



PIANO
STRATEGICO₂₀₂₇

INDICE DEI

INTRODUZIONE	5
PARITÀ DI TRATTAMENTO E MOBILITÀ EQUA	7
LA FUTURA RICOSTRUZIONE DELL'UCRAINA	10
PARITÀ DI GENERE	11
FUTURO DEL LAVORO - TRANSIZIONE GEMELLARE E INVESTIMENTI	12
POSTI DI LAVORO DI ALTA QUALITÀ E UNA MIGLIORE FORMAZIONE PROFESSIONALE	14
AMBIENTI DI LAVORO SANI PER TUTTI	15
SINDACATI PIÙ FORTI	17



INTRODUZIONE

TLa 14a Assemblea Generale della EFBWW si svolge in tempi turbolenti e incerti.

Il contesto politico, economico e sociale è difficile a causa della crisi climatica, della guerra, delle tensioni geopolitiche, delle sanzioni economiche e dell'interruzione delle catene di approvvigionamento, della crisi energetica, dell'inflazione vertiginosa e della crisi del costo della vita. Allo stesso tempo, i sindacati e i diritti sindacali sono sottoposti a forti pressioni. L'ascesa dell'estrema destra e di altri partiti politici populistici rappresenta una minaccia diretta alla democrazia e ai valori democratici, in particolare alla solidarietà, alla democrazia nei luoghi di lavoro e al movimento sindacale.

Lo slogan della nostra 14a Assemblea generale è **Costruire insieme, lottare insieme, vincere insieme Per un'Europa sociale e verde.**

Questo è anche il titolo del Piano strategico che definisce le aree prioritarie per il prossimo periodo.

Il documento definisce il quadro di riferimento per le nostre azioni e attività e sarà la nostra guida per determinare dove concentrare le nostre risorse, sempre limitate.

Il Piano strategico è costruito attorno a due (2) fili rossi: la necessità di progresso sociale e di una giusta transizione. Ci battiamo per un'Europa sociale e verde. Per molti dei nostri lavoratori, trent'anni di mercato interno hanno significato meno protezione sociale, pressione al ribasso sui salari, maggiore precarietà e peggioramento delle condizioni di lavoro.

Nel prossimo periodo congressuale, spingeremo per apportare modifiche sostanziali all'attuale funzionamento e al quadro giuridico del mercato interno.

Il subappalto e il distacco dei

lavoratori sono completamente fuori controllo, letteralmente. L'EFBWW non si oppone alla libera circolazione dei servizi, ma è necessario che vi siano maggiori e migliori controlli e che la circolazione dei lavoratori avvenga in modo più efficiente. sanzioni efficaci, anche a livello transfrontaliero. Il dumping sociale su larga scala, lo sfruttamento e la criminalità del lavoro nelle nostre industrie devono finire. Intensificheremo la nostra lotta di lunga data per migliori condizioni di lavoro, per la parità di trattamento, per un mercato del lavoro inclusivo, per posti di lavoro diretti.

Il secondo filo rosso di questo Piano strategico riguarda le numerose e profonde sfide associate alla transizione digitale e verde per il settore del cemento e per le altre industrie di materiali da costruzione ad alta intensità energetica che rappresentiamo.

Allo stesso tempo, la cosiddetta transizione gemellare offre molte opportunità e potrebbe e dovrebbe essere un motore per le nostre industrie verso modelli di business più sostenibili, basati sul dialogo sociale, sul partenariato sociale, sull'innovazione e sulle competenze, fornendo posti di lavoro di qualità, sani e sicuri.

Ma tutto questo non avverrà automaticamente. L'EFBWW e i suoi affiliati devono essere al centro del dibattito. Sindacati forti e rappresentativi sono essenziali per il progresso sociale e per una transizione giusta e inclusiva. Nel passato congresso abbiamo mosso i primi passi verso una strategia organizzativa dell'EFBWW. Nel prossimo congresso la svilupperemo ulteriormente. Ma non possiamo farlo da soli. Il supporto e le risorse aggiuntive di affiliati e donatori esterni sarà necessario per sviluppare un impatto significativo in questo settore,

Il prossimo anno (6-9 giugno 2024) si terranno le elezioni europee. L'esito delle elezioni europee determinerà il contesto politico e democratico in cui dovremo lavorare nel prossimo periodo. Le prospettive, tuttavia, non sembrano molto promettenti. In molti Paesi dell'UE, l'estrema destra e altri partiti populistici sono in ascesa, il che pone enormi sfide. L'EFBWW è una federazione pragmatica, disposta a costruire maggioranze in tutti i paesi dell'UE. per ottenere progressi reali per i nostri membri. È chiaro che continueremo a lavorare con le forze democratiche dei diversi gruppi politici del Parlamento europeo, ma non collaboreremo mai con i gruppi di destra. Li smaschereremo per quello che sono: populistici, antidemocratici, antisindacali e antisociali. Continueremo a promuovere i valori della solidarietà internazionale in Europa e nel mondo. Tuttavia, dobbiamo anche riflettere sulle ragioni del crescente risentimento antipolitico, soprattutto tra le famiglie dei lavoratori e i nostri iscritti. Questa deve essere una discussione onesta, senza tabù. Allo stesso tempo, vogliamo

essere molto chiari: l'EFBWW sostiene il diritto umano di migrare. Sosteniamo una migrazione equa e insistiamo su un trattamento giusto e paritario dei lavoratori migranti e mobili. I rifugiati sono i benvenuti! In vista delle elezioni europee, vogliamo lanciare una campagna dell'EFBWW per la democrazia e contro l'estrema destra.

I diversi capitoli del presente piano strategico definiscono l'orientamento delle nostre azioni e attività nel prossimo periodo, in qualità di partner sociale riconosciuto a livello europeo, di organizzazione di lobby e di advocacy efficiente e potente nei confronti dell'Unione europea e istituzioni dell'UE e altre parti interessate e responsabili politici, ma anche come forum di discussione tra gli affiliati.

Nel prossimo periodo congressuale, l'EFBWW dedicherà maggiori risorse facilitare l'apprendimento reciproco e la condivisione delle migliori pratiche tra gli affiliati nelle aree prioritarie definite nel presente piano strategico.

Per avere successo, per avere un impatto reale, per vincere, dobbiamo essere uniti. Più che mai, dobbiamo lavorare insieme, al di là dei confini, delle culture e delle tradizioni. "Uniti si sta in piedi, divisi si cade".

Questo è più vero che mai sia a livello europeo che nazionale. L'EFBWW non può avere successo senza i suoi affiliati. Dipendiamo da affiliati forti, attivi, impegnati e coinvolti.

Affiliati che apportano anche le loro risorse in termini di esperienza, tempo ed energia.

Abbiamo molto lavoro da fare, in un contesto politico, economico e sociale molto impegnativo.

Ma siamo fiduciosi. Perché siamo pronti.

Abbiamo un Piano strategico che ha ricevuto un ampio sostegno da parte di tutti i nostri affiliati. Abbiamo una chiara struttura di governance che consente di lavorare in modo professionale, trasparente e inclusivo nei comitati permanenti, nei gruppi di coordinamento, nel gruppo strategico, nelle reti informali, nel presidio e nel comitato esecutivo. Abbiamo un piano equilibrato per la sostenibilità finanziaria e organizzativa. Abbiamo assunto e impegnati e disponiamo di uno staff eccellente. Siamo pronti a continuare la nostra lotta, con maggiore energia, insieme per un'Europa sociale e verde.

In solidarietà!

Johan Lindholm

President

Tom Deleu

Segretario Generale



PARITÀ DI TRATTAMENTO E MOBILITÀ EQUA

S Il subappalto ha permesso la frammentazione dell'industria delle costruzioni e ha creato condizioni più precarie.

per i lavoratori sfruttati da queste complicate relazioni commerciali. Troppo spesso le imprese ricorrono al subappalto per ridurre i costi e sfuggire alle responsabilità legali.

Le grandi imprese edili sono state trasformate in gestori di progetti, impiegando direttamente sempre meno lavoratori sul campo. Il coinvolgimento di organizzazioni criminali e di datori di lavoro senza scrupoli ha reso i lavoratori più vulnerabili e ha spinto altri ad abbandonare il settore.

Soprattutto in un contesto transfrontaliero, il subappalto può portare a sfruttamento, frode e altri abusi sul lavoro. L'EFBWW ha lanciato una campagna che chiede un nuovo approccio europeo specifico per limitare i subappalti.

Alla luce della revisione dell'applicazione delle nuove norme sul distacco, chiediamo norme più severe sul subappalto. Ciò comprende: un limite al numero di livelli possibili (in particolare negli appalti pubblici), regimi obbligatori di responsabilità solidale, un divieto per gli intermediari e i lavoratori temporanei, e l'introduzione di un maggior numero di norme e migliori ispezioni e meccanismi di rivendicazioni efficaci.

L'EFBWW:

- intende continuare la sua campagna sui subappalti per denunciarne gli abusi e proporre soluzioni.
- insisterà su nuove iniziative a livello europeo per regolamentare meglio il mercato interno e la libera circolazione dei servizi, che tengano conto anche della natura sensibile alle frodi di alcuni settori, tra cui quello delle costruzioni.
- svilupperà un documento politico sulla legislazione specifica necessaria per guidare le sue azioni di lobby.

Sulla base della ricerca e della fattibilità, e insieme ad altre ETUF, la Federazione esaminerà un possibile schema per una nuova direttiva sui subappalti.

Il distacco dei lavoratori è oggi una prassi comune nel settore delle costruzioni. Questo crea un ulteriore livello di complessità alla già frammentato mercato del lavoro edile. Negli ultimi 30 anni, il settore è stato dominato da un modello imprenditoriale basato su lavoro precario, bassi salari e lavori di scarsa qualità.

L'EFBWW chiede un profondo ripensamento del mercato interno, con particolare attenzione all'impatto del distacco sui mercati nazionali del lavoro nel settore delle costruzioni, in considerazione del lavoro e delle competenze richieste, cioè possibili vincoli per aumentare l'attrattiva del settore e l'investimento sostenibile in competenze e posti di lavoro di qualità.

Il principio della "parità di retribuzione per lo stesso lavoro nello stesso luogo", promesso nella revisione della direttiva sul distacco dei lavoratori (2018/957/UE), deve essere pienamente attuato.

L'EFBWW si impegna a:

- continuare le campagne di promozione dei posti di lavoro diretti.
- smascherare e combattere il dumping sociale, la frode sociale e la criminalità del lavoro nel distacco.
- adottare nuove iniziative per porre fine al modello di business del "fake posting" sulla base delle definizioni della Direttiva Enforcement (2014/67/UE).
- promuovere modalità più sostenibili per la mobilità e la migrazione, in particolare attraverso EURES.



- continuare a promuovere, aggiornare e sviluppare il sito web www.constructionworkers.eu come importante fonte di informazioni per i lavoratori distaccati e migranti.
- fare pressione - insieme alla FIEC - per la reintroduzione del gruppo di esperti della Commissione europea sul distacco.

Più recentemente, l'Europa vede un numero crescente di lavoratori cittadini di Paesi terzi distaccati.

Ciò pone ulteriori problemi nel determinare se si tratta di vero distacco o di migrazione per motivi di lavoro. Troppo spesso vediamo che i cittadini di Paesi terzi sono costretti a vivere in situazioni di vulnerabilità, con salari bassi, condizioni di vita inadeguate e scarsa formazione e attrezzature per la salute e la sicurezza.

- Con l'aumento dei casi di traffico di esseri umani, di lavoro forzato e di deterioramento degli standard di lavoro, l'EFBWW chiede strumenti migliori per individuare questo tipo di abusi e garantire migliori condizioni a tutti i lavoratori.

L'EFBWW e la FIEC hanno lanciato il progetto FELM per analizzare il **quadro giuridico e i dati** relativi ai lavoratori e alle imprese di paesi terzi che operano nel settore edile dell'UE. Il progetto ha rilevato che le normative attuali non sono adeguate per combattere gli abusi sul lavoro e lo sfruttamento (sub)contrattuale nel settore.

L'EFBWW diffonderà i risultati del progetto per sensibilizzare l'opinione pubblica e impegnarsi nel dialogo sociale per intraprendere azioni concrete e garantire che i lavoratori di Paesi

terzi, così come i lavoratori assunti localmente, abbiano gli stessi diritti e condizioni di lavoro. Indipendentemente dal loro status giuridico, l'EFBWW chiede la piena parità di trattamento tra i paesi terzi e i lavoratori nazionali, sulla base delle leggi nazionali applicabili e dei contratti collettivi settoriali.

Le norme UE che regolano il **coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale** sono inefficaci e promuovono il dumping sociale. L'EFBWW ha chiesto l'obbligo di notifica preventiva per il distacco dei lavoratori nel settore edile, al fine di fornire una copertura adeguata ai lavoratori che si affidano al sistema di sicurezza sociale per la loro copertura durante la permanenza all'estero.

- L'EFBWW studierà e promuoverà nuovi meccanismi che promuovano e garantiscano un'efficace protezione sociale dei lavoratori distaccati e migranti e garantiscano condizioni di parità "in termini di costi", compresi possibili schemi di finanziamento.
- L'EFBWW e i suoi affiliati continueranno a esercitare pressioni contro gli Stati membri dell'UE che hanno creato schemi per promuovere il falso distacco con lavoratori di Paesi terzi (ad esempio, il caso degli aiuti di Stato in Slovenia).

L'EFBWW chiede l'introduzione di **carte d'identità sociali** per tutti i lavoratori edili e per chiunque sia presente nei cantieri. Questo non solo fornirà un modo più semplice e trasparente per i lavoratori di dimostrare la loro copertura previdenziale, ma aiuterà anche gli ispettori, per rapida ed efficace controlli, e individuare in modo più efficiente le violazioni. Inoltre, i lavoratori mobili possono tenere traccia dei loro diritti sociali, della loro formazione e delle loro competenze.

L'EFBWW ha lanciato un progetto per le parti sociali

che esamina i quadri giuridici e tecnici necessari per creare un sistema unificato di **carte d'identità** in tutta Europa, nonché le riforme necessarie per renderla efficace.

Il risultato di questo progetto servirà al nostro lavoro di lobby per un quadro giuridico europeo che promuova e sostenga le carte d'identità sociali nell'edilizia.

Insieme alla FIEC, l'EFBWW lancerà uno studio pilota per mettere in pratica quanto emerso da questo progetto. Le **società fittizie** e il **falso lavoro autonomo** continuano a rappresentare un problema importante in molti Stati membri. Le società che esistono solo di nome in un Paese, al solo scopo di sfruttare norme fiscali favorevoli, contribuiscono alla riduzione dei salari e all'erosione dell'effettiva copertura previdenziale, in particolare per i lavoratori distaccati.

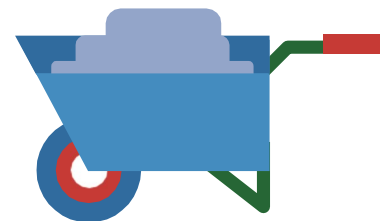
- Particolare attenzione sarà data ai problemi legati alla pluriattività, dove i lavoratori distaccati svolgono servizi in più Stati membri e dove c'è il rischio reale che i contributi previdenziali non vengano versati (correttamente) con la conseguenza di una protezione sociale inadeguata per i lavoratori e di una concorrenza sleale. L'EFBWW e i suoi affiliati continueranno a sollevare la questione con i responsabili politici europei e nazionali. L'EFBWW chiede **migliori controlli, un'applicazione efficace e sanzioni dissuasive** per la direttiva sul distacco dei lavoratori e la libera circolazione dei servizi nell'UE. Ciò comporta un maggior numero di ispettori e di ispezioni a livello nazionale, con strumenti migliori e digitali, nonché sanzioni preventive e dissuasive per le aziende che violano le norme e una maggiore tutela dei lavoratori interessati.

L'Autorità europea del lavoro (ELA) deve promuovere, sostenere e coordinare le attività transfrontaliere.

L'ELA offre un'opportunità per i sindacati di contribuire al monitoraggio e all'esecuzione della legislazione dell'UE, volta a proteggere i lavoratori dagli abusi. L'EFBWW vuole vedere il lavoro dell'ELA in modo efficace, aumentando il numero di ispezioni congiunte e concertate nei cantieri, e fornire informazioni accessibili ai lavoratori.

L'EFBWW si impegna a:

- continuare a sostenere le attività dell'ELA e aumenterà il suo ruolo nelle strutture interne dell'ELA.
- fare pressione per un mandato più forte dell'ELA sul campo di ispezioni e controlli transfrontalieri con il coinvolgimento attivo delle parti sociali settoriali europee e nazionali.
- fare pressione per la creazione di una banca dati dell'UE sulle ispezioni e le infrazioni, che serva a valutare i rischi e a definire le politiche.
- contribuire regolarmente, insieme ai suoi affiliati, alla piattaforma dell'ELA sul lavoro sommerso e alla condivisione delle migliori pratiche per contrastare il lavoro sommerso. Per sua natura, il lavoro sommerso è difficile da rilevare. Non dichiarando l'orario di lavoro, i lavoratori possono trovarsi sottopagati e sottoassicurati, facendo ricadere su di loro la responsabilità di eventuali incidenti sul lavoro.



LA FUTURA RICOSTRUZIONE DELL'UCRAINA

T La invasione russa in Ucraina del 24 febbraio 2022 ha sradicato milioni di cittadini ucraini, devastato le loro case e i quartieri e ha distrutto il loro stile di vita. L'invasione ha messo fine alla pace e alla stabilità nel continente europeo e ha creato una nuova realtà geopolitica, con gravi ripercussioni sulle catene di approvvigionamento e creando scompiglio economico a causa dell'impennata dei prezzi dell'energia e dell'inflazione vertiginosa. L'Ucraina è in rovina e la sua ricostruzione richiederà molte risorse. Risorse che sono solo scarsamente disponibili. Secondo la Commissione europea, la ricostruzione dell'Ucraina può potenzialmente rallentare o addirittura arrestare la transizione verde nell'UE.

L'EFBWW:

- continuerà a sostenere e promuovere attività di solidarietà attraverso i suoi affiliati e il fondo di solidarietà BWI. L'EFBWW e il BWI istituiranno un gruppo di lavoro per discutere le strategie e monitorare la situazione in Ucraina, insieme all'affiliato ucraino PROFBUD.
- chiede una ricostruzione sostenibile e progressiva che promuova un'economia circolare.

I finanziamenti per la ricostruzione e il processo di adesione all'UE dovrebbero essere i motori del progresso sociale. I finanziamenti dovrebbero includere condizioni sociali: trasparenza e lotta alla corruzione, posti di lavoro di qualità, compresi buoni salari e protezione sociale, formazione adeguata, attrezzature e standard di SSL e promozione di una cultura del dialogo sociale e del partenariato sociale.

- farà pressione contro qualsiasi politica antisindacale attuata in Ucraina attraverso le reti EFBWW a livello europeo e nazionale. L'EFBWW esaminerà le possibilità di finanziamento dell'UE per sostenere il rafforzamento delle capacità e il dialogo sociale in Ucraina.
- continuerà a monitorare l'impatto economico della guerra in Ucraina sull'industria delle costruzioni in Europa. Dai lavoratori ai materiali da costruzione, l'intera catena di approvvigionamento del continente è stata messa sotto pressione e fornire una valida prospettiva sindacale su questi sviluppi è più che mai cruciale.
- svolgerà un ruolo di primo piano nella task force della CES sull'Ucraina.



PARITÀ DI GENERE

T Oggi le donne sono sottorappresentate nell'industria delle costruzioni, dei materiali da costruzione, delle foreste e della lavorazione del legno. I nostri settori devono aumentare la loro attrattiva, e per questo, buone condizioni di lavoro - nella sua accezione più ampia - deve esistere. L'attenzione si concentrerà sull'integrazione delle politiche di uguaglianza di genere, soprattutto in un momento in cui si presentano molte opportunità, come la Renovation Wave, la Just Transition, il Green Deal europeo e la digitalizzazione. Tuttavia, le discussioni non riguardano solo le donne nell'edilizia, ma anche il genere e la diversità e un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata per tutti.

L'EFBWW:

- promuoverà il tema dell'uguaglianza di genere e della diversità nel dialogo con i suoi affiliati nazionali, con i datori di lavoro europei dei settori dell'edilizia, dei materiali da costruzione, del legno e della silvicoltura e con le istituzioni europee.
- rinominerà la Rete femminile EFBWW, creata nel giugno 2010, in "EFBWW Gender".

Network" in linea con una più ampia attenzione al genere e alla diversità. La rete continuerà a lavorare in stretta collaborazione con la CES e la BWI su questi temi.

- continuerà a diffondere e incentivare le buone pratiche che possono già esistere nei contratti collettivi di lavoro dei nostri settori, come abbiamo fatto nella nostra cassetta degli attrezzi per la parità di genere.
- Lo studio su "Le donne nell'edilizia, nel legno e nella silvicoltura", realizzato con il FES nel 2023, sarà la base per determinare ulteriori priorità e preparare azioni specifiche nell'ambito della parità di genere e della diversità.

L'obiettivo è quello di continuare a rafforzare, consolidare e promuovere l'uguaglianza di genere, la diversità e il rispetto dei diritti umani. rappresentanza femminile nei settori dell'edilizia, dei materiali da costruzione, del legno e della silvicoltura.



FUTURO DEL LAVORO

INVESTIMENTI NELLA DOPPIA TRANSIZIONE

La transizione verde e quella digitale dovranno essere considerate congiuntamente.

Esse avvengono in parallelo e si influenzano reciprocamente nella trasformazione dell'economia e della società. L'EFBWW sostiene gli obiettivi stabiliti nel Green Deal europeo e accoglie con favore le ambizioni europee di raggiungere la neutralità climatica entro il 2050. Tuttavia, dobbiamo tenere presente che un'Europa più "verde" crea non solo opportunità, ma anche molte sfide per le nostre industrie.

Lo stesso si può dire per la transizione digitale. Entrambi avranno un impatto sul contenuto e sull'organizzazione del lavoro, sulla salute e sulla sicurezza, rapporti di lavoro, descrizioni delle mansioni e delle professioni. Il modo in cui daremo forma alle transizioni digitali e verdi dipende in larga misura da una politica inclusiva e collaborativa. Il movimento sindacale europeo è riuscito a introdurre il quadro della **transizione giusta** nell'agenda dell'UE.

- L'EFBWW continuerà a sostenere una giusta transizione per tutti i suoi settori. La transizione giusta deve essere equa e inclusiva, senza lasciare indietro nessuno. Tutti i finanziamenti dovrebbero includere clausole sociali vincolanti.
- Il dialogo sociale tra le parti sociali a livello nazionale ed europeo è la chiave per realizzare una transizione giusta e di successo, che comprenda posti di lavoro diretti e di qualità, migliori condizioni di lavoro, riduzione dell'orario di lavoro con parità di retribuzione e salari dignitosi.

Il Green Deal dell'UE e il pacchetto Fit for 55 hanno prodotto un numero considerevole di documenti legislativi, molti dei quali sono

stati adottati nel 2022 e 2023. Gli Stati membri dovranno recepire queste direttive e regolamenti nella legislazione nazionale. L'ondata di rinnovamento dell'UE, l'economia circolare e la bioeconomia porteranno i nostri settori, l'edilizia, i materiali da costruzione e la bioedilizia, lavorazione del legno, più vicini. Il legno diventerà una materia prima importante, ma la sua importanza come materia prima strategica non è pienamente incorporata in una strategia industriale dell'UE. È fondamentale integrare anche altri biomateriali e materiali sostenibili che permettano la crescita di un'economia circolare e biologica, ad esempio nel settore delle costruzioni, a crescere.

L'EFBWW si impegna a:

- continuerà a occuparsi delle politiche climatiche dell'UE che interessano i nostri settori nell'ambito del Dialogo sociale settoriale europeo e discuterà strategie di lobby congiunte con le rispettive parti sociali.
- continuare a collaborare con la Campagna Renovate Europe e la Coalizione per il diritto all'energia, in particolare per quanto riguarda l'advocacy sulle prossime iniziative legislative nell'ambito della Renovation Wave e sulle iniziative di efficienza energetica.
- facilitare lo scambio tra i suoi membri sul recepimento e l'attuazione a livello nazionale della **Direttiva sul rendimento energetico degli edifici**, con l'obiettivo di promuovere una ristrutturazione ecologica e socialmente responsabile e prevenire la povertà energetica.
- continuare la cooperazione nell'**alleanza Wood4Bauhaus**, insieme ai datori di lavoro del settore del legno, per definire le politiche, in particolare per quanto riguarda le competenze e l'apprendimento permanente.

La **nuova strategia forestale dell'UE per il 2030** riguarda in particolare l'occupazione nelle industrie forestali. Una gestione e una protezione delle

foreste ben funzionanti saranno raggiunte solo con un numero sufficiente di posti di lavoro dignitosi nel settore forestale. Il ruolo e il successo delle catene di valore basate sulle foreste, compreso il loro impatto sull'occupazione nelle aree rurali e semi-urbane, devono essere considerati strategici per raggiungere gli obiettivi del Green Deal.

- L'EFBWW collaborerà con le altre Federazioni europee dell'industria e con i datori di lavoro della lavorazione del legno in attività di advocacy per dare forma alle prossime iniziative dell'UE.

Le industrie ad alta intensità energetica, come quelle del cemento e dei materiali da costruzione, sono sotto pressione per la decarbonizzazione. La revisione del sistema di scambio di quote di emissione dell'UE (EU ETS) e il relativo meccanismo di aggiustamento delle frontiere del carbonio (CBAM), che saranno entrambi applicati nel 2026, avranno un impatto significativo sul settore. Le quote gratuite per i certificati CO₂ si ridurranno gradualmente e termineranno nel 2035.

L'EFBWW si impegna a:

- continuare a spingere per una giusta transizione nel settore del cemento e di altri materiali da costruzione ad alta intensità energetica attraverso la sua rete Cemento e materiali da costruzione.
- aumentare la collaborazione con l'organizzazione europea dell'industria del cemento, CEMBUREAU, sulle esigenze di competenze nel settore a causa della transizione verde. L'EFBWW sosterrà i suoi affiliati nell'elaborazione di piani d'azione nazionali che promuovano l'innovazione, con l'intento di salvaguardare il futuro di queste industrie nell'UE.
- continuare a partecipare alla Piattaforma di transizione giusta, che aiuta gli Stati membri e le regioni a sbloccare il sostegno disponibile attraverso il Meccanismo di transizione giusta dell'UE.

L'EFBWW riconosce che la digitalizzazione, l'automazione, la robotizzazione e l'introduzione di nuove tecniche e materiali di produzione fanno parte di un processo irreversibile che presenta opportunità e sfide per i lavoratori. Nella maggior parte dei casi, le tecnologie digitali, in particolare i robot/automazione e la tendenza alla prefabbricazione, sono considerate un impatto positivo in termini di riduzione dello sforzo fisico e di miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro e dell'ambiente di lavoro in generale. Questo sviluppo potrebbe avere un impatto

positivo sull'attrattiva e sull'inclusività dei nostri settori, attirando un maggior numero di donne e di giovani. Anche l'**intelligenza artificiale (IA)** sta entrando nelle nostre industrie. L'IA può essere uno strumento di supporto per ottimizzare i processi o migliorare la salute e la sicurezza sul posto di lavoro, ma può anche essere usata impropriamente per scopi di sorveglianza e controllo dei dipendenti. Garantire che questioni come la proprietà e la protezione dei dati siano trasparenti, ben regolamentate e implementate, sarà fondamentale per evitare lo sfruttamento e i comportamenti non etici. L'IA rimane uno strumento utilizzato da esseri umani veri e propri e dobbiamo garantire il "controllo umano" dell'IA nelle aziende per combattere i potenziali abusi (ad esempio, razzismo, sessismo, ecc.). L'IA deve essere un tema del dialogo sociale a tutti i livelli.

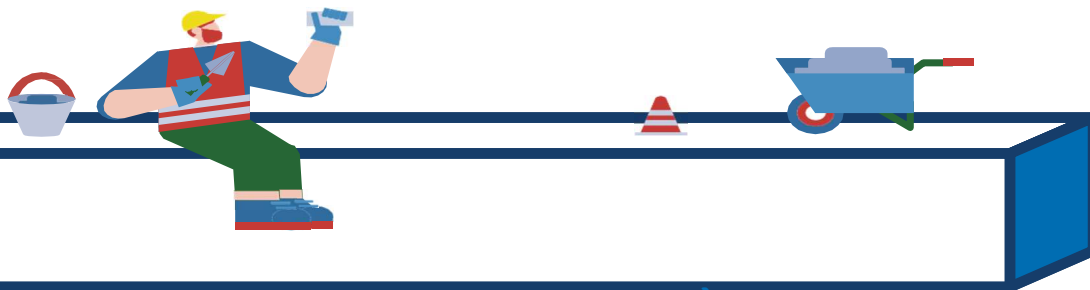
- L'EFBWW sosterrà le organizzazioni aderenti sensibilizzandole sui cambiamenti emergenti e facilitando lo scambio di buone pratiche. Buoni accordi di contrattazione collettiva e altre forme di iniziative di dialogo sociale sono importanti per facilitare l'aggiornamento e l'apprendimento permanente dei dipendenti, nonché l'adeguamento dell'istruzione e della formazione professionale.

Per raggiungere gli obiettivi fissati dal Green Deal europeo, la Commissione si è impegnata a mobilitare almeno 1.000 miliardi di euro in **investimenti sostenibili** nel prossimo decennio. Il 30% del bilancio pluriennale dell'UE (2021-2028) e lo strumento "Next Generation EU" per riprendersi dalla pandemia COVID-19, è stato stanziato per gli investimenti verdi. Gli investimenti dovrebbero essere soggetti a **clausole di condizionalità sociale** che garantiscano posti di lavoro di qualità e progresso sociale, rispettando i diritti dei lavoratori e dei sindacati e i contratti collettivi.

Gli appalti pubblici sono uno strumento importante per le autorità pubbliche per indirizzare i loro investimenti nel settore delle costruzioni e per creare condizioni di parità nell'UE. I committenti pubblici, che utilizzano il denaro dei contribuenti, hanno la responsabilità di garantire il pieno rispetto della legislazione applicabile e dei contratti collettivi di settore e gli accordi volti a tutelare la piena parità di trattamento e il rispetto dei diritti lavorativi e sociali dei lavoratori.

L'EFBWW si impegna a:

- continuare a sostenere i propri affiliati nell'implementazione e nell'applicazione delle norme UE in materia di appalti pubblici, con particolare attenzione all'applicazione delle clausole sociali.
- valutare le direttive sugli appalti pubblici rivedute (2014) e discuterà le necessità e le priorità per una possibile revisione e/o una migliore applicazione.



POSTI DI LAVORO DI ALTA QUALITÀ E MIGLIORE FORMAZIONE PROFESSIONALE

El'istruzione, compresa quella professionale, è un diritto individuale sancito dalla Carta sociale europea. Oltre a questo, una buona qualità della formazione professionale iniziale e continua è importante anche per l'economia e la singola azienda. Le discussioni sulle nuove competenze, sulle carenze di competenze e, cosa relativamente nuova, il lamento sulla carenza di manodopera, mostrano chiaramente la necessità di migliorare i programmi di studio, le strutture di formazione e le opportunità di apprendistato per i giovani, compresa la formazione continua.

Siamo testimoni di una portata sempre crescente di attività, programmi e azioni in questo campo a livello europeo. L'EFBWW aumenterà la propria capacità di contribuire a queste iniziative e azioni. Con il **Patto per le competenze nell'edilizia** abbiamo un'ampia iniziativa per migliorare la qualità della formazione iniziale e continua nel settore delle costruzioni.

Finora, il patto con la FIEC e l'EBC non ha dato luogo a molte iniziative o azioni a livello nazionale.

- L'EFBWW dovrebbe rendere visibile il patto e le sue iniziative note e aperte a tutti gli affiliati a livello aziendale, settoriale, locale o regionale.

A livello europeo, un Erasmus molto più ambizioso, **l'Erasmus+ per l'apprendistato**, può sostenere azioni più concrete a livello nazionale/settoriale e aziendale. L'obiettivo dell'UE di far partecipare l'8% di tutti gli apprendisti a un'azione **ERASMUS+** non è affatto ambizioso.

- L'EFBWW spingerà per un obiettivo a medio termine di almeno il 20%. Questo obiettivo sarà combinato con iniziative a livello nazionale per fornire le infrastrutture e i mezzi finanziari necessari a tale sviluppo. La mobilitazione dell'impegno di tutte le parti interessate sarà uno degli obiettivi dell'EFBWW.
- Abbiamo avviato iniziative verso le federazioni dei datori di lavoro in tutti i settori per promuovere strategie per la creazione di strutture e supporto. L'EFBWW mira a rendere alcuni periodi di formazione all'estero parte integrante della formazione

professionale di ognuno.

- Un passo concreto sarà la mappatura a livello europeo degli istituti di formazione nel settore della lavorazione del legno.

Le istituzioni paritarie svolgono un ruolo importante per garantire gli standard delle condizioni di lavoro, il dialogo sociale e soprattutto le opportunità di formazione di buona qualità.

- Le buone relazioni dell'EFBWW con le istituzioni paritarie a livello europeo (AEIP) e nazionale saranno ulteriormente sviluppate. Presteremo particolare attenzione a favorire anche le strutture dei settori del legno e dell'arredamento.

Un modo per migliorare la qualità e l'attrattiva della formazione nei nostri settori è rappresentato dalle **Qualifiche Europee di Base**.

- L'EFBWW continuerà a promuovere questo concetto, sviluppato durante i nostri progetti Bolster up, con l'obiettivo di implementare gli standard di qualità e il livello generale della formazione professionale iniziale sotto l'armonizzazione degli standard formativi.

La carenza di manodopera e l'attrattiva delle nostre industrie sono diventate una discussione cruciale. Soprattutto attrarre e trattenere i giovani lavoratori nelle nostre industrie è una sfida. Per l'EFBWW la discussione sull'"**attrattività**" dei nostri settori non è solo un esercizio di comunicazione e una cattiva reputazione. Si tratta di accesso a formazione e apprendistato di qualità, percorsi di carriera, condizioni di lavoro sane e sicure, buoni salari e protezione sociale per tutti i lavoratori delle nostre industrie. E l'occupazione diretta deve tornare a essere lo standard.

- L'EFBWW commissionerà uno studio per analizzare le ragioni della carenza di manodopera nei suoi settori. Per guidare la discussione pubblica e costruire la nostra narrazione, abbiamo bisogno di dati e analisi scientifiche.
- L'EFBWW lavorerà su concetti per il riconoscimento reciproco delle qualifiche, senza compromettere gli standard di formazione esistenti.



AMBIENTI DI LAVORO SICURI PER TUTTI

O Le industrie dei nostri settori rimangono ad alto rischio in termini di sicurezza e salute. I lavoratori continuano a essere esposti a molti dei rischi tradizionali legati a condizioni di lavoro gravose.

I rapporti mostrano che in alcuni Paesi il numero complessivo di incidenti e di incidenti mortali sta aumentando dopo molti anni di declino. Tuttavia, il numero di decessi dovuti a una malattia professionale è 45 volte superiore a quello dovuto a un incidente sul lavoro. Le malattie professionali - in tutti i settori industriali - continuano a causare 160.000 decessi all'anno. Circa 80.000 di queste malattie professionali mortali sono legate all'amianto, molte delle quali colpiscono i lavoratori del settore edile e delle industrie connesse. Allo stesso tempo, ci troviamo di fronte ai cosiddetti "nuovi rischi" legati ai nuovi materiali da costruzione, alle nuove tecnologie e ai nuovi modi di costruire. La legislazione dell'UE nel campo della sicurezza e della salute sul lavoro (SSL) offre un solido quadro di riferimento per regolamentare le politiche di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Tuttavia, l'attuale quadro strategico della Commissione europea non è adatto allo scopo.

Inoltre, non sempre sono disponibili **dati e statistiche affidabili e comparabili** sulle politiche di SSL. Anche se l'UE ha avviato un'iniziativa per la raccolta di dati armonizzati a livello europeo sugli infortuni e le malattie professionali, non si registrano progressi sostanziali.

- Attraverso il suo **Gruppo di coordinamento per la SSL**, l'EFBWW continuerà a valutare, discutere e proporre modifiche alla legislazione esistente e/o la necessità di una nuova legislazione, nonché cambiamenti nella struttura legale complessiva, con particolare attenzione alla lotta contro le malattie professionali.

Il numero di **malattie professionali riconosciute** varia molto da un paese all'altro in Europa e lo

stesso vale per il riconoscimento e l'indennizzo delle malattie professionali. L'EFBWW continuerà a esercitare pressioni sulla CES affinché avvii un'iniziativa di campagna per una direttiva vincolante sull'elenco europeo delle malattie professionali (oggi solo una raccomandazione).

- L'EFBWW supporterà "sistemi di allerta precoce" che dovrebbero basarsi sulla partecipazione diretta dei lavoratori e dei cittadini, con l'obiettivo di ottenere informazioni di prima mano su nuovi pericoli o problemi nei luoghi di lavoro.
- L'EFBWW continuerà a promuovere discussioni e azioni congiunte in materia di SSL in tutti i comitati del Dialogo sociale settoriale europeo.
- L'EFBWW continuerà a partecipare attivamente al Comitato CES per la SSL, in buon coordinamento con le Federazioni industriali europee.
- L'EFBWW continuerà a chiedere che **gli ispettorati del lavoro** prestino particolare attenzione ai controlli sulle questioni relative alla SSL, assegnando risorse umane sufficienti.
- L'EFBWW continuerà la sua stretta collaborazione con la BWI nel contesto della **Giornata internazionale della memoria dei lavoratori**.

Con l'ondata di ristrutturazioni in atto e l'amianto ancora presente in milioni di case ed edifici in tutta Europa, l'**amianto** rimarrà un tema chiave per l'EFBWW nel prossimo periodo.

- L'EFBWW continuerà a spingere i legislatori europei per una migliore protezione dei lavoratori dall'amianto.

L'EFBWW darà priorità alle attività di lobby congiunte con la CES e le altre Federazioni industriali europee interessate ma anche con le organizzazioni delle vittime in questo settore.



- Ove possibile, l'EFBWW collaborerà con la FIEC per migliorare la prevenzione dei rischi legati all'amianto e la protezione dei lavoratori dall'esposizione all'amianto.

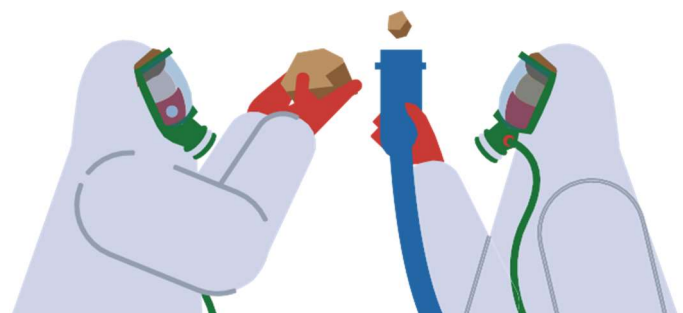
Altre priorità dell'EFBWW nel campo dell'OH&S sono:

- proseguimento del lavoro - insieme alla FIEC - nel settore dei **rischi psicosociali**; l'EFBWW sosterrà tutte le iniziative per una direttiva europea sulla prevenzione dei rischi psicosociali.
- l'ulteriore miglioramento della **direttiva sulle sostanze cancerogene, mutagene e reprotossiche**.
- includere i **tumori e le malattie della pelle** nell'elenco europeo delle malattie professionali e proteggere meglio i lavoratori dai raggi UV.
- identificazione e migliore protezione dei lavoratori contro l'impatto dei rischi e dei pericoli legati al **cambiamento climatico**

- identificazione e migliore protezione dei lavoratori contro i rischi e i pericoli legati alla transizione digitale e ai nuovi materiali da costruzione, compresi i **nano-materiali**.
- Uno dei problemi principali di molti rischi per la salute è la **progettazione** errata o inadeguata di **strumenti e macchinari**.
- **standardizzazione e regolamentazione dei prodotti**. Ciò avverrà in stretta collaborazione con la CES e il suo dipartimento di standardizzazione.

Le condizioni di lavoro gravose rimangono un rischio importante e specifico per la salute nei nostri settori, soprattutto nella silvicoltura e nell'edilizia. L'EFBWW e i suoi affiliati porranno questo tema al centro dell'agenda politica, soprattutto nel contesto delle discussioni e delle decisioni in corso in molti Paesi europei per l'innalzamento dell'età pensionabile e l'abolizione dei programmi di pensionamento anticipato.

- Sulla base del lavoro svolto in precedenza in questo settore, l'EFBWW esaminerà un possibile progetto o campagna dell'UE su questo tema.





SINDACATI PIÙ FORTI

T La densità sindacale è diminuita in tutta Europa, indebolendo la capacità dei sindacati di impegnarsi in un autentico dialogo sociale e, in ultima analisi, di indebolire la loro capacità di intraprendere azioni sindacali. **L'organizzazione e il rafforzamento delle capacità** devono essere una priorità generale per l'EFBWW e i suoi affiliati. Poiché l'organizzazione avviene a livello settoriale, aziendale e di sito di lavoro, il ruolo dell'EFBWW sarà tuttavia innanzitutto quello di supportare e agevolare gli affiliati nella condivisione di informazioni e strategie per invertire questa tendenza.

L'EFBWW si impegna a:

- istituire un gruppo ad hoc sull'organizzazione e lo sviluppo delle capacità per sviluppare ulteriormente un approccio EFBWW in questo campo.
- individuare i modi per assistere e coordinare le strategie con gli affiliati e individuare le opportunità di organizzazione nelle multinazionali e nei progetti su larga scala.
- esaminare la possibilità di un finanziamento di progetti ad hoc per aree/aziende specifiche

Il rafforzamento delle relazioni industriali a livello europeo e nazionale rimane una priorità fondamentale per l'EFBWW.

L'EFBWW si impegna a:

- mantenere e sviluppare ulteriormente le buone relazioni con le organizzazioni dei datori di lavoro dell'edilizia (FIEC), del legno e del mobile (CEI-Bois ed EFIC).
- contattare l'EFFAT per sviluppare un'iniziativa comune per la creazione di un dialogo sociale settoriale nel settore forestale.
- continuerà e intensificherà ulteriormente i suoi impegni con il CEMBUREAU nell'interesse congiunto di

mantenere un'industria del cemento competitiva e sostenibile in Europa, garantendo posti di lavoro di qualità.

- cercherà di individuare specifiche opportunità di finanziamento europeo per continuare e aumentare il suo sostegno alle iniziative di **sviluppo delle capacità** nei Paesi dell'Europa centrale e orientale.
- incoraggiare l'azione europea per migliorare la copertura delle strutture di contrattazione collettiva settoriale e di dialogo sociale settoriale.
- Continuerà a battersi per una direttiva sulla **due diligence** solida, che coinvolga attivamente i sindacati e non consenta alle imprese di evitare la responsabilità per i danni causati. L'EFBWW si opporrà tuttavia a qualsiasi sistema di due diligence che comprometta o indebolisca i sistemi di responsabilità solidale esistenti nel settore delle costruzioni.

I comitati aziendali europei sono potenzialmente uno strumento potente per la democrazia sul posto di lavoro a livello europeo all'interno delle imprese multinazionali (MNC).

Possono anche essere un motore per le reti e le campagne globali nelle multinazionali. Tuttavia, ci sono delle carenze che devono essere affrontate, in termini di quadro giuridico, ma anche per quanto riguarda la presenza e la partecipazione dei sindacati in queste strutture.

Insieme alla CES e ad altre Federazioni sindacali europee (ETUF), l'EFBWW continuerà a fare pressione sulla Commissione europea per una revisione ambiziosa della direttiva sui CAE, sulla base della relazione di Denis Radtke adottata dal Parlamento europeo.

- Attraverso il suo gruppo di coordinamento dei CAE e delle politiche aziendali, l'EFBWW preparerà una mappatura degli accordi e/o delle pratiche CAE al di sotto degli standard nei nostri settori.



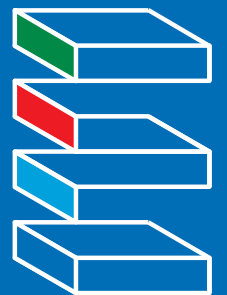
Un'attenzione particolare sarà rivolta alle multinazionali che non hanno un CAE, ma che soddisfano i criteri per la creazione di un CAE. Questa mappatura sarà la base per sviluppare un piano d'azione mirato insieme ai coordinatori dei CAE e agli affiliati interessati.

- Insieme ad altre ETUF, l'EFBWW studierà meccanismi che promuovano una reale informazione e consultazione nei casi di ristrutturazione del processo produttivo e/o di riconversione ecologica, tra cui l'informazione preventiva obbligatoria, la raccolta e la gestione dei dati, la pianificazione della formazione e i processi di riqualificazione dei lavoratori.
- L'EFBWW e la BWI adotteranno un piano d'azione mirato per aumentare il potere sindacale in una serie di multinazionali selezionate.

Per identificare e monitorare le nuove tendenze nelle nostre industrie e per meglio orientare la sua politica generale, il Gruppo di Coordinamento CAE sarà incaricato non solo di concentrarsi sulle attività relative al CAE, ma anche di monitorare i progetti edilizi su larga scala e multinazionali. e altri sviluppi settoriali. Il gruppo sarà rinominato di conseguenza: **gruppo di coordinamento CAE e politica aziendale.**

- L'EFBWW discuterà con i suoi affiliati su come aumentare il loro reale impegno nel lavoro del gruppo di coordinamento CAE e politica aziendale, in particolare per quanto riguarda la comunicazione e la condivisione delle informazioni tra i coordinatori dell'EFBWW e la segreteria dell'EFBWW.
- Con l'aiuto dei suoi affiliati, l'EFBWW nominerà dei coordinatori attivi in tutti i CAE (+80) di sua competenza.

EUROPEAN
FEDERATION
OF BUILDING AND
WOODWORKERS



www.efbww.eu