

Guida CAE sul cambiamento demografico

Come migliorare
l'INFORMAZIONE e
la CONSULTAZIONE nei CAE
nel settore edile, dei materiali
da costruzione, del cemento
e della lavorazione del legno.



Bruxelles, gennaio 2021

EFBWW

European Federation of Building and Woodworkers

Rue Royale 45

1000 Bruxelles

Belgio

Tel. +32 2 227 10 40

info@efbww.eu

www.efbww.eu

AUTORE

Ilaria Armaroli, ADAPT (Associazione per gli studi internazionali e comparati
sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali)

A CURA DI

Thilo Janssen, EFBWW

DESIGN

beryljanssen.com

FOTO

goodluz – stock.adobe.com (copertina, p. 5), iStock.com/m-gucci (p. 8), iStock.com/lovro77 (p. 10)



Con il sostegno finanziario della Commissione europea.

La presente pubblicazione riflette unicamente le opinioni degli autori e la Commissione europea non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi eventuale uso delle informazioni ivi contenute.

Tutti i diritti riservati.

Nessuna parte della presente pubblicazione può essere riprodotta, archiviata in un sistema di ricerca o trasmessa sotto qualsiasi forma o con qualsiasi mezzo elettronico o meccanico, fotocopie, registrazioni o altro senza il permesso dell'editore. Le informazioni riportate nella pubblicazione sono ritenute corrette, tuttavia né l'editore né gli autori accettano alcuna responsabilità in caso di perdite, danni o altri pregiudizi subiti dai lettori o da altre persone in relazione al contenuto della presente pubblicazione.

Guida CAE sul **cambiamento demografico**

Conoscere i temi in discussione

PAGINA 4

► Mettere in atto pratiche mirate

Informazione
e consultazione
sulle questioni
demografiche
negli accordi
CAE

PAGINA 6

Domande
da porre
alla direzione
centrale su
questioni
demografiche

PAGINA 6

Proposte dei
membri del CAE
su questioni
demografiche

PAGINA 9

Come
prepararsi
per le riunioni
del CAE

PAGINA 9

Le competenze
del CAE
in materia di
contrattazione
nell'ambito
delle questioni
demografiche

PAGINA 11



Collaborare con gli attori interessati

coordinatore CAE e la FETBB,
direzione centrale,
sindacati e direzione locali,
organismi di IFP ...

PAGINA 12

Conoscere le regole

PAGINA 15



**ACCORDI DELLE PARTI SOCIALI
A LIVELLO UE E POLITICA SOCIALE UE
SUL CAMBIAMENTO DEMOGRAFICO**

OCCUPAZIONE GIOVANILE

PARITÀ DI GENERE

**EQUILIBRIO TRA VITA PROFESSIONALE
E VITA PRIVATA**

Conoscere i temi in discussione

L'INVECCHIAMENTO DELLA FORZA LAVORO riguarda il settore edile e della lavorazione del legno. Nei settori europei dell'edilizia e dei materiali da costruzione, la percentuale di adulti di età compresa tra i 25 e i 49 anni è passata dal 65,3% nel 2008 al 61,8% nel 2015. Nello stesso periodo, la proporzione di lavoratori di età compresa tra i 50 e i 64 anni è passata dal 22,2% al 28%. Inoltre, mentre i giovani lavoratori di età compresa tra i 15 e 24 anni sono scesi dall'11% nel 2008 al 7,8% nel 2015, i lavoratori di età uguale o superiore a 65 anni sono aumentati di 0,9 punti percentuali¹.

Nei settori della lavorazione del legno e del mobile, la proporzione di dipendenti di età compresa tra i 25 e i 39 anni è scesa dal 45% nel 2005 al 38% nel 2014. La percentuale di dipendenti di età superiore ai 55 anni è aumentata dal 9% nel 2005 al 15% nel 2014².

Le ragioni alla base di questa tendenza comprendono una riconfigurazione della struttura demografica in seguito alla flessione dell'economia e l'assenza di attrattiva di questi settori per i giovani lavoratori.

La percentuale di donne impiegate nel settore edile è aumentata leggermente, passando dal 15,1% al 16,5% tra il 2008 e il 2015, anche se complessivamente i settori sono prevalentemente maschili (83,5% nel 2015). I Paesi con la

percentuale più alta di donne nella forza lavoro dell'edilizia nel 2018 sono il Lussemburgo (16,4%), la Germania (13,8%), l'Austria (13,2%) e il Regno Unito (12,4%), mentre le proporzioni più basse si trovano in Grecia (6%), in Irlanda (5,5%) e in Romania (6,4%)³. Le donne si trovano principalmente nelle funzioni amministrative, tecniche e di segreteria⁴.

La percentuale di donne nella filiera europea del legno è scesa dal 20,5% al 19,8% tra il 2009 e il 2018, rafforzando la prevalenza maschile nel settore⁵.

Gli ostacoli all'inclusione dei generi sono stati attribuiti principalmente alle pratiche di assunzione e alle condizioni di lavoro e occupazionali.

Le principali sfide per le parti sociali nei settori interessati sono:

- **INVECCHIAMENTO SANO E ATTIVO**, grazie all'adattamento dell'organizzazione del lavoro e alle pratiche per gestire le malattie croniche (es. malattie cardiovascolari, tumori, malattie respiratorie croniche e diabete)⁶ e la successiva reintegrazione dopo una lunga assenza;
- **ASSUNZIONE DI DONNE E GIOVANI**, penalizzata dalla cattiva reputazione dei settori, spesso legata alla loro raffigurazione antiquata. Il lavoro nell'edilizia è spesso descritto «sporco, difficile e pericoloso»⁷.

1 Osservatorio europeo del settore edile della Commissione europea (aprile 2017), *Migliorare le basi di capitale umano*.

2 CEI-bois, Federazione europea dei lavoratori del settore edile e del legno (2014), *Cambiamenti demografici nel settore della lavorazione del legno*.

3 Osservatorio europeo del settore edile della Commissione europea (aprile 2017), *Migliorare le basi di capitale umano*.

4 Federazione europea dei lavoratori del settore edile e del legno, Federazione delle industrie europee del settore edile (febbraio 2019), *Formazione e istruzione professionale inclusiva per un'edilizia a basso consumo di energia*, Relazione finale VET4LEEC

5 Eurostat (for_emp_lfs).

6 Organizzazione Mondiale della Sanità (2018), *Malattie non trasmissibili*.

7 OIL (2001), *Il settore edile nel ventunesimo secolo: immagine, prospettive occupazionali e requisiti in materia di competenze*.



Mettere in atto pratiche mirate

L'invecchiamento e i suoi effetti all'interno delle società multinazionali è ancora scarsamente discusso all'interno dei Comitati aziendali europei (CAE). La situazione occupazionale e le sue prospettive sono temi dell'informazione e della consultazione nel 67% degli accordi CAE⁸, ma la composizione demografica della forza lavoro viene spesso trascurata. La non discriminazione e le pari opportunità per i lavoratori, indipendentemente dal loro genere, origine etnica o razziale, religione o credo, disabilità, età o orientamento sessuale sono menzionate solo nel 12% degli accordi CAE⁹. L'impatto del cambiamento demografico nei Paesi europei è piuttosto omogeneo. L'inclusione dei giovani e delle donne nei settori interessati e l'elaborazione e l'attuazione di politiche di invecchiamento attivo nei luoghi di lavoro devono pertanto diventare delle competenze tematiche dei CAE.

Per i Comitati aziendali europei che vogliono avviare un dialogo con la direzione in questo campo potrebbe essere utile:

► **includere negli accordi CAE delle clausole che rendano gli aspetti legati al cambiamento demografico una questione permanente all'ordine del giorno delle riunioni del CAE.**

► **Informazione e consultazione sulle questioni demografiche negli accordi CAE**

IL CAMBIAMENTO DEMOGRAFICO E LE PARI OPPORTUNITÀ sono entrambi oggetto delle procedure di informazione e consultazione.

L'accordo CAE del Gruppo Peab del 2008 include le pari opportunità e le politiche del personale tra i temi per l'informazione e la consultazione.

L'accordo CAE del Gruppo Bonduelle (settore alimentare) del 2017 elenca le politiche del personale e di responsabilità sociale d'impresa

tra i temi per l'informazione e la consultazione. Questi includono l'invecchiamento della forza lavoro, l'inclusione di nuovi talenti, l'integrazione di persone con disabilità, la diversità e le pari opportunità. L'accordo stabilisce inoltre che un argomento specifico, all'interno dei temi più vasti della demografia e della non discriminazione, sarà discusso durante la riunione plenaria al fine di scambiare le migliori prassi tra dipendenti di diversi Paesi.

► **Domande da porre alla direzione centrale su questioni demografiche**

UNA LISTA DI INFORMAZIONI ESSENZIALI che i membri del CAE dovrebbero ricevere sulla situazione e le politiche occupazionali è fornita dall'EFFAT¹⁰:

- Dati sull'occupazione e confronto con gli anni precedenti (totale, per Paese, per genere, per età);

- Occupazione giovanile: che cosa è disposta a fare l'azienda per migliorare il coinvolgimento dei giovani? Vi sono delle politiche in atto?
- Parità di genere: quali sono le politiche dell'azienda a tal proposito?
- Malattie croniche: l'azienda è sensibile alla questione? Ci sono stati casi di lavoratori affetti da malattie croniche? Come sono stati gestiti? Vi sono delle politiche in atto?

⁸ Istituto sindacale europeo (2015), *Comitati aziendali europei e comitati aziendali delle SE nel 2015*.

⁹ Ibidem.

¹⁰ Federazione europea dei sindacati di settore dell'alimentazione, dell'agricoltura e del turismo (2016), *Rafforzare il ruolo dell'EFFAT nei Comitati aziendali europei nelle società transnazionali*.

CON RIFERIMENTO SPECIFICO ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE:

- Numero o percentuale di giovani lavoratori (sotto i 29 anni) impiegati nell'azienda o nel gruppo;
- Tipo di contratto dei giovani lavoratori e attività lavorativa;
- Opportunità di carriera per i giovani lavoratori nell'azienda: numero o percentuale annuale di giovani lavoratori che passano da una posizione precaria a una permanente;
- Quanto durano i programmi di tirocinio? Sono retribuiti o no?
- L'azienda o il gruppo ha adottato iniziative per l'occupazione dei giovani per creare opportunità per i giovani che fanno il loro ingresso nell'azienda e per aumentare l'attrattiva delle professioni? Se no, perché?
- Vengono applicate procedure di tutoraggio o affiancamento attraverso la cooperazione intergenerazionale per i giovani lavoratori al loro primo impiego?
- Nel corso degli ultimi 12 mesi, quanti giovani lavoratori hanno seguito dei programmi di IFP offerti dall'azienda o dal gruppo? Qual era l'argomento? Per quanto tempo?

PER QUANTO RIGUARDA LA PARITÀ DI GENERE:

- Qual è la percentuale di dipendenti donne nell'azienda? Che fluttuazioni ha avuto tale percentuale negli ultimi due anni?
- Qual è la percentuale di dipendenti donne in posizioni dirigenziali? Che fluttuazioni ha avuto tale percentuale negli ultimi due anni?
- Qual è la percentuale di dipendenti donne in posizioni al vertice (da direttore generale in su)? Che fluttuazioni ha avuto tale percentuale negli ultimi due anni?
- A che età le donne hanno ottenuto posizioni dirigenziali negli ultimi due anni, in confronto agli uomini?
- Quali sono le percentuali di tirocinanti donne e di donne aspiranti dirigenti? Che fluttuazioni ha avuto tale percentuale negli ultimi due anni?
- L'azienda o il gruppo offre lavori a tempo parziale in Europa? Se sì, quale percentuale di donne e di uomini accettano tali offerte?
- Quali sono le percentuali di donne e di uomini in posizioni dirigenziali nelle risorse umane?
- Qual è la politica aziendale in materia di pari opportunità in Europa?
- Vi sono regole scritte o piani d'azione chiaramente definiti?
- Chi è responsabile per le pari opportunità per le donne e gli uomini in Europa? Quali responsabilità decisionali ha questa persona?
- In quale azienda/sussidiaria c'è un responsabile per le pari opportunità?
- La direzione centrale si occupa regolarmente di elementi riguardanti le pari opportunità per le donne e gli uomini?
- Quali disposizioni interne vi sono in Europa per garantire un equilibrio ottimale tra vita professionale e vita privata? (Si fa riferimento all'orario di lavoro flessibile, agli asili nido/scuole materne dell'azienda, alle discussioni con le future madri e padri, alla formazione continua in seguito al congedo di maternità/paternità, nonché a disposizioni che vanno oltre i regimi legali della maternità, ecc.)
- Quanto ha investito l'azienda per la formazione in corso per i dipendenti in Europa negli ultimi due anni? Quante donne e uomini hanno partecipato ai programmi di formazione in corso?
- Quali sono stati i guadagni medi annuali delle dipendenti donne in Europa nell'anno corrente e in quelli precedenti? Come si sono evoluti tali guadagni negli ultimi due anni?
- Quali meccanismi utilizza l'azienda per garantire la parità di retribuzione per le donne e i gli uomini che svolgono compiti analoghi? Vi sono regole e norme chiaramente definite? Se sì, quali?
- L'azienda compila rapporti regolari su tale argomento? Se sì, dove e quanto spesso vengono pubblicati tali rapporti?



*Come ottenere un equilibrio ottimale tra
vita professionale e vita privata nell'intera azienda?
Una questione di competenza del CAE?*

PER L'OCCUPAZIONE GIOVANILE, i membri del CAE possono proporre l'elaborazione di una campagna transnazionale per condividere le migliori prassi dei diversi siti locali e la formazione in alternanza per i giovani.

La Federazione britannica della lavorazione del legno ha lanciato la campagna «Wow I made that», intesa a fornire informazioni, consigli e assistenza ai giovani interessati a una carriera nel settore.

Il Gruppo TinoSana (Italia) ha istituito un laboratorio didattico sulla lavorazione del legno all'interno del suo impianto principale, al fine di sostenere l'istruzione e la formazione professionale degli studenti nelle loro attività di apprendimento, prima di entrare nel mondo del lavoro.

PER I LAVORATORI ANZIANI, i membri del CAE possono proporre l'introduzione, attraverso la contrattazione collettiva, di regimi speciali, come un numero maggiore di ferie retribuite, nessun obbligo di straordinari, nessun obbligo di lavorare a turni, possibilità di ridurre l'orario di

lavoro fino al pensionamento, corsi di formazione e opportunità di affiancamento, come concordato dalle parti sociali dei Paesi Bassi e del Belgio¹¹.

PER LE DONNE CHE RIPRENDO IL LAVORO DOPO IL CONGEDO DI MATERNITÀ, i membri del CAE possono proporre l'idea di fornire loro delle formazioni, nell'ottica di aggiornare le loro competenze e di approfittare delle loro competenze legate alla maternità per lo sviluppo dell'organizzazione.

Ai lavoratori affetti da malattie croniche, che possono necessitare di trattamenti periodici e cure specifiche, dovrebbero essere offerte opportunità di formazione, un adattamento delle mansioni e disposizioni per l'equilibrio tra vita professionale e vita privata (es. lavoro da remoto, riduzione dell'orario di lavoro, un maggior numero di ferie retribuite, ecc.). I colleghi e i diretti superiori devono essere formati per essere preparati ai bisogni specifici dei dipendenti e fornire un ambiente adatto e inclusivo per tutti.

► **Proposte dei membri del CAE su questioni demografiche**

► **Includere negli accordi CAE delle clausole sulle risorse finanziarie, tecniche e materiali per i membri del CAE per affrontare le questioni dell'invecchiamento e dell'inclusione delle donne e dei giovani.**

PER UN'INFORMAZIONE E UNA CONSULTAZIONE EFFICACI, molti accordi CAE includono risorse tecniche, materiali e finanziarie a disposizione del CAE.

I membri del CAE devono essere informati sull'ordine del giorno delle riunioni ordinarie con almeno 30 giorni di anticipo, in modo che possano richiedere l'inclusione nell'ordine del giorno di questioni demografiche.

I GRUPPI DI LAVORO all'interno del CAE possono supportare il lavoro delle riunioni plenarie per quanto riguarda il cambiamento demografico:

L'accordo CAE del Gruppo Engie prevede dei gruppi di lavoro temporanei e quattro permanenti. Questi si occupano di questioni strategiche, studi tematici, relazioni industriali (occupazione, formazione, mobilità, parità, diversità e rendicontazione sociale) e salute e sicurezza. Si incontrano due volte l'anno per due giorni, più riunioni aggiuntive. Possono essere invitati dei soggetti esterni (es. rappresentanti dei lavoratori, professionisti competenti, rappresentanti delle ETUF). Il CAE decide le questioni da includere nell'ordine del giorno sulla base delle relazioni dei gruppi di lavoro.

► **Come prepararsi per le riunioni del CAE**

11 CEI-bois, Federazione europea dei lavoratori del settore edile e del legno (2014), *Cambiamenti demografici nel settore della lavorazione del legno*.



Nelle dichiarazioni congiunte su questioni specifiche, i CAE possono trattare l'invecchiamento attivo o il modo di attrarre più giovani e donne nell'azienda.

Per i Comitati aziendali europei che vogliono portare il dialogo con la direzione a un livello superiore potrebbe essere utile

► **estendere le competenze dei membri del Comitato aziendale europeo alla sottoscrizione di accordi specifici e al lancio di progetti transnazionali.**

Il 4% dei CAE hanno l'autorità di attivare progetti e il 3% hanno competenze in materia di contrattazione nell'ambito di questioni transnazionali¹².

I CAE possono occuparsi dell'invecchiamento attivo e dell'inclusione dei giovani e delle donne in dichiarazioni congiunte su questioni specifiche, anziché negli stessi accordi fondatori dei CAE.

CON LA SOTTOSCRIZIONE DI ACCORDI SPECIFICI, i CAE possono contribuire al lancio e al monitoraggio di progetti transnazionali, che comprendono informazioni mirate e attività di formazione, nonché pari opportunità e iniziative per l'equilibrio tra vita professionale e vita privata. Queste politiche possono essere estese anche ai fornitori e ai subappaltatori della società.

L'ACCORDO CAE DEL GRUPPO SODEXO DEL 2015 SULLA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE DEI LAVORATORI PIÙ ANZIANI elenca le misure che Sodexo ha messo in atto nel frattempo:

- una campagna di comunicazione;
- la raccolta di migliori prassi;
- l'attuazione della cosiddetta formazione «I-Gen»;
- la definizione del ruolo di «dirigente inclusivo»;
- la promozione dell'affiancamento reciproco;
- lo sviluppo di reti intergenerazionali in diversi Paesi.

Ogni gruppo di società con più di 300 dipendenti deve elaborare un piano d'azione entro 12 mesi, a seguito di una discussione con i rappresentanti dei lavoratori. Il piano d'azione deve includere interviste con i dipendenti interessati, incentrate sulle attività da loro svolte, il livello di soddisfazione da loro provato nel realizzare tali attività, le loro competenze e punti di forza e le loro prospettive di carriera. Il CAE controlla l'attuazione dell'accordo e durante la riunione plenaria annuale viene presentata una relazione.

L'ACCORDO CAE DEL GRUPPO SUEZ ENVIRONNEMENT DEL 2015 SULLA PARITÀ DI GENERE sul luogo di lavoro prevede che tutti i gruppi di società con più di 150 dipendenti

debbano definire un piano d'azione per le pari opportunità (sulle assunzioni, gli avanzamenti di carriera e la formazione) e la parità di retribuzione per donne e uomini, un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata e la prevenzione delle molestie sessuali. I seminari di formazione del CAE si tengono ogni quattro anni e discutono di parità di genere, diversità e l'incremento del numero di donne, anche nelle delegazioni sindacali. Un gruppo di lavoro per l'occupazione e la formazione all'interno del CAE è competente a:

- controllare l'attuazione dell'accordo sulla base di una serie di indicatori ripresi nell'allegato dell'accordo;
- convocare almeno una riunione di follow-up all'anno (due riunioni il primo anno);
- proporre azioni per apportare miglioramenti.

I fornitori e i subappaltatori devono rispettare i principi della parità di genere. Tale disposizione è un tentativo di coordinamento orizzontale lungo l'intera catena del valore.

LA DICHIARAZIONE DEL GRUPPO GROUPAMA DEL 2015 SULLA QUALITÀ DELLA VITA SUL LAVORO sottoscritta dal CAE e dalla direzione è strutturata lungo tre assi:

- la prevenzione della discriminazione;
- la promozione della diversità (inclusa l'integrazione sul lavoro di persone affette da disabilità);
- e il benessere sul lavoro.

La dichiarazione è attuata da:

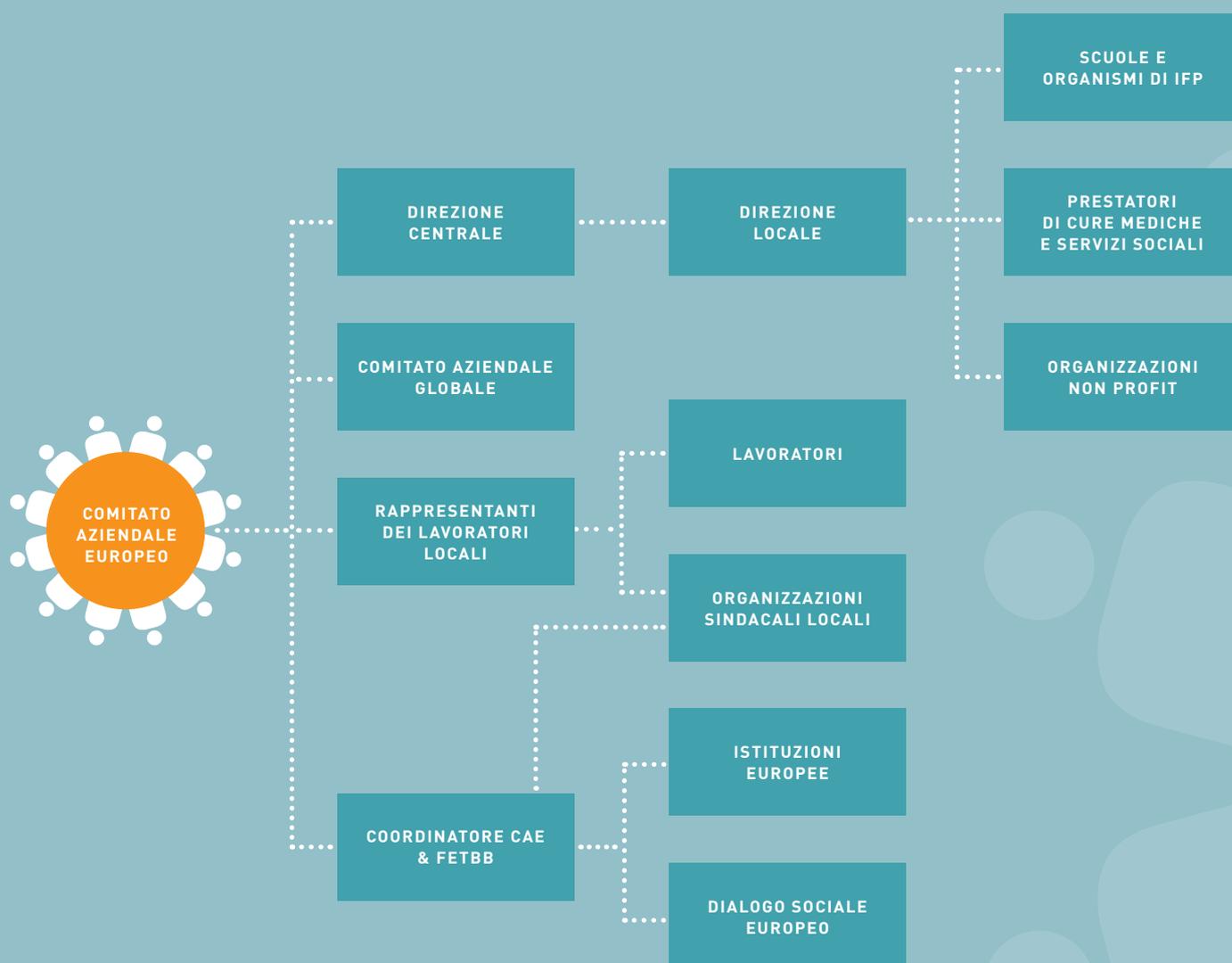
- attività di informazione e comunicazione destinate ai dirigenti, ai rappresentanti dei lavoratori e ai dipendenti, iniziative di sensibilizzazione (inclusi opuscoli, eventi e seminari, scambio di migliori prassi, moduli di formazione, gestione della crisi in seguito a un incidente o un trauma);
- l'introduzione di pratiche per l'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

L'applicazione della dichiarazione è oggetto di discussione durante le riunioni plenarie del CAE.

► **Le competenze del CAE in materia di contrattazione nell'ambito delle questioni demografiche**

¹² Istituto sindacale europeo (2015), *Comitati aziendali europei e comitati aziendali delle SE nel 2015*.

Gli attori in gioco



IL COMITATO AZIENDALE EUROPEO (CAE) è un organo che riunisce i rappresentanti dei lavoratori di diversi Paesi europei nei quali opera la società multinazionale o il gruppo di società. L'obiettivo è di garantire l'informazione e la consultazione dei dipendenti sull'andamento dell'azienda e su qualsiasi decisione importante a livello europeo che possa avere effetti sui livelli occupazionali e sulle condizioni di lavoro. Il diritto di istituire un CAE si applica alle società o gruppi di società con almeno 1000 dipendenti nell'UE

e in altri Paesi dello Spazio economico europeo (Norvegia, Islanda e Liechtenstein) e che allo stesso tempo impiega almeno 150 lavoratori in ogni Paese, in almeno due Stati membri. Una richiesta da parte di 100 dipendenti da due Paesi o un'iniziativa del datore di lavoro avvia il processo di creazione di un nuovo CAE, la cui composizione e funzionamento vengono adattati alla situazione specifica della società con un accordo firmato dalla direzione e dai rappresentanti dei lavoratori dei diversi Paesi coinvolti.

Viene attribuito un ruolo importante al **COORDINATORE CAE**. Nel settore edile, dei materiali da costruzione, del cemento e della lavorazione del legno il coordinatore CAE viene selezionato dal Segretariato della FETBB di concerto con le organizzazioni affiliate alla FETBB che hanno dei membri nella società transnazionale in questione; il coordinatore CAE è solitamente un funzionario di un sindacato della FETBB basato nel Paese in cui opera la direzione centrale. Il coordinatore CAE agisce in qualità di esperto sindacale per i rappresentanti CAE, incoraggiando il lavoro in squadra e la comunicazione interna positiva, monitorando le azioni della direzione centrale conformemente all'accordo CAE e alla legge, fornendo consulenza ai rappresentanti CAE e partecipando a tutte le riunioni del CAE e del Comitato ristretto. Il coordinatore CAE funge da intermediario tra il CAE e il Segretariato della FETBB e le organizzazioni affiliate coinvolte nella società transnazionale.

LA FEDERAZIONE EUROPEA DEI LAVORATORI DEL SETTORE EDILE E DEL LEGNO (FETBB) è la Federazione europea dei lavoratori industriali che copre i settori dell'edilizia, della lavorazione del legno, della silvicoltura e dei settori e commerci connessi. È membro della Confederazione europea dei sindacati (CES). Le organizzazioni sindacali europee rappresentano i lavoratori a livello europeo e ne esistono di intersettoriali e settoriali. La CES è la maggiore organizzazione sindacale a livello europeo e rappresenta lavoratori di diversi settori.

IL DIALOGO SOCIALE EUROPEO è un forum per le discussioni, consultazioni, trattative e azioni congiunte che coinvolge le organizzazioni che rappresentano gli interlocutori sociali (datori di lavoro e lavoratori) a livello europeo. Può essere un dialogo tripartito quando coinvolge le autorità pubbliche o un dialogo bipartito tra i datori di lavoro europei e le organizzazioni sindacali. Si svolge a livello intersettoriale e all'interno dei comitati settoriali di dialogo sociale. Per il settore edile, le organizzazioni coinvolte nel Dialogo sociale europeo sono la Federazione europea dei lavoratori del settore edile e del legno (FETBB), la Federazione delle industrie europee del settore edile (FIEC) e la Confederazione europea dei costruttori (EBC). Per il settore della lavorazione del legno, la controparte della FETBB è costituita

dalla Confederazione europea dell'industria della lavorazione del legno (CEI-bois), la Federazione europea dell'industria del mobile (EFIC) e la Federazione europea dei produttori di pannelli (EPF).

A livello intersettoriale, le organizzazioni coinvolte nel dialogo sociale europeo sono la CES, la Confederazione delle imprese europee (BusinessEurope), il Centro europeo dei datori di lavoro e delle imprese che offrono servizi di interesse generale (CEEP), SMEunited, il Consiglio del personale professionale e manageriale europeo (Eurocadres) e la Confederazione europea dei quadri (CEC).

LA DIREZIONE CENTRALE è la direzione delle imprese di dimensioni comunitarie o, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, dell'impresa controllante. Può trovarsi all'interno o all'esterno dell'Unione europea.

IL COMITATO AZIENDALE GLOBALE è un gruppo di rappresentanti dei lavoratori istituito in una società transnazionale su base volontaria, per mezzo di un accordo transnazionale o in seguito a una decisione del datore di lavoro. Può essere creato come organo separato dal CAE o come ampliamento di un organo sovranazionale esistente, come il CAE. Non esistono norme giuridiche (internazionali o europee) che disciplinino la creazione dei Comitati aziendali globali.

I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI LOCALI comprendono i rappresentanti dei lavoratori, i comitati aziendali o i delegati sindacali dei diversi stabilimenti e/o imprese di una società multinazionale o di un gruppo di società.

LA DIREZIONE LOCALE è la direzione dei diversi stabilimenti e/o imprese europee di una società multinazionale o di un gruppo di società.

I LAVORATORI sono l'intera forza lavoro europea impiegata da una società multinazionale o da un gruppo di società.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI LOCALI rappresentano i lavoratori nei diversi Paesi e territori europei in cui opera una società multinazionale o di un gruppo di società.

LE ISTITUZIONI EUROPEE stabiliscono il quadro legale e politico per vari ambiti sociali interessati dal cambiamento demografico. Le parti sociali sono notevolmente coinvolte, insieme alla Commissione europea, nella procedura di consultazione che precede la presentazione di proposte di politiche su temi sociali. Le parti sociali possono limitarsi a fornire alla Commissione un'opinione o una raccomandazione sull'argomento in questione, oppure possono avviare loro stesse dei negoziati sulla questione, intraprendendo il cosiddetto «percorso autonomo» nel tentativo di raggiungere accordi sulla base dell'articolo 155 del TFUE. Gli accordi conclusi a livello europeo vanno attuati secondo le procedure e le pratiche specifiche alle parti sociali e agli Stati membri (es. attraverso gli affiliati nazionali delle parti sociali a livello europeo) o, per le questioni di cui all'articolo 153 (es. questioni sociali per le quali l'UE ha competenza legislativa), su richiesta comune delle parti firmatarie, con decisione del Consiglio su una proposta della Commissione. Degli esempi del primo approccio sono l'Accordo quadro autonomo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro (2007) e l'Accordo quadro autonomo sull'invecchiamento attivo e l'approccio intergenerazionale (2017). Degli esempi del secondo approccio sono l'Accordo quadro sul congedo parentale (1995) e l'Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale (1997).

LE SCUOLE, LE UNIVERSITÀ E GLI ORGANISMI DI IFP (istruzione e formazione professionale) organizzano i programmi di istruzione e formazione per i giovani, a volte in collaborazione con le aziende. L'IFP è un elemento di fondamentale importanza dei sistemi di apprendimento permanente, che dotano i cittadini di conoscenze, capacità e competenze richieste in alcune professioni specifiche e sul mercato del lavoro. In relazione al tema della presente guida, si deve prestare attenzione ai sistemi di IFP iniziale, che generalmente ha luogo nelle scuole secondarie superiori, prima che gli studenti entrino nella vita attiva.

I PRESTATORI DI CURE MEDICHE E SERVIZI SOCIALI sono dedicati alla promozione della salute e del benessere sociale delle persone, grazie a numerosi servizi, forniti pubblicamente o privatamente, volti ad aiutare persone o gruppi particolarmente svantaggiati, disagiati o vulnerabili.

LE ORGANIZZAZIONI NON PROFIT si dedicano a diverse cause sociali, compresa la non discriminazione e la parità di trattamento tra uomini e donne, la protezione delle persone anziane e affette da disabilità o malattie croniche e l'emancipazione dei giovani.

Le regole

Un gran numero di politiche sociali dell'UE hanno conseguenze sul cambiamento demografico, compresa la non discriminazione e la parità di trattamento, la disabilità e i problemi cronici di salute, l'invecchiamento attivo, l'occupazione giovanile, la parità di genere e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

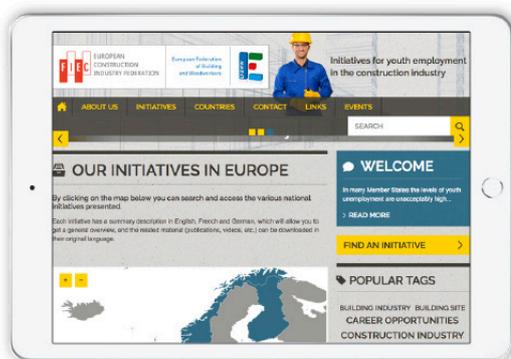
DIALOGO SOCIALE

Nel 2003 la FETBB e la FIEC hanno pubblicato un [opuscolo sul tutorato](#) a favore dell'occupazione giovanile e dei lavoratori anziani.

Nel 2005 hanno elaborato una [dichiarazione congiunta delle parti sociali del settore edile europeo sui giovani](#).

Nel 2014 la FIEC e la FETBB hanno lanciato un [sito web](#) che riunisce le iniziative nazionali per l'occupazione giovanile nel settore edile.

A livello intersettoriale, nel 2013 le parti sociali europee hanno formulato una dichiarazione congiunta su un [Quadro d'azione per l'occupazione giovanile](#) (più l'allegato con le iniziative nazionali). Sono state pubblicate relazioni di follow-up nel [2014](#), [2015](#) e [2016](#).



Un progetto congiunto delle parti sociali della FETBB e della FIEC sull'occupazione giovanile nel settore edile europeo: www.construction-for-youth.eu/EN/

NON DISCRIMINAZIONE E PARITÀ DI TRATTAMENTO

Il [Trattato sul funzionamento dell'Unione europea \(TFUE\)](#) proibisce la discriminazione fondata sulla nazionalità, nonché altre forme di discriminazione, come quella basata sul genere, sull'origine etnica o razziale, sulla religione o sul credo, sulla disabilità, sull'età o l'orientamento sessuale.

Sono state adottate diverse direttive UE sulla non discriminazione e la parità di trattamento in materia di occupazione e impiego:

- [Direttiva 2000/78/CE](#) – la Direttiva quadro sulla parità – prevede un quadro generale per la parità di trattamento degli individui nell'UE, indipendentemente dalla loro religione o credo, disabilità, età o orientamento sessuale. Si applica all'accesso all'occupazione e al lavoro, all'accesso a qualsiasi tipo e livello di orientamento e formazione professionale, all'occupazione e alle condizioni di lavoro (comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione) e all'affiliazione a organizzazioni di lavoratori o datori di lavoro, o a qualunque organizzazione i cui membri esercitano una particolare professione.
- [Direttiva 2006/54/CE](#) sulle pari opportunità e la parità di trattamento di uomini e donne in materia di occupazione e lavoro.
- [Direttiva 2010/41/UE](#) sulla parità di trattamento tra uomini e donne che esercitano un'attività come lavoratori autonomi.

Il Titolo 3 della [Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea](#) (2012/C 326/02) è dedicato all'uguaglianza e contiene i seguenti diritti: uguaglianza davanti alla legge; non discriminazione; diversità culturale, religiosa e linguistica; parità tra donne e uomini; diritti del minore; diritti degli anziani; inserimento delle persone con disabilità.

DISABILITÀ E PROBLEMI DI SALUTE CRONICI

Entro il 2020, si prevede che un quinto della popolazione dell'UE abbia una qualche forma di disabilità¹³. Secondo le Nazioni unite, la tendenza globale all'invecchiamento della popolazione e il più elevato rischio di disabilità nei soggetti anziani possono condurre a un ulteriore aumento del numero di persone affette da disabilità¹⁴. Un quarto della popolazione attiva dell'UE riferisce di avere una malattia cronica e questa percentuale è aumentata dell'8% tra il 2010 e il 2017. Questa tendenza ascendente è destinata a continuare con l'invecchiamento della popolazione, dal momento che i lavoratori di età superiore ai 50 anni hanno più del doppio delle probabilità di avere una malattia cronica rispetto ai lavoratori di età inferiore ai 35 anni¹⁵.

A livello intersettoriale, la CES (Confederazione europea dei sindacati) da un lato e l'UNICE (ora BusinessEurope) e il CEEP (Centro europeo dei datori di lavoro e delle imprese che offrono servizi di interesse generale) dall'altro lato hanno sottoscritto nel 1999 la [Dichiarazione delle parti sociali sull'occupazione delle persone con disabilità](#).

Diverse leggi e politiche dell'UE sono importanti in questo contesto:

- La [Direttiva 89/391/CEE](#) – «Direttiva quadro» SSL – impone ai datori di lavoro non solo di condurre valutazioni del rischio e di attuare misure di prevenzione adeguate per eliminare il rischio e adattare il lavoro ai lavoratori, ma anche di proteggere i gruppi più esposti dai pericoli che li riguardano nello specifico e di organizzare i luoghi di lavoro tenendo conto delle necessità dei lavoratori disabili.
- La [Direttiva 2000/78/CE](#) – la Direttiva quadro sull'uguaglianza – prevede una «soluzione appropriata» nell'occupazione delle persone disabili. L'articolo 5 afferma: «il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno

che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili».

- L'UE e tutti i suoi Stati membri fanno parte della [Convenzione delle Nazioni unite sui diritti delle persone con disabilità \(UNCRPD\)](#), che fissa norme minime per i diritti delle persone disabili.
- La [Strategia europea per la disabilità 2010-2020](#) è stata elaborata per attuare la convenzione delle Nazioni unite nell'UE e per promuovere l'inclusione attiva e la piena partecipazione delle persone disabili, anche nell'occupazione. Per quanto riguarda l'occupazione, l'obiettivo è di aumentare notevolmente la proporzione di persone disabili che lavorano nel mercato del lavoro aperto.
- Il [Quadro strategico dell'UE per la salute e la sicurezza 2014-2020](#) sottolinea l'impatto delle sfide demografiche a cui è confrontata l'UE ed evidenzia il ruolo dell'adattamento dei luoghi di lavoro e dell'organizzazione del lavoro (compreso l'orario di lavoro, l'accessibilità del luogo di lavoro e gli interventi mirati per i lavoratori più anziani).
- Il [Pilastro europeo dei diritti sociali](#) sottolinea il diritto delle persone disabili di ricevere un sostegno al reddito che garantisca loro di vivere dignitosamente, servizi che permettano loro di partecipare al mercato del lavoro e alla società e un ambiente di lavoro adatto ai loro bisogni (Principio 17).

13 Cfr. Commissione europea, www.ec.europa.eu [consultato in data 11 dicembre 2019].

14 Cfr. Nazioni unite, www.un.org [consultato in data 11 dicembre 2019].

15 Vargas Llave, O. et al. (2019), [Come affrontare i problemi di salute cronici sul luogo di lavoro?](#), Eurofound.

INVECCHIAMENTO ATTIVO

Le parti sociali europee intersettoriali – Business-Europe, il CEEP, UEAPME (ora SMEUnited) e la CES – hanno concluso nel 2017 **L'Accordo quadro autonomo sull'invecchiamento attivo e l'approccio intergenerazionale**. L'Accordo è fondato sul principio che assicurare un invecchiamento attivo e un approccio intergenerazionale richieda un impegno comune dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti. Delinea misure e strumenti che possono essere utilizzati dalle parti sociali e/o dai responsabili delle risorse umane nel contesto delle realtà nazionali demografiche e del mercato del lavoro e conformemente alle pratiche e procedure nazionali proprie alle parti sociali. Azioni delineate: valutazioni strategiche della demografia della forza lavoro; misure in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro; gestione delle conoscenze e delle competenze; organizzazione del lavoro adattabile nel corso della vita; cooperazione e solidarietà intergenerazionale.

OCCUPAZIONE GIOVANILE

Il tasso di disoccupazione giovanile (riferito alle persone di età compresa tra i 15 e i 25 anni) è ancora molto alto nell'UE, con picchi superiori al 30% in diversi Paesi (come la Grecia, la Spagna e l'Italia). Nel 2018, più di 5,5 milioni di giovani (tra i 15 e i 34 anni) non avevano un lavoro, né seguivano un percorso scolastico o formativo (NEET). I livelli di occupazione giovanile sono parzialmente influenzati dalle condizioni economiche, ma possono anche subire le conseguenze dei problemi strutturali, come gli esiti insoddisfacenti dell'istruzione e della formazione, la segmentazione del mercato del lavoro e talvolta la scarsa capacità dei centri per l'impiego di fornire servizi adeguati ai giovani, in particolar modo ai più vulnerabili¹⁶.

L'UE ha introdotto diverse misure strategiche:

- La Garanzia per i giovani, basata sulla **raccomandazione del Consiglio** del 2013, è un impegno da parte di tutti gli Stati membri di garantire che tutti i giovani al di sotto dei

25 anni ricevano un'offerta di lavoro di qualità, istruzione continua, programmi di apprendistato e tirocinio, entro un periodo di quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dalla fine dell'istruzione formale. La Garanzia per i giovani è finanziata dall'Iniziativa a favore dell'**occupazione giovanile (IOG)** e dal **Fondo sociale europeo**.

- Il Quadro di qualità per i tirocini, basato sulla **raccomandazione del Consiglio** del 2014, raccomanda 22 elementi di qualità per i tirocini al di fuori dell'istruzione formale, che possono essere incorporati nella legislazione nazionale o negli accordi delle parti sociali. Questi comprendono: conclusione di contratti scritti di tirocinio; obiettivi formativi e di apprendimento; condizioni di lavoro applicabili ai tirocinanti; diritti e obblighi; durata ragionevole; giusto riconoscimento dei tirocini, requisiti in materia di trasparenza; tirocini transfrontalieri; utilizzo dei Fondi strutturali e d'investimento europei; applicazione del Quadro di qualità per i tirocini.
- La **comunicazione della Commissione europea «Investire nei giovani d'Europa»** del 2016 è composta da tre linee d'azione: migliori opportunità per accedere all'occupazione (tramite un sostegno rafforzato alla Garanzia per i giovani); migliori opportunità attraverso l'istruzione e la formazione (sostenendo gli Stati membri nella modernizzazione dei sistemi di apprendistato); migliori opportunità per la solidarietà, la mobilità ai fini dell'apprendimento e la partecipazione (incrementando il bilancio stanziato per il programma **Erasmus+**).
- Il Quadro europeo per apprendistati efficaci e di qualità, basato sulla **raccomandazione del Consiglio** del 2018, mira ad accrescere l'occupabilità e lo sviluppo personale degli apprendisti e di una forza lavoro altamente preparata e qualificata, in grado di rispondere alle esigenze del mercato. Il Quadro delinea 14 criteri per le condizioni di apprendimento e di lavoro (ossia contratto scritto, risultati di apprendimento, supporto pedagogico, componente del posto di lavoro, protezione sociale, condizioni di lavoro e condizioni di salute e di sicurezza) e condizioni quadro (ossia quadro di regolamentazione, coinvolgimento delle parti sociali, sostegno alle imprese, orientamento professionale e sensibilizzazione, trasparenza).

¹⁶ Cfr. Commissione europea, www.ec.europa.eu [consultato in data 13 dicembre 2019].

PARITÀ DI GENERE ED EQUILIBRIO TRA VITA PROFESSIONALE E VITA PRIVATA

In riferimento alla parità di genere e all'equilibrio tra vita professionale e vita privata, le parti sociali europee intersettoriali hanno concluso i seguenti accordi e adottato le seguenti azioni:

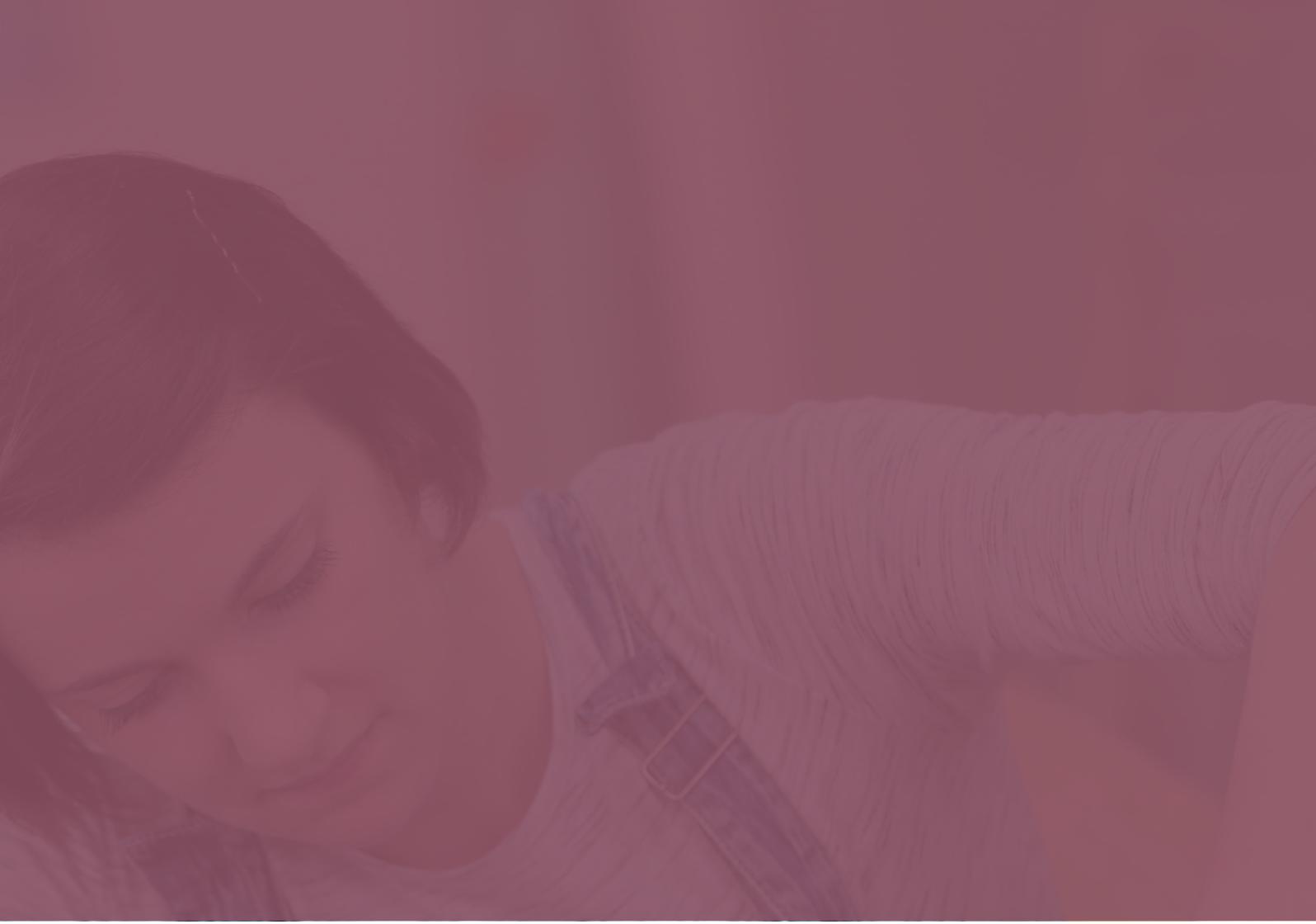
- **L'Accordo quadro sul congedo parentale**, 14 dicembre 1995, e **L'Accordo quadro sul congedo parentale (rivisto)**, 18 giugno 2009, che sono stati attuati, rispettivamente, con la Direttiva 96/34/CE e la Direttiva 2010/18/UE. Quest'ultima è stata recentemente abrogata dalla Direttiva sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata.
- **L'Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale**, 1997
- Il **Quadro d'azione per la parità di genere**, 1° marzo 2005
- **L'Accordo quadro autonomo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro**, 26 aprile 2007

La parità di genere è sancita dalla Carta dei diritti fondamentali, dai Trattati dell'Unione europea e in diverse direttive che stabiliscono dei requisiti minimi per garantire pari opportunità per donne e uomini. La Commissione europea ha inoltre emesso la **Raccomandazione 2014/124/UE** sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza.

Il principio 2 del Pilastro europeo dei diritti sociali (2017) afferma: «La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere garantita e rafforzata in tutti i settori, anche per quanto riguarda la partecipazione al mercato del lavoro, i termini e le condizioni di lavoro e l'avanzamento di carriera. Donne e uomini hanno diritto alla parità di retribuzione per lavoro di pari valore». Con un riferimento specifico all'equilibrio tra vita professionale e vita privata, il principio 9 afferma che i genitori e le persone con responsabilità di assistenza hanno diritto a un congedo appropriato, modalità di lavoro flessibili e accesso a servizi di assistenza. Gli uomini e le donne hanno pari accesso ai congedi speciali al fine di adempiere le loro responsabilità di assistenza e sono incoraggiati a usufruirne in modo equilibrato.

Direttive UE giuridicamente vincolanti:

- La **Direttiva 92/85/CEE** sulla salute e la sicurezza sul lavoro delle lavoratrici gestanti e o che hanno recentemente partorito o che stanno allattando.
- La **Direttiva 97/81/CE** attua l'Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso da BusinessEurope, il CEEP e la CES. La Direttiva ha come obiettivo di contrastare la discriminazione dei lavoratori a tempo parziale e di migliorare la qualità del lavoro a tempo parziale.
- La **Direttiva 2003/88/CE** – la Direttiva sull'orario di lavoro – definisce dei requisiti minimi in materia di salute e sicurezza per l'organizzazione dell'orario di lavoro e stabilisce dei periodi minimi di riposo giornaliero (11 ore consecutive), settimanale (24 ore più, se possibile, le 11 ore di riposo giornaliero) e le ferie annuali (almeno quattro settimane), le pause e l'orario di lavoro massimo settimanale (che non può oltrepassare le 48 ore). La Direttiva mira anche a proteggere i lavoratori dagli effetti negativi sulla salute dei turni e del lavoro notturno nonché di certi ritmi di lavoro.
- La **Direttiva 2010/41/UE** garantisce il congedo di maternità di almeno 14 settimane alle donne lavoratrici autonome o ai coniugi coadiuvanti.
- La **Direttiva 2019/1158/UE** – la Direttiva sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata – ha come obiettivo di promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, incoraggiando una ripartizione più equa del congedo parentale tra uomini e donne e affrontando la sottorappresentazione delle donne nel mercato del lavoro.



European Federation
of Building
and Woodworkers



EFBWW
Rue Royale 45
1000 Bruxelles
Belgio
Tel. +32 2 227 10 40
info@efbww.eu
www.efbww.eu