****

**26 richieste concrete per orientare le priorità della FETBB nei prossimi 12 mesi**

**La pandemia di COVID-19 ha causato una crisi sanitaria, sociale ed economica a livello europeo e mondiale.**

**Nei prossimi anni avrà delle conseguenze enormi sui nostri settori. Il nostro piano strategico e le risoluzioni adottate dall'Assemblea generale sono tuttora valide, ma, alla luce dell'attuale crisi, dobbiamo riorientare le nostre priorità. La mozione politica COVID-19 della FETBB affronta alcune di queste preoccupazioni. Le richieste concrete presentate in questo documento completano la mozione.**

**La FETBB ha creato una pagina web specifica per il COVID-19, per aiutare gli affiliati a condividere le loro esperienze e le buone prassi. La FETBB ha anche concordato posizioni comuni con le federazioni europee dei datori di lavoro dei nostri settori per affrontare le esigenze più urgenti dei lavoratori e delle aziende e ha lanciato un primo appello congiunto a favore di misure di rilancio. Insieme alla CES e alle federazioni sindacali europee, la FETBB ha elaborato posizioni comuni ed esercitato pressioni comuni per affrontare diversi aspetti sanitari, sociali ed economici della crisi.**

**I nostri settori rivestono un’importanza fondamentale nella messa in atto di una rapida ripresa economica e di una giusta transizione verso una società a zero emissioni di carbonio nel 2050. Una ripresa sostenibile non sarà possibile senza la piena partecipazione dei sindacati.**

**Salute & Sicurezza sul Lavoro**

**La crisi di COVID-19 mette in pericolo la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti della vita lavorativa. Strategie di protezione efficaci sono essenziali per i luoghi di lavoro e le relative attività lavorative di tutte le categorie di dipendenti per la lotta contro il virus. I lavoratori precari sono particolarmente vulnerabili. Le parti sociali, sostenute dai decisori politici, devono adottare una strategia e un'azione coordinata, da adattare alle specifiche condizioni di lavoro. È inoltre necessario l'adeguamento delle normative UE in materia di SSL, in particolare la revisione della direttiva sugli agenti biologici.**

***Cosa chiediamo:***

* L'attuazione, la sorveglianza e l'applicazione delle norme esistenti in materia di salute e sicurezza, con particolare riguardo ai rischi legati al Covid-19. L'imposizione del ruolo dei sindacati sul posto di lavoro in materia di salute e sicurezza. L'imposizione dei controlli da parte degli ispettorati del lavoro nazionali e un numero notevolmente maggiore di controlli per proteggere tutti i lavoratori.
* Misure di protezione per tutti gli aspetti delle condizioni di lavoro e delle attività connesse, con l’ampio coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori e dei sindacati.
* L’aggiornamento della nozione di valutazione dei rischi relativa alle condizioni di lavoro, compreso il notevole aumento della quota di lavoro da effettuare a domicilio e i relativi rischi per la salute mentale.
* Una revisione della Raccomandazione 2003/670/CE sull’elenco europeo delle malattie professionali per includere specificamente il Covid-19, applicabile a tutti i lavoratori esposti in modo sproporzionato ai rischi di infezione.

***Cosa faremo:***

* Sosterremo i nostri affiliati attraverso la condivisione online delle migliori pratiche e il lavoro del gruppo di coordinamento su SSL
* Sosterremo i nostri affiliati per l’applicazione di una strategia di “protezione e prevenzione”: nessun rientro al lavoro senza norme chiare in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro, compresa una valutazione dei rischi e le misure per evitare i contagi.
* Faremo pressione insieme alla CES e alle altre federazioni sindacali europee per il riconoscimento del COVID-19 come malattia professionale.
* Eserciteremo una pressione congiunta con la CES e le altre federazioni sindacali europee per includere il [Coronavirus](https://it.wikipedia.org/wiki/Coronaviridae) [SARS-CoV-2](https://it.wikipedia.org/wiki/SARS-CoV-2) nel gruppo 4 dell'allegato quattro della direttiva sugli agenti biologici che tratta della protezione dei lavoratori contro le sostanze biologiche, compresi i virus.

**Democrazia sul lavoro e dialogo sociale**

**La crisi di COVID-19 ha colpito tutti i lavoratori e le aziende, ma l’impatto varia molto da un settore all'altro. La gestione della crisi dimostra chiaramente che le relazioni industriali settoriali autonome sono uno strumento potente, efficace ed efficiente per gestire le crisi e per realizzare il progresso sociale e affrontare esigenze e sfide specifiche.**

**Cosa chiediamo:**

* Un'ambiziosa attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali (PEDS) come iniziativa faro in campo sociale della Commissione europea, che impegna l'UE nell’attuazione di una “tripla A sociale”. *I principi fondamentali del PEDS, come* “Pari opportunità e accesso al mercato del lavoro” (Capitolo I), “Condizioni di lavoro eque” (Capitolo II) e “Protezione sociale e inclusione” (Capitolo III), richiedono che tutti gli Stati membri riconoscano, promuovano, favoriscano e sostengano le relazioni industriali settoriali nazionali.
* Finanziamenti extra europei per sostenere e rafforzare il dialogo sociale a livello aziendale, settoriale, nazionale ed europeo e un quadro europeo per proteggere e favorire la contrattazione collettiva settoriale e i diritti collettivi fondamentali dei sindacati, compreso il diritto di accedere ai cantieri, di organizzare i lavoratori, di essere informati e consultati e di partecipare al processo decisionale, di intraprendere azioni sindacali a livello nazionale e comunitario.
* Un quadro europeo aggiornato e rafforzato per l'informazione e la consultazione nelle imprese multinazionali. I CAE devono essere attivamente coinvolti nel processo decisionale relativo alla crisi di COVID-19. Devono essere previste sanzioni efficaci e dissuasive per far rispettare i diritti dei rappresentanti dei lavoratori sanciti dalla direttiva sui CAE e dalla legge nazionale di attuazione.
* Un quadro europeo aggiornato e rafforzato per la ristrutturazione delle aziende transnazionali e per l'attuazione e l'applicazione dei diritti degli esistenti rappresentanti dei lavoratori e sindacati in merito.
* Revisione della Direttiva quadro europea in materia di sicurezza e salute sul lavoro (89/391) e delle Direttive sull'informazione e la consultazione dei lavoratori per garantirne l’ampia partecipazione nell’elaborazione di qualsiasi misura di SSL delle imprese, compreso il diritto a iniziative in questo campo.

***Cosa faremo:***

* Seguiremo da vicino l'impatto della crisi di COVID-19 sul numero di affiliazioni. Sosterremo lo scambio di buone pratiche in materia di organizzazione tra affiliati, con particolare attenzione al reclutamento di nuovi membri e al mantenimento di quelli già affiliati.
* Svilupperemo ulteriormente la nostra pagina web dedicata al Coronavirus per aiutare gli affiliati a condividere le buone prassi nella gestione della crisi di COVID-19 nei nostri settori.
* Attraverso il gruppo di coordinamento SSL, scambieremo e elaboreremo buone prassi per sostenere e appoggiare i rappresentanti dei lavoratori e i sindacati in tutti gli aspetti della politica aziendale in materia di SSL e favoriremo i modelli di partecipazione diretta dei lavoratori.
* Faremo pressione insieme alla CES e alle federazioni sindacali europee per una revisione urgente della direttiva sui CAE e delle direttive relative all'informazione e alla consultazione in caso di ristrutturazione transnazionale.
* Attraverso i coordinatori CAE della FETBB, sosterremo i CAE e le reti sindacali transnazionali nei nostri settori per anticipare le misure relative al Covid-19 nelle multinazionali: mantenimento delle norme di salute e sicurezza sul lavoro a livello transfrontaliero, una risposta sindacale coordinata alla prevista ondata di ristrutturazioni dovuta al COVID-19 e la prevenzione di licenziamenti di massa sono in cima all'ordine del giorno.
* Insieme alle federazioni europee dei datori di lavoro dei nostri settori, contatteremo la Commissione europea per chiedere un maggiore sostegno finanziario per il dialogo sociale settoriale nei nostri settori a livello aziendale, settoriale, nazionale ed europeo.
* Insieme alle federazioni europee dei datori di lavoro dei nostri settori, chiederemo che le parti sociali settoriali europee svolgano un ruolo attivo nella gestione della crisi di COVID-19 a livello europeo e, successivamente, nella strategia di rilancio europeo.
* Continueremo a promuovere e favorire le relazioni industriali nel settore dell’edilizia, del legno e del mobile in Europa centrale, orientale e sudorientale.

**Rilancio economico dei nostri settori**

**Le cose non possono tornare come prima dopo questa crisi. Vogliamo un cambiamento paradigmatico verso una razionalità economica basata su investimenti sostenibili che promuovano la stabilità economica e la coesione sociale. I modelli economici attuali basati sul lavoro precario, gli abusi e le frodi sociali devono essere abbandonati. Vogliamo posti di lavoro e imprese sostenibili. Le organizzazioni dei lavoratori devono essere coinvolte nella progettazione e nell'implementazione di nuovi modelli industriali per tutti i nostri settori. Il Green Deal europeo deve essere un punto di partenza per il rilancio economico e la giusta transizione dei nostri settori. Il rilancio dei nostri settori dovrebbe essere fondato sul progresso sociale.**

***Cosa chiediamo:***

* Un ambizioso piano di investimenti per le nuove infrastrutture europee e per l'aggiornamento e la manutenzione di quelle già esistenti.
* Accelerazione dell'avvio dell’ondata di ristrutturazioni, con particolare attenzione agli alloggi a prezzi accessibili e alle iniziative volte a combattere la povertà energetica.
* Un Green Deal europeo ambizioso e sociale, accompagnato da una strategia di ripresa dal COVID-19 adeguatamente finanziata, concepito come uno strumento di giusta transizione a beneficio dei lavoratori di tutti i nostri settori, soprattutto di quelli a maggiore consumo energetico.
* Tutti gli investimenti pubblici e privati effettuati nell'ambito delle misure di ripresa dovrebbero creare occupazione diretta e posti di lavoro stabili.

***Cosa faremo:***

* Adotteremo il documento di posizione sul GDE ed eserciteremo pressione a favore di un Green Deal sociale e ambizioso al fine di attuare una giusta transizione verso un’Europa a zero emissioni di carbonio nel 2050.
* Parteciperemo attivamente all'alleanza Renovate Europe e faremo pressione perché venga accelerato il tasso di ristrutturazione negli Stati membri.
* Incaricheremo il gruppo di lavoro sulla contrattazione collettiva del Comitato permanente Edilizia di preparare un documento programmatico inclusivo e ambizioso sul futuro del lavoro nel settore edile.
* Discuteremo le sfide che rappresenta la digitalizzazione in occasione di una riunione speciale del Comitato europeo di dialogo sociale settoriale del settore edile.
* Presenteremo un documento programmatico aggiornato su una politica industriale europea progressista per le industrie forestali.
* Organizzeremo insieme all'ETUI un seminario di formazione sul GDE e sull'impatto della digitalizzazione nei nostri settori per i nostri affiliati.

**Parità di trattamento –mobilità equa per tutti i lavoratori**

**La crisi di COVID-19 ha dimostrato ancora una volta la dicotomia del mercato del lavoro europeo. La crescente precarizzazione dei nostri settori ha mostrato il suo lato più sgradevole in questa crisi. Il numero di lavoratori distaccati, di falsi lavoratori autonomi, di contratti a zero ore, di contratti a chiamata, di lavoratori interinali, di mini-lavori e di lavoratori free-lance è in constante aumento. Il principio fondamentale della “parità di retribuzione a parità di lavoro nello stesso luogo di lavoro” non vale per molti lavoratori con condizioni di lavoro precarie. E il cosiddetto coordinamento dei sistemi di previdenza sociale si è rivelato una finzione per molti lavoratori distaccati, i quali spesso lavorano e vivono in luoghi dove non è possibile nessun distanziamento sociale. Alcuni vengono mandati a casa in autobus affollati, altri non possono lavorare perché sono stati messi in isolamento. L'isolamento e la precarizzazione, la mancanza di trasparenza e l'accesso molto limitato all’informazione, alla consultazione e all'assistenza e la riduzione delle ispezioni fanno parte della loro realtà. Tutto ciò è assolutamente inaccettabile. Chiediamo la piena parità di trattamento e una forte protezione sociale per tutti i lavoratori.**

***Cosa chiediamo:***

* Un rafforzamento dei programmi nazionali di lavoro a breve termine, che dovrebbero essere inclusivi, adeguati e disponibili per tutta la durata necessaria. A livello UE, il programma SURE deve essere adottato e attuato il più rapidamente possibile e con il sostegno di tutti gli Stati membri. In una seconda fase, la Commissione dovrebbe introdurre rapidamente la proposta per il Regime europeo di riassicurazione dell'indennità di disoccupazione.
* Una rapida attuazione della Direttiva relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili (2019/1152) per garantire che tutti i lavoratori abbiano diritto a un'informazione adeguata in materia di salario, condizioni di lavoro, norme di salute e sicurezza, regole di formazione professionale e a tutti gli altri diritti sull'informazione, la consultazione, l'organizzazione e l’azione sindacale.
* Misure più forti per combattere il lavoro non dichiarato e la protezione del reddito per i lavoratori dell'economia sommersa che non hanno accesso a programmi di sostegno, al fine di evitare che questi lavoratori siano spinti verso la povertà o siano costretti a lavorare in condizioni molto pericolose e malsane.
* L'ambizioso e rapido recepimento della Direttiva sul distacco dei lavoratori in tutti gli Stati membri con il coinvolgimento attivo dei sindacati (settoriali).
* Iniziative urgenti per rinforzare la SSL dei lavoratori distaccati tenendo conto delle loro specifiche condizioni di lavoro e di vita.
* Autorizzazione del distacco dei lavoratori, solo in un ambiente strettamente controllato e in applicazione delle norme, basato sulla parità dei diritti per i lavoratori e su obblighi chiari per le aziende.
* Nuovi chiarimenti e strumenti di applicazione per garantire che il distacco sia solo un’attività temporanea eccezionale, come previsto dalla direttiva sul distacco dei lavoratori.
* Interdizione di organizzare il distacco tramite intermediari, come le agenzie di lavoro interinale.
* Un sistema europeo migliorato di previdenza sociale transfrontaliera con migliori sistemi di informazione e migliori strumenti di sorveglianza e di applicazione per fornire una migliore protezione sociale e contrastare le frodi sociali transfrontaliere.
* Un sistema europeo equo di occupazione transfrontaliera caratterizzato da un’ottima cooperazione tra tutti i servizi di ispezione nazionali e i sindacati. L'Autorità europea del lavoro (AEL) dovrebbe diventare operativa il più presto possibile.
* Un nuovo quadro europeo per condizioni di lavoro dignitose e di alta qualità per tutti i lavoratori, con particolare riguardo alla protezione dei lavoratori migranti.

***Cosa faremo:***

* Prepareremo un documento programmatico per assistere gli affiliati nell'attuazione e nell'applicazione della Direttiva relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili (2019/1152).
* Riesamineremo l'applicazione e il rispetto delle regole e delle pratiche sul distacco alla luce della crisi di COVID-19 e proporremo ulteriori misure correttive per consentire l'applicazione del distacco transfrontaliero temporaneo nel quadro della parità di trattamento e di un sistema adeguato di prevenzione, controllo e conformità.
* Organizzeremo una campagna per rafforzare la parità di trattamento per tutti i lavoratori, compresa la parità di retribuzione e di condizioni di lavoro, la protezione e la previdenza sociale, la salute e la sicurezza, l'accesso alle opportunità professionali e la parità dei loro diritti.
* Faremo pressione sulla Commissione europea per migliorare lo scambio a livello europeo di dati sulla previdenza sociale e introdurre di un numero/una tessera di previdenza sociale europeo/a.
* Faremo pressione per una revisione rapida e ambiziosa del Regolamento 883/2004 da parte delle istituzioni europee.
* Introdurremo ECMIN 4.0 come progetto di follow-up per informare adeguatamente i lavoratori distaccati sui loro diritti e svilupperemo ulteriormente le reti sindacali come strumento per sostenere i lavoratori distaccati nell’esercizio di tali diritti.
* Attraverso il Comitato permanente Edilizia e il Comitato esecutivo, aggiorneremo i nostri documenti programmatici con proposte atte a contrastare il lavoro non dichiarato e a combattere tutte le forme di frodi e abusi transfrontalieri ai danni della previdenza sociale. Il Gruppo strategico preparerà una bozza di documento a questo fine.
* Parteciperemo alla campagna della Commissione europea contro il lavoro non dichiarato con l’obiettivo di infuenzarla.
* Faremo pressione per rendere operativa l'Autorità europea del lavoro e per mettersi al lavoro il più rapidamente possibile.

**Parità di genere nei nostri settori**

**Le lavoratrici donne rappresentano circa il 10% della forza lavoro complessiva del settore edile e circa il 30% dei settori del legno e del mobile. La crisi di COVID-19 ha infatti mostrato anche una specifica dimensione di genere. L'atteso aumento del numero di lavoratrici donne nei nostri settori richiede un cambiamento di mentalità e una trasformazione dell'organizzazione specifica del lavoro nei cantieri e nelle imprese, che prenda in considerazione e soddisfi le esigenze specifiche delle lavoratrici donne per migliorare le condizioni di lavoro di tutti e attuare la parità di trattamento.**

***Cosa chiediamo:***

* La presentazione da parte della Commissione della proposta di direttiva UE sulla trasparenza delle retribuzioni per colmare il più presto possibile il divario retributivo tra i generi. La crisi di COVID-19 non deve essere un pretesto per ritardarne l’adozione.
* Iniziative mirate volte a rendere i nostri settori più attraenti per le lavoratrici donne, con particolare attenzione alla specifica dimensione di genere sollevata dalla crisi di COVID-19.

***Cosa faremo:***

* Congiuntamente alla CES, la Rete delle donne della FETBB invierà una lettera alla Commissione europea in merito alla Direttiva sulla trasparenza delle retribuzioni tra generi. La lettera includerà le preoccupazioni relative ai settori della FETBB e al divario pensionistico tra i generi.
* La Rete delle donne della FETBB assisterà i Comitati permanenti e il Comitato esecutivo relativamente al modo di introdurre ulteriormente l’approccio di genere nel lavoro della FETBB e al modo di includere le tematiche di genere nei programmi dei dialoghi sociali europei nei nostri settori, così come nei temi trattati dai Comitati aziendali europei e dalle reti sindacali europee e internazionali.