

Guida CAE sulla salute e la sicurezza

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

[iStock.com/RainStar](https://www.iStock.com/RainStar) (copertina), [Kings Access – stock.adobe.com](https://www.KingsAccess.com) (p. 6), [iStock.com/skynesher](https://www.iStock.com/skynesher) (p. 11)



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.

Conoscere i temi in discussione

PAGINA 4

► Mettere in atto pratiche mirate

Informazioni
sulla salute
e la sicurezza
negli accordi
CAE

PAGINA 5

Domande
da porre alla
direzione centrale
sui rischi
psicosociali

PAGINA 7

Alcuni
suggerimenti
per migliorare
le informazioni
sulla salute
e la sicurezza

PAGINA 7

Procedure
di consultazione
negli accordi
CAE

PAGINA 8

Soluzioni
che i membri
del CAE possono
suggerire alla
direzione centrale
contro i rischi
psicosociali

PAGINA 8

Attività
di formazione
per i membri
del CAE

PAGINA 9

Ulteriori
risorse
per i CAE

PAGINA 9

Gruppi di lavoro
sulla salute
e la sicurezza

PAGINA 10

Le competenze
del CAE in mate-
ria di contratta-
zione nell'ambito
della salute e
la sicurezza

PAGINA 12

Rapporti
tra i CAE e la
realtà locale

PAGINA 13

Salute e
sicurezza lungo
tutta la catena
di approvvigio-
namento

PAGINA 13



Collaborare con gli attori interessati

coordinatore CAE e la FETBB,
direzione centrale,
sindacati e direzione locali,
esperti SSL,
medici del lavoro ...

PAGINA 14

Conoscere le regole

PAGINA 17



**ACCORDI TRA LE PARTI SOCIALI A LIVELLO UE
IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA**

DIRETTIVE E REGOLAMENTI UE

DOCUMENTI PROGRAMMATICI

NORME UE

Conoscere i temi in discussione

LA SALUTE E LA SICUREZZA SONO UNA PRIORITÀ per le parti sociali nel settore edile, dei materiali da costruzione, del cemento e della lavorazione del legno. L'edilizia e l'industria detengono il triste primato europeo per gli infortuni sul lavoro. Rappresentano più di un quarto (29,94%) degli infortuni non mortali e oltre un terzo (34,6%) degli infortuni mortali sul lavoro nell'UE-28 nel 2017¹. I lavoratori del settore sono esposti a molte sostanze chimiche (es. amianto, creosoto, gas di scarico dei motori diesel, nanomateriali e polveri di legno) che comportano gravi rischi per la loro salute².

L'edilizia ha il punteggio più basso dell'Indice relativo all'ambiente fisico. Vi sono rischi fisici di ogni tipo: relativi alla postura e all'ergonomia, ambientali (comprese vibrazioni, rumore e temperature alte e basse) e pericoli biologici e chimici³. Si nell'edilizia che nell'industria, la salute mentale e il benessere sono messi seriamente a repentaglio dall'intensità del lavoro, determinata soprattutto da scadenze ravvicinate, pretese eccessive e dalle macchine che dettano il ritmo del lavoro⁴. I rischi psicosociali per i lavoratori edili risiedono nello scarso controllo che hanno sul loro lavoro e sui metodi di lavoro, l'impossibilità di utilizzare pienamente le loro competenze e/o di essere premiati o apprezzati

per i loro sforzi, la loro esclusione dal prendere decisioni che li riguardano, mansioni ripetitive e monotone e poche opportunità di interazione sociale⁵. I rischi psicosociali sono aggravati dalla complessa organizzazione del lavoro, con il coinvolgimento di molteplici attori e appaltatori, rendendo difficile la coordinazione. Il calo dell'occupazione nel settore nel periodo 2008-2015 influisce negativamente sulla soddisfazione sul lavoro e sulla sicurezza del reddito⁶.

La digitalizzazione sta creando nuove opportunità e sfide. Da un lato, i lavoratori del settore del legno/mobile possono essere rimossi dagli ambienti pericolosi e i sensori facilitano la manutenzione dei macchinari. Dall'altro lato, la crescente automazione espone i lavoratori alla pressione del tempo. La complessità delle mansioni, le lunghe ore di lavoro, la costante reperibilità e le interazioni cognitive con i dispositivi digitali e i robot provocano stress mentale o il rischio di lavorare da soli e sentirsi isolati⁷. Simili pressioni sulla salute mentale sul lavoro riguardano che il settore edile, che segue la tendenza alla digitalizzazione e l'applicazione su ampia scala dei modelli informatici degli edifici (BIM) per una pianificazione, progettazione, creazione e gestione degli edifici e delle infrastrutture efficienti in termini di costi⁸.

1 Eurostat (hsw_n2_01) e (hsw_n2_02).

2 Federazione europea dei lavoratori del settore edile e del legno (2019), *Politica della FETBB sulla protezione dei lavoratori esposti ad agenti chimici pericolosi sul luogo di lavoro*.

3 Eurofound (2017), *Sesta indagine europea sulle condizioni di lavoro – relazione di sintesi (aggiornamento del 2017)*.

4 Ibidem.

5 Federazione europea dei lavoratori del settore edile e del legno (2019), *Rischi psicosociali nel settore edile*.

6 Istituto europeo per la ricerca sulle condizioni di lavoro nell'edilizia (2019), *La salute mentale nell'edilizia*.

7 CENFIM (2019), *Digit-Fur. Effetti della trasformazione digitale nella filiera legno-mobile*.

8 Istituto europeo per la ricerca sulle condizioni di lavoro nell'edilizia (2019), *La salute mentale nell'edilizia*.

Mettere in atto pratiche mirate

La salute e la sicurezza sono esplicitamente indicate come una competenza dei Comitati aziendali europei (CAE) nel 32% degli accordi CAE⁹. Gli scambi in materia di attività e condizioni di lavoro spesso ottengono un maggiore consenso e uniscono i membri dei CAE più delle questioni sullo stipendio e l'occupazione. Affrontare questi temi trascende le differenze (es. dimensioni del cantiere, situazione economica, specificità locali e nazionali, cultura del dialogo sociale) e aiuta a individuare situazioni comuni¹⁰.

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

► **includere nei accordi CAE delle clausole che rendano la salute e la sicurezza una questione permanente all'ordine del giorno delle riunioni regolari e chiarire il contenuto e la tempistica con la quale la direzione centrale deve fornire informazioni sulla salute e la sicurezza.**

► **Informazioni sulla salute e la sicurezza negli accordi CAE**

L'ACCORDO CAE DEL GRUPPO BUZZI UNICEM del 2016 elenca le iniziative in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro tra gli aspetti legati all'informazione e la consultazione.

L'accordo CAE del Gruppo Cementir del 2011 fa riferimento alle informazioni sulle ferite, le assenze di lunga durata e i relativi dati statistici per il gruppo e per ciascun Paese nonché ad iniziative in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Ulteriori informazioni riguardano il numero di morti, ferite e i «quasi incidenti» in ogni impianto, le relazioni sulle valutazioni del rischio e dei pericoli ambientali, i risultati di audit ambientali e i dettagli completi dei programmi di salute e sicurezza in ogni impianto (compreso il numero di rappresentanti per la sicurezza, la formazione che viene loro offerta e le risorse messe a loro disposizione per svolgere i loro compiti di sicurezza).

L'accordo CAE del Gruppo Vinci del 2014 include una procedura specifica di informazioni trimestrali sugli infortuni sul lavoro, gli infortuni in itinere e le malattie professionali, che coinvolge solo il Comitato ristretto.

L'accordo CAE del Gruppo Recticel del 2012 prevede delle relazioni della direzione centrale sul numero, contenuto e risultati di qualsiasi programma di formazione e di miglioramento messo in atto nel campo della salute, della sicurezza e dell'ambiente.

L'accordo CAE del Gruppo Marazzi (settore ceramico) del 2014 affronta aspetti di salute e sicurezza tramite un gruppo di studio ristretto (un rappresentante per Paese più un presidente) che si riunisce una volta l'anno.

⁹ Istituto sindacale europeo (2015), *Comitati aziendali europei e comitati aziendali delle SE nel 2015*.

¹⁰ Confederazione sindacale europea (2014), *Comitati aziendali europei: il loro ruolo nel campo della salute e la sicurezza e dell'anticipazione del cambiamento*.



UNA LISTA DI DOMANDE CHE I CAE POSSONO PORRE durante le riunioni con la direzione centrale è fornita dall'EFFAT¹¹:

- L'azienda esegue procedure di valutazione del rischio sui pericoli legati allo stress?
- Se sì, la valutazione del rischio porta a dei piani d'azione o a delle misure che identifichino, prevenano e curino i rischi psicosociali? I dipendenti sono pienamente coinvolti nella definizione di tali misure?
- Quali strumenti sono usati per valutare il rischio legato allo stress sul luogo di lavoro (es. indicatori di allerta, indagini sulle condizioni di lavoro, riunioni collettive e/o individuali con i dipendenti, ecc.)?
- L'azienda consulta il sindacato e i rappresentanti per la sicurezza per prevenire lo stress sul lavoro?
- L'azienda fornisce delle formazioni per aiutare i dipendenti ad affrontare lo stress e le situazioni difficili?

UNA CLASSIFICAZIONE OMOGENEA DEGLI INFORTUNI sul lavoro (tipologia, gravità, cause ecc.) tra i vari stabilimenti della Buzzi Unicem è stata oggetto di discussione nel CAE della società multinazionale. Le informazioni sulle ferite e i «quasi incidenti» dovrebbero essere segnalate rapidamente alla direzione centrale. I membri del CAE contribuiscono a rendere i flussi di informazione dalla realtà locale a quella centrale trasparenti e tempestivi e utilizzano la procedura di informazione e consultazione a livello europeo.

- Qual è l'orario di lavoro in ciascun Paese?
- Come viene pianificato e deciso il lavoro straordinario?
- L'azienda ha considerato di apportare modifiche all'orario di inizio e di fine per aiutare i dipendenti a far fronte alle pressioni esterne all'organizzazione (es. cura dei figli, scarsi collegamenti per i pendolari ecc.)?
- L'azienda ha elaborato un sistema per comunicare ai dipendenti le scadenze ravvicinate non previste e qualsiasi altro bisogno eccezionale di lavorare per lunghe ore?
- Vengono applicate le disposizioni nazionali ed europee in materia di prevenzione e tutela sul lavoro?
- Quanti dipendenti sono stati colpiti da malattie legate all'esposizione ai rischi psicosociali? Quanti dipendenti hanno preso un congedo per malattia per ragioni legate ai rischi psicosociali (es. stress, depressione o burnout)?

La direzione dovrebbe inviare una comunicazione con il tema dell'informazione e consultazione almeno 15-30 giorni prima della riunione a tutti i membri del CAE (inclusi i relativi materiali), includendo data, luogo e orario concordato con il Comitato ristretto.

Alla LafargeHolcim, l'informazione è tradotta in tutte le lingue dei membri del CAE.

► **Domande da porre alla direzione centrale sui rischi psicosociali**

► **Alcuni suggerimenti per migliorare le informazioni sulla salute e la sicurezza**

*Migliorare la sicurezza è un processo senza fine!
Il dialogo sociale europeo può aiutare a stabilire
gli standard più elevati per una politica aziendale
a infortuni zero.*

¹¹ 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.*

► **permettere ai membri dei Comitati aziendali europei di esprimere un'opinione sulle questioni di salute e sicurezza e di ricevere i commenti della direzione centrale.**

► **Procedure di consultazione negli accordi CAE**

LA CONSULTAZIONE dovrebbe avvenire «nei tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce» (Direttiva 2009/38/CE).

- La consultazione si basa su una procedura di informazione;
- la procedura di consultazione dovrebbe iniziare in tempo utile, affinché i rappresentanti dei lavoratori abbiano tempo sufficiente per elaborare delle proposte e influenzare la decisione finale;
- occorre prevedere del tempo per scambi e discussioni tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione;
- e la procedura di consultazione dovrebbe portare a un'opinione del CAE, alla quale la direzione dovrebbe rispondere¹².

Alcuni accordi CAE fanno una distinzione tra gli argomenti da trattare nelle procedure di informazione e quelli da trattare durante le procedure di consultazione.

L'accordo CAE del Gruppo Engie (settore energetico) del 2017 precisa che il CAE dovrebbe essere consultato in merito alla politica di prevenzione e sicurezza, condizioni di lavoro, igiene e salute. I rappresentanti dei lavoratori possono esprimere la loro opinione e la direzione centrale può rispondere.

L'accordo CAE del Gruppo Vinci stabilisce che l'opinione del CAE dovrebbe essere formalizzata per iscritto.

► **Soluzioni che i membri del CAE possono suggerire alla direzione centrale contro i rischi psicosociali**

UN ELENCO DI SOLUZIONI POSSIBILI CHE I MEMBRI DEL CAE POSSONO PROPORRE

una volta che hanno ricevuto i dati e le informazioni sull'impatto dei rischi psicosociali all'interno della società multinazionale è fornito dall'EFFAT:

- Un nuovo programma di formazione;
- elaborare politiche di prevenzione e assistenza;
- una diversa organizzazione del lavoro che stimoli la partecipazione e il controllo della forza lavoro nei processi decisionali;
- elaborare il contenuto delle singole professioni;
- organizzare il carico di lavoro;
- e migliorare l'attrezzatura e l'ambiente di lavoro.

L'EFFAT distingue le misure di prevenzione in primarie (soluzioni ergonomiche, organizzazione del lavoro e dell'ambiente, modifiche alle opportunità di progressione di carriera e al carico di lavoro), secondarie (programmi di istruzione e formazione) e terziarie (supporto psicologico e assistenza per i dipendenti colpiti da eventi traumatici)¹³.

¹² Federazione europea dei lavoratori del settore edile e del legno (2016), *Guida pratica per i CAE sull'informazione e la consultazione*.

¹³ 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*.

► **includere negli accordi dei Comitati aziendali europee delle clausole sulle risorse finanziarie, tecniche e materiali per i membri del CAE al fine di affrontare al meglio le questioni di salute e sicurezza.**

L'accordo CAE del Gruppo LafargeHolcim introduce una sessione di formazione di due giorni sia per i membri del CAE che per i rappresentanti della direzione, precedente alla prima riunione successiva alla firma dell'accordo. Delle sessioni di formazione di uno o due giorni sono organizzate ogni volta che vengono eletti dei nuovi membri del CAE. Sono previste periodicamente delle sessioni di formazione di un giorno ogni anno e delle sessioni di formazione di due giorni ogni quattro anni al fine di aggiornare le competenze dei membri del CAE.

LE SESSIONI DI FORMAZIONE DOVREBBERO ESSERE ORGANIZZATE SUGLI ARGOMENTI DELLE PROCEDURE DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE, COME LA SALUTE E LA SICUREZZA.

L'accordo CAE del Gruppo Vinci garantisce dodici giorni di formazione su questioni giuridiche, economiche e sociali durante il mandato dei membri del CAE. Questo include anche la legislazione e la normazione europea in materia di salute e sicurezza, nonché l'attuazione a livello nazionale.

I DISPOSITIVI DI TELECOMUNICAZIONE

(es. computer portatili, stampanti, intranet, ecc.) sono assegnati ai membri del CAE per permettere loro di adempiere ai loro compiti e responsabilità.

L'accordo CAE del Gruppo Buzzi Unicem prevede una sezione nella rivista aziendale Portland dedicata nello specifico ad articoli sul lavoro del CAE.

L'ACCORDO CAE DEL GRUPPO VINCI PREVEDE UNA PIATTAFORMA ELETTRONICA PER I

MEMBRI DEL CAE per la conservazione di tutti i documenti e verbali rilevanti e la loro distribuzione a tutto il personale.

PER UNA FORMAZIONE EFFICACE DEI MEMBRI DEL CAE:

- Decidere annualmente le tematiche della formazione e per quali membri del CAE e sostituti è richiesta la formazione;
- decidere il numero di giorni di formazione necessari (tenere conto della durata del viaggio e della formazione), quando la formazione deve essere tenuta e quanto spesso;
- evitare di tenere un corso di formazione dopo una riunione del CAE, poiché la formazione passerebbe in secondo piano; è preferibile che la formazione costituisca un evento a sé stante;
- chiedere al coordinatore del CAE quali enti di formazione hanno esperienza nei settori rilevanti;
- dedicare del tempo alla fine del corso di formazione per fare il punto del corso, mettere in prospettiva le competenze acquisite, la loro utilità e il momento in cui possono essere applicate nel lavoro all'interno dei CAE¹⁴.

L'accordo CAE del Gruppo Elia permette ai rappresentanti dei lavoratori di assentarsi per un periodo di tempo ragionevole durante il normale orario di lavoro per svolgere le loro funzioni. Questo tempo è considerato tempo di lavoro ed è retribuito di conseguenza. Le riunioni del CAE si tengono in inglese, tedesco, francese e/o neerlandese, con servizi di interpretazione forniti dall'azienda. L'ordine del giorno, il verbale e qualsiasi informazione aggiuntiva vengono prodotti in tutte le lingue summenzionate.

I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI POSSONO RICHIEDERE LA PARTECIPAZIONE DI UN COORDINATORE DELLA FETBB

a una riunione del CAE. La FETBB monitora i CAE nei suoi settori grazie alla sua rete di coordinatori.

► **Attività di formazione per i membri del CAE**

► **Ulteriori risorse per i CAE**

14 Federazione europea dei lavoratori del settore edile e del legno (2016), *Guida pratica per i CAE sull'informazione e la consultazione*.

IL CAE PUÒ RICORRERE ALL'ASSISTENZA DI ESPERTI INTERNI O ESTERNI. Il coordinatore FETBB del CAE deve approvare il ricorso a tali esperti. La FETBB suggerisce che la presenza di un esperto esterno sia un diritto previsto dall'accordo. Gli accordi CAE dovrebbero chiarire il metodo di designazione e finanziamento utilizzato, in che modo può essere utilizzato un esperto e con quali modalità tale esperto svolge i propri compiti¹⁵.

TUTTI I COSTI E LE SPESE RELATIVE AL CAE DEVONO ESSERE SOSTENUTI DALLA DIREZIONE. Questo deve essere stabilito nell'accordo CAE e deve includere il Comitato ristretto e le

riunioni del CAE, le riunioni preparatorie e plenarie, le riunioni del gruppo di lavoro e le attività di formazione del CAE, incluse le spese di viaggio, vitto, alloggio, servizi linguistici, consulenti esterni e moderate attività di comunicazione.

LE RIUNIONI PREPARATORIE E DI FOLLOW-UP LIMITATE AI MEMBRI DEL CAE prima e dopo le riunioni plenarie con la direzione centrale sono previste dal 44% degli accordi CAE¹⁶. Le riunioni preparatorie permettono ai membri del CAE di discutere di argomenti all'ordine del giorno. Durante le riunioni di follow-up possono concordare azioni e risposte comuni.

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

► **istituire dei gruppi di lavoro permanenti all'interno del Comitato aziendale europeo o delle reti di rappresentanti dei lavoratori locali responsabili per la salute e la sicurezza.**

► **Gruppi di lavoro sulla salute e la sicurezza**

DEI GRUPPI DI LAVORO AD HOC E TEMPORANEI E QUATTRO GRUPPI DI LAVORO PERMANENTI sono previsti dall'accordo CAE del Gruppo ENGIE. Un gruppo di lavoro permanente si occupa di salute e sicurezza, prevenzione dei rischi occupazionali e di qualità della vita sul lavoro. Un gruppo di lavoro è costituito da membri del CAE e dalla direzione, i quali si incontrano due volte l'anno, più possibili riunioni aggiuntive. Altre parti interessate (es. rappresentanti dei lavoratori locali, professionisti competenti in materia, dipendenti, esperti dell'ETUF, ecc.) possono essere invitate a partecipare. Il gruppo di lavoro riferisce gli avanzamenti nell'ordine del giorno del CAE.

UN GRUPPO DI LAVORO PERMANENTE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA è stato introdotto dall'accordo CAE del Gruppo LafargeHolcim per sostenere l'obiettivo di ridurre a zero il numero di ferite e vittime (prevenzione, preservazione della salute e benessere). Il gruppo di lavoro fornisce raccomandazioni, analisi, buone prassi ed è un punto di riferimento per i rappresentanti dei lavoratori del Gruppo per la salute e la sicurezza. Il gruppo di lavoro si riunisce trimestralmente. Degli esperti interni al gruppo e/o dei membri delle federazioni sindacali possono supportare le riunioni preparatorie. Le riunioni straordinarie sono possibili. Il gruppo di lavoro può avere accesso a tutti i dati necessari, inclusi quelli sugli infortuni e sugli incidenti sui quali la direzione sta investigando, visita gli impianti e le attività locali, invita gli esperti della LafargeHolcim e i membri delle federazioni sindacali e riceve una formazione specializzata nel campo della salute e la sicurezza.

¹⁵ Federazione europea dei lavoratori del settore edile e del legno (2016), *Guida pratica per i CAE sull'informazione e la consultazione*.

¹⁶ Istituto sindacale europeo (2015), *Comitati aziendali europei e comitati aziendali delle SE nel 2015*.



*Lo stress fa star male.
La cultura della prevenzione all'interno del gruppo
è di competenza del Comitato aziendale europeo.*

► **estendere le competenze dei membri del Comitato aziendale europeo alla firma di accordi su questioni transnazionali e al contributo a progetti transnazionali.**

► **Le competenze del CAE in materia di contrattazione nell'ambito della salute e la sicurezza**

Il 4% dei CAE hanno l'autorità di attivare progetti e il 3% hanno competenze in materia di contrattazione nell'ambito di questioni transnazionali¹⁷.

LA REDAZIONE E LA FIRMA DI DOCUMENTI SULLA SALUTE E LA SICUREZZA

sono previste da alcuni accordi CAE. Il «Documento sulla salute e la sicurezza del personale – pratiche del Gruppo Solvay» impegna la direzione di ogni struttura del Gruppo a:

- assicurare che le condizioni di lavoro siano tali da salvaguardare la salute e il benessere dei lavoratori;
- rispettare la normativa locale, nazionale e internazionale;
- monitorare gli sviluppi al loro interno e rispettare le norme definite a livello centrale;
- adottare una politica coerente per monitorare la salute dei lavoratori;
- fornire ad ogni lavoratore dispositivi di protezione personale adeguati alla sua posizione e alle mansioni da lui/lei svolte;
- offrire informazioni e formazioni sulla salute e la sicurezza nella lingua appropriata;
- e controllare che i subappaltatori che lavorano sui cantieri del Gruppo soddisfino i requisiti in materia di salute e sicurezza, che devono essere equivalenti a quelli applicati al personale del Gruppo.

La dichiarazione congiunta del CAE e della direzione del Gruppo Vinci del 2017 sull'obiettivo di ridurre a zero gli infortuni fornisce un quadro di riferimento per le azioni essenziali e fondamentali da intraprendere nelle aziende del Gruppo per la salute e la sicurezza. Alcuni punti importanti:

- misure di informazione e formazione per i dipendenti;
- il loro coinvolgimento attivo nell'argomento;
- valutazioni del rischio da effettuarsi in tempo utile;
- utilizzo di dispositivi di protezione personale;
- e assistenza ai subappaltatori per quanto riguarda la salute e la sicurezza, che deve essere fornita dalle aziende del Gruppo.

La «Convenzione europea sulla salute e la sicurezza» del Gruppo Barilla del 2017, firmata dalla direzione, dal CAE e dall'EFFAT, fornisce delle linee guida su questioni di salute e sicurezza per tutte le aziende e i cantieri del Gruppo. Le parti si impegnano a:

- rendere la salute e la sicurezza dei dipendenti un punto permanente all'ordine del giorno;
- organizzare corsi e opportunità di formazione, informazione e sensibilizzazione, compreso il coinvolgimento e il supporto di esperti e specialisti in materia;
- programmare opportunità per fornire informazioni dettagliate e discussioni sulla situazione nei vari Paesi e cantieri;
- trovare un approccio comune alle parti, condividendo le migliori soluzioni, esperienze e pratiche sperimentate nei vari Paesi e cantieri, nonché in altri ambienti aziendali;
- individuare i cantieri e i contesti operativi in cui l'intervento deve essere prioritario, al fine di migliorare gli indicatori di salute e sicurezza;
- proporre piani di prevenzione trasversali legati a obiettivi quantitativi e qualitativi;
- introdurre politiche di follow-up a livello nazionale e locale;
- monitorare, analizzare e discutere le varie azioni intraprese o pianificate in ogni Paese durante la sessione plenaria del CAE;
- fornire informazioni e dati aggiornati sulla salute e la sicurezza nei vari cantieri europei del Gruppo.

¹⁷ Istituto sindacale europeo (2015), *Comitati aziendali europei e comitati aziendali delle SE nel 2015*.

► **migliorare la coordinazione verticale e orizzontale nel campo della salute e la sicurezza, coinvolgendo i rappresentanti dei lavoratori nazionali e locali, i subappaltatori e altre imprese che operano nello stesso settore o catena del valore.**

LA FORZA DEI SINDACATI E DEI COMITATI AZIENDALI a tutti i livelli dipende dalla loro coordinazione.

Il lavoro del CAE può essere agevolato:

- invitando uno o più rappresentanti di enti nazionali/locali alle riunioni del CAE;
- permettendo ai membri del CAE di visitare i cantieri locali;
- nominando un rappresentante di ogni cantiere o azienda incaricato di mantenere i contatti con il CAE;
- supportando le azioni locali in linea con l'ambito di lavoro del CAE (per esempio tramite la presenza di alcuni membri del CAE in loco quando vi sono situazioni di crisi o difficoltà nei cantieri locali);
- e introducendo software online per la traduzione per tradurre facilmente le e-mail.

LE PIATTAFORME ONLINE possono agevolare lo scambio di informazioni tra il CAE e altri organi, come accade al Gruppo Vinci.

I CORSI DI FORMAZIONE o le riunioni preparatorie incentrate sul ruolo del CAE sono fondamentali per far comprendere ai rappresentanti dei lavoratori locali il lavoro del CAE, promuovendo così l'interazione e la cooperazione¹⁸.

TUTTI I SUBAPPALTATORI presenti sui cantieri di una multinazionale dovrebbero essere coperti da accordi su questioni di salute e sicurezza. Gli accordi dei gruppi Solvay e Vinci comprendono il dovere di sorvegliare i subappaltatori.

LE VALUTAZIONI DEL RISCHIO, GLI STUDI E LA CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI a livello locale aiutano a identificare le aree prioritarie di intervento, elaborando programmi trasversali e diffondendo le buone prassi.

Il CAE del Gruppo France Telecom/Orange ha condotto uno studio sui rischi psicosociali tra i lavoratori (in 16 Paesi europei). Ci si aspetta che tale lavoro dia luogo a trattative nazionali su piani specifici di prevenzione e protezione¹⁹. La direzione nazionale/locale e i rappresentanti dei lavoratori riferiscono i risultati al CAE, al fine di garantire un circolo virtuoso di informazioni²⁰.

L'accordo del 2016 del Gruppo Recticel sulla salute, la sicurezza e l'ambiente concluso tra il CAE e la direzione include valutazioni del rischio e la consultazione di delegati sindacali a livello locale. I dirigenti locali devono informare i delegati sindacali sui progetti di innovazione e le nuove tecnologie, che possono avere delle conseguenze sulla salute e la sicurezza. I lavoratori possono riferire possibili pericoli e fare proposte di miglioramento. Il Comitato ristretto può condurre analisi comparative sulle misure di salute e sicurezza nei diversi cantieri.

LO SCAMBIO DI OPINIONI E PRATICHE tra i membri del CAE di diverse aziende può migliorare ulteriormente l'azione del CAE sulle norme in materia di salute e sicurezza. Le riunioni internazionali (co-) organizzate dalla FETBB e dai coordinatori CAE aiutano a mantenere i contatti tra i membri del CAE e le altre parti interessate.

► **Rapporti tra i CAE e la realtà locale**

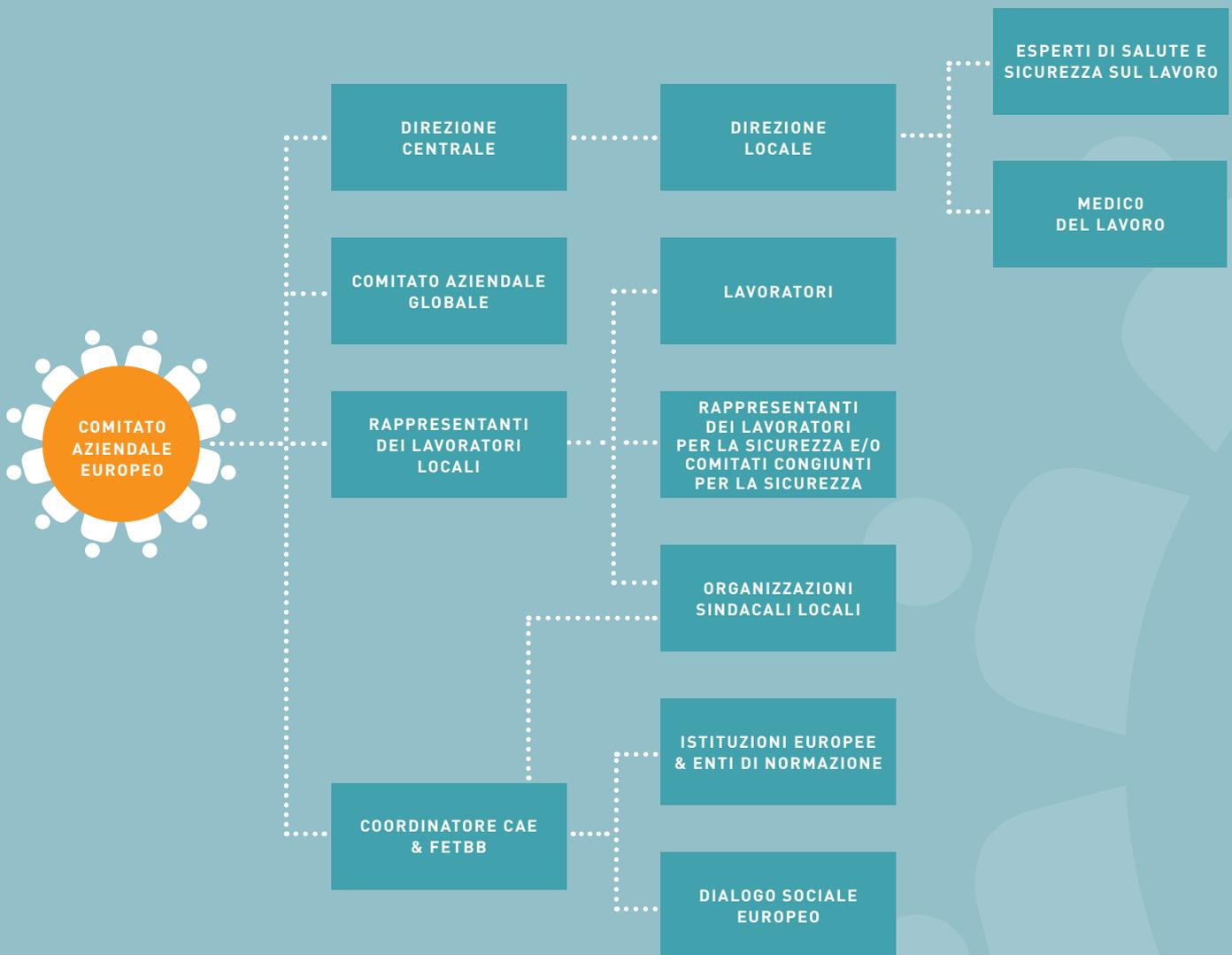
► **Salute e sicurezza lungo tutta la catena di approvvigionamento**

¹⁸ Federazione europea dei lavoratori del settore edile e del legno (2016), *Guida pratica per i CAE sull'informazione e la consultazione*.

¹⁹ Confederazione sindacale europea (2014), *Comitati aziendali europei: il loro ruolo nel campo della salute e la sicurezza e dell'anticipazione del cambiamento*.

²⁰ 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*.

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 impiegati 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 i 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.

I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E/O I COMITATI CONGIUNTI PER LA SICUREZZA sono le principali strutture che svolgono funzioni di rappresentanza dei lavoratori nel campo della salute e della sicurezza negli Stati membri europei. L'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori con responsabilità specifica in materia di salute e sicurezza dei lavoratori sono espresse nella Direttiva 89/391/CEE. Vi sono delle differenze tra gli Stati membri, a seconda delle loro legislazioni specifiche. In generale, i rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza possono essere eletti dalla forza lavoro o possono essere scelti dai lavoratori o dal sindacato, mentre i comitati congiunti sono tipicamente composti, da un lato, dai rappresentanti dei lavoratori e, dall'altro lato, dal datore di lavoro (o da un suo rappresentante). Anche i professionisti della salute e sicurezza dell'azienda possono partecipare ai comitati. In alcuni Paesi, le questioni di salute e sicurezza sono affrontate essenzialmente dalle strutture rappresentative esistenti, come i comitati aziendali.

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 E GLI ENTI DI NORMAZIONE sono i principali organi che stabiliscono il quadro legale, politico e tecnico per la salute e la sicurezza sul lavoro nell'Unione europea. Le parti sociali sono coinvolte nella procedura di consultazione con la Commissione europea che precede la presentazione di proposte su temi sociali. La Commissione elabora le richieste di normazione attraverso un processo di consultazione con un ampio gruppo di parti interessate, comprese le parti sociali. Le parti sociali del settore edile chiedono di essere maggiormente coinvolte nel processo di definizione, attuazione e valutazione delle norme e degli standard²¹.

GLI ESPERTI DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO sono nominati dal datore di lavoro per svolgere attività relative alla protezione e alla prevenzione da rischi professionali per l'impresa e/o lo stabilimento.

I MEDICI DEL LAVORO si occupano del mantenimento della salute sul luogo di lavoro e si concentrano sulla prevenzione, la diagnosi e il trattamento delle ferite e malattie legate al lavoro.

²¹ Federazione europea dei lavoratori del settore edile e del legno, Federazione delle industrie europee del settore edile, Comitato europeo per le macchine edili (2017), *Lavorare in modo più sicuro con le macchine edili*.

Le regole

DIALOGO SOCIALE EUROPEO

La FETBB e la FIEC hanno adottato diverse dichiarazioni congiunte sulla salute e la sicurezza:

- [Dichiarazione congiunta delle parti sociali del settore edile europeo nella settimana europea della salute e sicurezza sul lavoro del 2004 «Costruire in sicurezza»](#) (2004).
- [Dichiarazione congiunta delle parti sociali del settore edile europeo in occasione del Vertice europeo sulla salute e la sicurezza del 2004 a Bilbao](#) (2004)
- [Raccomandazione comune sulla prevenzione dello stress occupazionale nel settore edile](#) (2006)
- [Parere comune della FETBB e della FIEC sulla Nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza per il 2013-2020](#) (2012)
- [Memorandum d'intesa «Lavorare in modo più sicuro con le macchine edili»](#) (2017)
- [Dichiarazione congiunta delle parti sociali europee del settore edile sulla Comunicazione «Un lavoro più sicuro e sano per tutti – Modernizzazione della legislazione e della politica UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro»](#) (2018)

La FETBB e la CEI-bois hanno adottato diverse dichiarazioni congiunte sulla salute e la sicurezza:

- [Dichiarazione congiunta delle parti sociali dei settori europei della lavorazione del legno](#) (2010)
- [Posizione congiunta FETBB – CEI-Bois sulla nuova strategia SSL](#) (2013)
- [Dichiarazione congiunta delle parti sociali europee del settore della lavorazione del legno e del mobile \(sulla salute e sicurezza sul lavoro\)](#) (2018)

A livello intersettoriale, le parti sociali hanno raggiunto i seguenti accordi autonomi che sono stati recepiti negli Stati membri:

- [Accordo quadro sullo stress legato al lavoro](#) (2004)
- [Accordo quadro sulle molestie e la violenza sul lavoro](#) (2007)

DIRETTIVE E REGOLAMENTI UE

[Il Trattato sul funzionamento dell'Unione europea \(TFUE\)](#) riconosce il ruolo dell'Unione europea nell'aiutare gli Stati membri a garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro e nel creare parità di condizioni. Gli articoli 151 e 153 danno all'UE l'autorità di adottare direttive che stabiliscano requisiti minimi nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro.

[La Direttiva 89/391/CEE](#) – la «Direttiva quadro» SSL – contiene obbligazioni di base per i datori di lavoro e i lavoratori in materia di salute e sicurezza. Obbliga i datori di lavoro ad adottare le misure preventive adeguate, introduce il principio di valutazione del rischio e ne definisce gli elementi principali (es. identificazione dei pericoli, partecipazione dei lavoratori, introduzione delle misure adeguate con la priorità di ridurre il rischio alla fonte, documentazione e rivalutazione periodica dei pericoli del luogo di lavoro). Include inoltre l'obbligo per i datori di lavoro di valutare e gestire i rischi psicosociali.

La direttiva quadro si applica a meno che delle singole direttive non contengano disposizioni più rigide e specifiche.

Le singole direttive adattano i principi della Direttiva quadro a:

- Mansioni specifiche, come la movimentazione manuale di carichi ([Direttiva 90/269/CEE](#));
- Pericoli specifici sul lavoro, come l'esposizione a sostanze pericolose (es. [Direttiva 2004/37/CE](#) sugli agenti cancerogeni e mutageni; [Direttiva 2009/148/CE](#) sull'esposizione all'amianto sul lavoro) o ad agenti fisici (es. [Direttiva 2002/44/CE](#) sulle vibrazioni; [Direttiva 2003/10/CE](#) sul rumore);
- Luoghi di lavoro e settori specifici, come i cantieri edili temporanei o mobili ([Direttiva 92/57/CEE](#));

- Gruppi di lavoratori specifici, come i giovani lavoratori (**Direttiva 94/33/CE**), le lavoratrici gestanti (**Direttiva 92/85/CEE**) e i lavoratori a tempo determinato o con un rapporto di lavoro temporaneo (**Direttiva 91/383/CEE**);
- Requisiti specifici in materia di salute e sicurezza, come per l'utilizzo di strumenti di lavoro (**Direttiva 2009/104/CE**) e i dispositivi di protezione personale (**Direttiva 89/656/CEE** e **Regolamento (UE) 2016/425**) per la progettazione e la costruzione di macchinari (**Direttiva 2006/42/CE**).

Le direttive UE sono vincolanti in tutti i loro elementi e obbligano gli Stati membri a recepirle nei loro ordinamenti nazionali entro un certo termine di tempo. Gli Stati membri hanno la facoltà di adottare norme più rigide per la protezione dei lavoratori. Le disposizioni legislative in materia di salute e sicurezza possono pertanto variare da uno Stato all'altro²².

DOCUMENTI PROGRAMMATICI DELL'UE

La Commissione europea ha adottato diversi documenti programmatici strategici:

- **La Comunicazione dell'UE «Un lavoro più sicuro e sano per tutti – Modernizzazione della legislazione e della politica UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro»** del 2017 individua tre aree di intervento per dare un nuovo slancio al Quadro strategico dell'UE:
 - o contrastare il tumore occupazionale con proposte legislative accompagnate da maggiore orientamento e sensibilizzazione;
 - o aiutare le aziende, in particolare le micro imprese e le PME, a rispettare le regole in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
 - o cooperare con gli Stati membri e le parti sociali per rimuovere o aggiornare le norme obsolete e per mettere in atto una protezione migliore e più ampia, il rispetto delle norme e l'attuazione sul campo.
- **Il Pilastro europeo dei diritti sociali** del 2017 istituisce 20 principi fondamentali ed è strutturato intorno a tre titoli (pari opportunità e accesso al mercato del lavoro; condizioni di lavoro eque; protezione sociale e inclusione). Il principio 10 dispone che i lavoratori hanno il diritto di avere un alto livello di protezione della loro salute e sicurezza sul lavoro e un ambiente di lavoro adatto alle loro esigenze professionali, cosa che permette loro di prolungare la loro partecipazione al mercato del lavoro.
- **Il Quadro strategico UE sulla salute e la sicurezza sul lavoro 2014-2020** riconosce che la prevenzione del rischio e la promozione di condizioni più sane e sicure sul luogo di lavoro non contribuisce solo al benessere dei lavoratori, ma ha anche un effetto positivo sulla produttività dell'azienda e la sostenibilità dei sistemi previdenziali. Identifica tre sfide principali per la salute e la sicurezza:
 - o migliorare l'attuazione delle norme di salute e sicurezza negli Stati membri, in particolare promuovendo la capacità delle micro e piccole imprese di mettere in atto strategie di prevenzione del rischio efficaci ed efficienti;
 - o migliorare la prevenzione delle malattie legate al lavoro affrontando i rischi esistenti, nuovi ed emergenti;
 - o combattere l'invecchiamento della forza lavoro dell'UE

²² Maggiori informazioni sono disponibili su www.osha.europa.eu. Per una panoramica completa della legislazione in materia di salute e sicurezza negli Stati membri dell'UE: https://oshwiki.eu/wiki/Category:OSH_systems_at_national_level

NORME UE

Delle «norme armonizzate» sono adottate dagli enti europei di normazione: il Comitato europeo di normazione (CEN), il Comitato europeo di normazione elettrotecnica (CENELEC) e l'Istituto europeo per le norme di telecomunicazione (ETSI). Tali enti aiutano le aziende a soddisfare le condizioni previste dalla legislazione europea.

L'UE adotta leggi sulla salute e la sicurezza. La Commissione emette quindi richieste di normazione (o «Mandati») agli enti europei di normazione, i quali preparano le norme e le specifiche tecniche che agevolano il rispetto delle condizioni. I prodotti fabbricati (o i servizi forniti) secondo le norme armonizzate sono considerati conformi alle condizioni corrispondenti. L'utilizzo delle norme è volontario, ma un produttore (o fornitore di servizi) che non segue le norme è tenuto a provare che i suoi prodotti (o servizi) soddisfano i criteri essenziali.

Circa il 25% delle norme europee pubblicate dal CEN sono state elaborate in risposta alle richieste di normazione emesse dalla Commissione. I principali settori di normazione nel campo della salute e della sicurezza sono:

- Dispositivi di protezione individuale (DPI): ergonomia, sicurezza e confort sono le tre principali considerazioni da fare nella creazione di nuovi DPI;
- La salute e la sicurezza sul lavoro sono rilevanti per ogni Comitato tecnico (CT) del CEN che si occupi di elaborare norme per un prodotto o servizio utilizzato nell'ambiente di lavoro. Per esempio: [CEN/CT 114](#) sulla sicurezza dei macchinari; [CEN/CT 122](#) sull'ergonomia; [CEN/CT 126](#) sulle proprietà acustiche degli elementi edilizi e degli edifici, [CEN/CT 137](#) sulla valutazione dell'esposizione professionale ad agenti chimici e biologici, [CEN/CT 211](#) sull'acustica; [CEN/CT 231](#) sulle vibrazioni e gli urti meccanici; [CEN/CT 352](#) sulle nanotecnologie.



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