel periodo 2004-2019 rispetto all'aumento dei salari.

Una così ampia differenza di reddito dei lavoratori dei nostri settori tra i nuovi Paesi UE e quelli più sviluppati non è giustificata dalla differenza di produttività del lavoro, dato che nella maggior parte di questi nuovi Paesi le nuove tecnologie e i nuovi metodi di organizzazione del lavoro sono gli stessi introdotti dalle multinazionali europee leader del settore, che dominano il mercato.

In molti Paesi dell'Europa centrale, orientale e sudorientale, l'intensità del lavoro nei nostri settori è molto elevata e l'orario effettivo di lavoro lungo. L'aumento nominale dei salari mensili è spesso legata all'estensione dell'orario effettivo di lavoro, che supera nettamente le 40 ore settimanali.

L'analisi delle politiche perseguite da molte multinazionali e dai loro subappaltatori nei nuovi Paesi UE indica che il mercato europeo comune del lavoro è solo un concetto dichiarativo e ha poco a che vedere con la realtà. Uno dei fattori più importanti legati all'aumento della produttività nei nuovi Paesi UE è la riduzione del costo del lavoro, nonché il mantenimento di un basso livello di retribuzione.

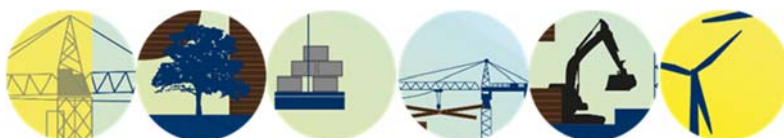


La Federazione europea dei lavoratori del settore edile e del legno mira alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro per i migranti e i lavoratori distaccati nei mercati nazionali. Sottolinea inoltre che il fatto che le differenze di retribuzione dei lavoratori dei nostri settori nei vari Paesi UE non siano giustificate dalla differenza del costo della vita mette a repentaglio i fondamenti del mercato unico europeo.

L'esistenza di grandi disparità retributive per uno stesso posto di lavoro, ingiustificate dal livello di produttività del lavoro e da differenze di costo della vita, crea a lungo termine due categorie distinte di mercati del lavoro all'interno dell'UE. Non possiamo accettare tale divisione.

La FETBB sostiene con vigore la richiesta di retribuzioni dignitose e di una convergenza verso l'alto dei livelli retributivi. È a favore di accordi nazionali autonomi e tripartiti volti a introdurre meccanismi per gli aumenti retributivi che tengano conto delle qualifiche richieste per occupazioni e professioni specifiche. Tali obiettivi devono essere raggiunti prima di tutto attraverso la contrattazione collettiva e un aumento della copertura dei contratti collettivi.

Gli Stati membri dell'UE hanno sviluppato diversi sistemi di determinazione dei salari, con retribuzioni concordate collettivamente, minimi retributivi fissati in sede legislativa e collettiva e una combinazione di tali meccanismi. Pertanto, la FETBB sostiene un approccio europeo finalizzato a innalzare le retribuzioni minime negli Stati membri dell'UE, nel rispetto dei sistemi di mercato del lavoro vigenti in ciascun Stato membro.



RISOLUZIONE

CREAZIONE DI UN'EUROPA SOCIALE DEI LAVORATORI! PROMOZIONE DEL LAVORO DIGNITOSO – SUPERVISIONE ATTIVA DELLA TRASFORMAZIONE DEL MONDO DEL LAVORO

La FETBB promuove un'Europa dei lavoratori unita, sociale e democratica. Le politiche dell'Unione europea devono pertanto mirare a garantire la piena occupazione, il progresso sociale e un alto livello di salvaguardia dell'ambiente, come stabilito nel Trattato dell'Unione europea (art. 3, comma 3).

La FETBB crede alle parole della neo-eletta presidente della Commissione europea e chiede che vengano prese delle misure tangibili, orientate verso l'istituzione di un'Europa sociale, che salvaguardi il clima e garantisca ai lavoratori di trarre beneficio dalla digitalizzazione del mondo del lavoro.

L'Europa ha bisogno di cambiare, altrimenti le persone le volteranno le spalle. Il modello economico e sociale europeo si basa sull'autonomia della contrattazione collettiva, sul dialogo sociale, sulla democrazia sul lavoro e le professioni che sono regolate dalle parti sociali, cosa che permette a questi ultimi di contribuire attivamente a determinare il modo in cui i loro settori si sviluppano e si adattano ai cambiamenti. La FETBB chiede quindi alla Commissione europea di rafforzare questi strumenti, che sono fondamentali per garantire una giusta trasformazione del mondo del lavoro, anziché indebolirli con iniziative legislative. La FETBB è chiaramente contraria a un mercato unico deregolamentato. Il mercato unico europeo deve incentivare il progresso sociale e il lavoro dignitoso, non generare una corsa al ribasso per quanto riguarda le norme del lavoro.

1. Mobilità equa e lavoro dignitoso

La FETBB chiede all'UE di migliorare le condizioni di occupazione di tutti i lavoratori (inclusi i lavoratori distaccati) attivi nel mercato comune europeo del lavoro e dei servizi. Il principio di parità di retribuzione per uno stesso lavoro nello stesso posto deve essere alla base di tutti gli accordi proposti dalla Commissione europea nella sua politica del mercato unico.

A tal proposito, la FETBB accoglie favorevolmente la direttiva riveduta sul distacco dei lavoratori, che ora deve essere recepita nella legislazione nazionale in modo da proteggere i lavoratori distaccati dallo sfruttamento e da garantire loro il diritto di essere pagati nel posto in cui il lavoro viene svolto.



Nello specifico, nel tentativo di migliorare le condizioni di lavoro e garantire una mobilità equa in Europa, la FETBB fa le seguenti richieste:

- L'Autorità europea del lavoro (AEL) deve essere organizzata in modo che possa far rispettare in modo efficace la legislazione sociale e del lavoro europea. L'AEL deve possedere le risorse umane e finanziarie di cui ha bisogno per adempiere al proprio ruolo in modo efficace.
- Le direttive sugli appalti pubblici devono prevedere il pagamento degli stipendi stabiliti con un contratto collettivo come criterio vincolante per l'aggiudicazione di qualsiasi contratto.
- Le frodi nei confronti della previdenza sociale commesse dalle aziende che distaccano i lavoratori devono essere adeguatamente contrastate. Il Parlamento europeo ha redatto alcune buone proposte a questo proposito. Di conseguenza, la FETBB ritiene che i certificati A1 debbano essere esecutori e che vadano applicati prima del distacco.
- La FETBB chiede l'introduzione di un registro elettronico europeo di previdenza sociale e di numeri europei di previdenza sociale, in modo che gli ispettori del lavoro possano verificare in tempo reale se i lavoratori sono coperti dalla previdenza sociale e se sono stati adeguatamente registrati prima di essere distaccati.
- La Commissione europea deve utilizzare pienamente i propri poteri, attraverso la legislazione sulla concorrenza e sulle sovvenzioni pubbliche, al fine di prevenire l'introduzione di normative sleali nei Paesi di origine dei lavoratori distaccati (come in Slovenia, per esempio). Il distacco dei lavoratori non deve diventare un modello imprenditoriale sovvenzionato, in cui le aziende beneficiano di una riduzione dei contributi previdenziali a danno dei lavoratori e dei sistemi di previdenza sociale.
- La Commissione europea non deve avviare iniziative che, come la carta europea dei servizi, abbiano come risultato l'introduzione del principio del Paese d'origine e che complichino le ispezioni del lavoro.
- L'Unione europea deve emendare la legislazione aziendale in modo da prevenire con efficacia la creazione e l'attività di società fittizie. Le aziende non devono abusare della libertà di stabilimento trasferendo la loro sede centrale dove le tasse e gli standard sociali e lavorativi sono più bassi, senza poter dimostrare l'esistenza di una rilevante attività economica in questo nuovo luogo.
- A tal fine, la politica economica europea comune deve essere utilizzata per promuovere la copertura della contrattazione collettiva e assicurare una convergenza verso l'alto degli standard sociali e lavorativi. La FETBB rifiuta apertamente la riduzione dell'autonomia in materia di contrattazione collettiva o di altri diritti sociali e del lavoro nel corso di programmi di adeguamento strutturale o in relazione a raccomandazioni di economia politica.
- La FETBB accoglie favorevolmente la sentenza C-55/18 della CGE, che esige che gli Stati membri richiedano che i datori di lavoro registrino sistematicamente l'orario di lavoro dei loro dipendenti. La Commissione europea deve controllare attentamente questo processo e fare pressione perché vengano trovate soluzioni specifiche per settore, coordinate con le parti sociali.
- L'Unione europea deve inoltre incrementare i propri sforzi per contrastare il lavoro precario (lavoro interinale, lavoro autonomo fittizio, lavoro non dichiarato o lavoro a tempo parziale involontario).

2. Salvaguardia del clima – promozione della durabilità nel mondo del lavoro

Il cambiamento climatico antropogenico rappresenta una delle maggiori sfide del nostro tempo. Questo è stato riconosciuto da 195 nazioni durante la Conferenza di Parigi sui cambiamenti climatici del novembre 2015, in cui è stato deciso il limitare l'aumento globale della temperatura ben al di sotto dei 2°C rispetto ai livelli preindustriali.



La FETBB accoglie favorevolmente il fatto che gli Stati membri dell'UE si siano accordati su degli obiettivi climatici a lungo termine, da raggiungere entro il 2050, volti a ridurre le emissioni di gas a effetto serra dell'80-95% rispetto ai livelli del 1990.

Per l'Unione europea, la ratifica dell'Accordo di Parigi significa che devono essere adottate delle misure concrete per salvaguardare il clima. È di fondamentale importanza avere una chiara roadmap politica se vogliamo decarbonizzare quasi completamente la nostra economia e il mondo del lavoro entro il 2050.

La FETBB ritiene che questi ambiziosi obiettivi di salvaguardia del clima offrano un'opportunità per creare impieghi dignitosi e adeguati alle esigenze del futuro. Quelli nei settori dell'edilizia e della lavorazione del legno sono parte della soluzione, in quanto lavoreranno per riorganizzare la nostra economia e il sistema di mobilità.

Al fine di raggiungere gli obiettivi climatici dell'UE, la FETBB fa le seguenti richieste:

- La direttiva sulla prestazione energetica nell'edilizia¹ deve essere attuata coerentemente. Circa il 50% del consumo complessivo di energia dell'UE è associato al riscaldamento e al raffreddamento, utilizzati per l'80% dall'edilizia. Tenendo presente questa situazione, raggiungere gli obiettivi climatici dell'UE richiederà un grande impegno per rendere gli edifici più efficienti dal punto di vista energetico. La FETBB chiede alla Commissione europea di controllare attentamente l'attuazione della direttiva a livello nazionale.
- La FETBB chiede un incremento della percentuale di treni, pedoni e biciclette e l'utilizzo delle ferrovie per il trasporto di molte più merci. Tale obiettivo potrà essere raggiunto solo ammodernando le infrastrutture di trasporto e rendendole più sostenibili. Pertanto, l'obiettivo del quadro finanziario pluriennale dell'UE per il periodo 2021-2027 deve essere quello di potenziare le infrastrutture di trasporto sostenibili (incluse le piste ciclabili e i marciapiedi). Allo stesso modo, devono essere rifiutati i progetti di ampia scala che non rispettano l'ambiente.
- Soltanto il 55% circa delle ferrovie europee sono attualmente elettrificate². Una strategia climatica chiara può essere basata solo sull'energia rinnovabile, e quindi "verde". La FETBB sostiene l'elettrificazione delle ferrovie al fine di minimizzare l'utilizzo di treni a diesel inquinanti.
- Gran parte delle emissioni di CO2 imputabili al settore dei trasporti vengono generate a livello locale. L'Unione europea deve presentare dei programmi di finanziamento per sostenere a livello economico la ristrutturazione ecologica delle infrastrutture di trasporto e il potenziamento dei trasporti pubblici locali nelle città e nei comuni.

L'accessibilità delle aree economiche è una questione importante in questo contesto. L'Europa ha una rete stradale di alta qualità, almeno nelle zone centrali, ma altrove c'è molto da recuperare. La rete delle strade secondarie ha un disperato bisogno di essere espansa e rinnovata.

Molte regioni non sono sufficientemente accessibili e il trasporto pubblico ha solo un ruolo secondario. Una politica ragionevole sulle infrastrutture deve lottare per porre rimedio a questa situazione e rendere la periferia dell'Europa accessibile con il trasporto pubblico. Ma il potenziamento dei collegamenti di trasporto non basta: gli istituti scolastici e sanitari devono essere disponibili ovunque. Questo è l'unico modo per fermare l'esodo rurale.

1. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L.2018.156.01.0075.01.ENG>

2. Nella rete ferroviaria europea, 127.142 km su un totale di 230.551 km di linee sono elettrificate. Fonte: 7° Annual Market Monitoring Report, Independent Regulators Group



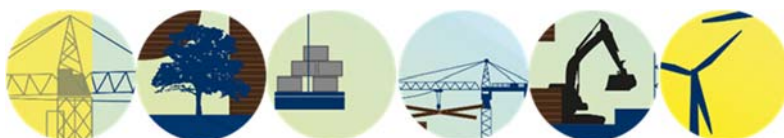
Se non si interviene, intere regioni saranno spopolate in futuro, cosa che accentuerà la penuria di alloggi nelle zone urbane. Poiché i canoni di affitto nelle principali città europee hanno prezzi proibitivi, la FETBB fa le seguenti richieste:

- Si devono costruire più alloggi a prezzi accessibili.
- I criteri di Maastricht sugli investimenti pubblici non dovrebbero essere applicati all'edilizia abitativa.
- I costruttori non profit di alloggi sostenibili dovrebbero avere un maggiore accesso ai fondi europei.
- L'Unione europea dovrebbe offrire anche delle fonti aggiuntive di finanziamento, per esempio sotto forma di prestiti a tasso agevolato per progetti di salvaguardia del clima tramite la Banca europea per gli investimenti (BEI).
- La FETBB è aperta alla svolta verde della fiscalità che contempli l'uso di ammortizzatori sociali ma deve essere consultata nel momento in cui questo sistema viene concepito.
- La trasformazione verso una società a impatto zero porterà dei cambiamenti anche nel mondo del lavoro. Il passaggio deve essere equo, nel senso che i lavoratori dei settori dell'edilizia e della lavorazione del legno devono essere (ri)formati tempestivamente in modo da soddisfare nuovi requisiti occupazionali.
- I lavoratori dei settori maggiormente interessati da tale passaggio (che perderanno il lavoro per esempio) devono ricevere un'adeguata compensazione. I prezzi più elevati dell'energia (nel settore del cemento per esempio) non devono essere controbilanciati dalle aziende semplicemente ignorando i contratti collettivi o sostituendo i lavori coperti dai contratti collettivi con contratti di lavoro temporanei.
- La gestione forestale deve aderire al principio dello sviluppo sostenibile. La salvaguardia della biodiversità in Europa è fondamentale per permettere alle foreste di adattarsi al cambiamento climatico.
- La FETBB supporta i marchi eco-sociali come quelli del Consiglio per la gestione forestale (FSC) e il Programma per l'approvazione della certificazione delle foreste (PEFC) che promuovono la gestione sostenibile delle foreste. La FETBB ritiene che i criteri che regolano le condizioni di lavoro ottimali siano una componente fondamentale e non negoziabile degli schemi dell'FSC e del PEFC e che il rispetto di tali criteri vada efficacemente verificato. A tal fine, la FETBB sta lavorando a stretto contatto con la Federazione internazionale dei lavoratori dell'edilizia e del legno (BWI).

3. Trasformazione digitale a beneficio dei lavoratori

La trasformazione digitale rappresenta un cambiamento radicale nei settori dell'edilizia e della lavorazione del legno. Le nuove tecnologie, così come la pianificazione e i processi di produzione innovativi continuano a guadagnare terreno. Alcuni esempi sono la continua espansione dell'elaborazione di modelli informatici degli edifici (BIM), l'utilizzo di nuovi materiali da costruzione compatibili con le stampanti 3D, la crescente popolarità dei dispositivi indossabili digitali come gli esoscheletri o gli occhiali digitali e l'utilizzo di droni per monitorare i cantieri più grandi.

Tutti questi sviluppi tecnologici influenzeranno notevolmente il mondo del lavoro. La FETBB raccomanda di supervisionare attivamente tali trasformazioni per assicurarsi che i lavoratori ne traggano beneficio. La promozione del lavoro dignitoso deve essere al centro della trasformazione digitale. Non si deve permettere che la digitalizzazione del mondo del lavoro generi un cambiamento che favorisca soltanto le aziende, in cui i profitti dell'ottimizzazione sono privatizzati e quindi a beneficio delle aziende, mentre i modelli di produzione flessibili sono utilizzati per mettere i lavoratori l'uno contro l'altro.



La digitalizzazione può svolgere un ruolo importante nel rendere le professioni dei nostri settori più allettanti agli occhi di ogni singolo lavoratore, indipendentemente da età, genere, razza, origine etnica, abilità fisiche, religione, credo, orientamento sessuale o altri aspetti dell'identità. Un ambiente di lavoro più variegato e inclusivo e degli strumenti di lavoro più moderni rappresentano un'opportunità per entrare in contatto con lavoratori giovani e con elevati livelli d'istruzione. Alla fine, questo renderà più forti i nostri sindacati.

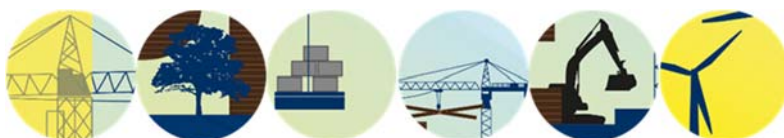
La trasformazione digitale non deve creare nessun divario economico tra Paesi e regioni in Europa, dal momento che alcuni Paesi beneficiano maggiormente della digitalizzazione rispetto ad altri. L'Unione europea deve dunque promuovere una politica di coesione attiva nell'ambito della digitalizzazione, mediante la trasmissione di conoscenze e capitali.

La FETBB esige che le nuove tecnologie digitali favoriscano i lavoratori e siano elaborate affinché possano minimizzare, e non aggravare, lo stress psicofisico al lavoro.

La legislazione SSL deve cogliere prontamente i rischi che incombono agli inizi sui lavoratori in materia di salute e sicurezza.

La FETBB chiede che supervisioniamo attivamente i cambiamenti che stanno avendo luogo nel mondo del lavoro:

- La direttiva europea sull'orario di lavoro è volta a salvaguardare la salute e la sicurezza sul posto di lavoro e protegge i lavoratori dalla delimitazione dell'orario di lavoro. Si applica tanto all'epoca digitale quanto a quella analogica e non deve pertanto essere cambiata.
- La Commissione europea deve avvalersi delle proprie competenze SSL, identificare prontamente i nuovi rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e introdurre una legislazione adeguata per assicurare un adeguato livello di protezione. Di conseguenza, la FETBB chiede l'introduzione di normativa antistress, per migliorare la protezione dei lavoratori contro i rischi per la salute derivanti, per esempio, dallo stress mentale.
- Le parti sociali dovrebbero essere coinvolte dal momento in cui le nuove tecnologie vengono sviluppate in modo che possano valutarne l'impatto sulla salute dei lavoratori. A tale proposito, la FETBB chiede alla Commissione europea di strutturare e promuovere il dialogo tra le parti sociali settoriali, le istituzioni SSL e gli sviluppatori di nuove tecnologie digitali. Le nuove tecnologie dovrebbero promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e variegato, che agevoli l'accesso dei soggetti vulnerabili o svantaggiati al luogo di lavoro.
- La FETBB si impegna a lavorare con le parti sociali settoriali per concepire una strategia europea di istruzione superiore che identifichi i bisogni in materia di qualifiche e trovi delle soluzioni. Questo richiede un migliore dialogo sociale e delle risorse finanziarie sufficienti a garantire la formazione dei lavoratori in modo sostenibile.
- I sistemi di apprendistato abbinati all'istruzione formale (es. sistemi duali) e i sistemi regolamentati per la conferma delle qualifiche professionali garantiscono un'adeguata formazione dei lavoratori qualificati del futuro e consentono la prestazione di servizi di alta qualità. La Commissione europea dovrebbe pertanto incentivare la creazione di sistemi formali per la conferma delle qualifiche professionali (come l'obbligo di superare l'esame di maestro artigiano) e i sistemi di regolamentazione delle professioni di fiducia pubblica, piuttosto che considerarli alla stregua di ostacoli al mercato unico europeo.



- Gli strumenti digitali dovrebbero essere utilizzati per migliorare le ispezioni del lavoro, introducendo per esempio un registro europeo di previdenza sociale, che permetta uno scambio rapido di dati digitali tra pubbliche amministrazioni, e l'utilizzo di sistemi elettronici per registrare l'orario di lavoro dei lavoratori mobili.
- I dati dei lavoratori devono essere efficacemente protetti in Europa.

