



PIANO DI STRATEGIA DELL'IBB 2010 – 2013

« *Solidarietà globale per un futuro sostenibile* »

Visione:

Un mondo con sindacati forti, indipendenti e democratici nel settore dell'edilizia e del legno, in cui tutti i lavoratori hanno un equo accesso a un lavoro stabile, a salari giusti e a condizioni di lavoro e di vita sicure e sane. Ci impegniamo per la creazione di un ambiente favorevole ai sindacati, in cui si promuovono, si applicano e si rispettano le norme di lavoro internazionali e in cui regnano la giustizia sociale, le pari opportunità e il rispetto per i diritti sindacali e umani.

Missione:

Internazionale dei lavoratori dell'edilizia e del legno – la Federazione Globale

La nostra missione fondamentale è difendere e promuovere i diritti dei lavoratori allo scopo di migliorare le condizioni di lavoro e di vita nei nostri settori. L'approccio dell'IBB si basa innanzitutto sui diritti. Siamo convinti che i diritti sindacali siano diritti umani che si fondano sull'uguaglianza, la solidarietà e la democrazia e che i sindacati siano indispensabili per il buon governo. Le norme internazionali del lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), la Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali sul luogo di lavoro e l'Agenda per il Lavoro Dignitoso dell'OIL fanno parte dell'agenda dei sindacati operanti nei nostri settori. Grazie alla realizzazione dei nostri obiettivi di sviluppo e alla priorità attribuita ai diritti dei lavoratori siamo la dimostrazione pratica del contributo positivo del lavoro organizzato, del cosiddetto "effetto sindacato". Le nostre reti sindacali sono pronte ad affrontare gli abusi compiuti nelle pratiche occupazionali e lavorative e a difendere i diritti di tutti i lavoratori nel settore dell'edilizia e del legno.

Obiettivi:

Migliorare le condizioni di lavoro e di vita nel settore dell'edilizia e del legno e promuovere lo sviluppo industriale sostenibile.

- **Favorire e difendere i diritti umani e sindacali:** dimostrare il riscontro positivo dell' "effetto sindacato" puntando allo sviluppo sostenibile e al lavoro dignitoso con l'ausilio di campagne di comunicazione, del networking e di progetti di sviluppo.
- **Dare più vigore ai sindacati:** sostenere la crescita costante degli affiliati, sia per i dipendenti con un contratto di lavoro regolare sia per quelli del settore informale e potenziare la capacità di rappresentare i lavoratori nelle politiche settoriali, la contrattazione collettiva e le attività organizzative sul posto di lavoro.
- **Promuovere il lavoro stabile e di alto livello nei nostri settori:** è essenziale avere più possibilità di impiego diretto e una maggiore copertura dei contratti collettivi non solo allo scopo di garantire diritti sindacali e occupazionali, salari adeguati per entrambi i sessi, orari di lavoro giusti, buone norme sociali e di tutela del lavoro, sviluppo delle competenze, ma anche di limitare, ovunque sia possibile, il rischio di possibili danni alla salute dei lavoratori e di estendere e massimizzare la loro occupabilità (employability).
- **Influenzare le politiche e rafforzare la capacità delle istituzioni e delle strutture tripartite nei nostri settori:** migliorare le prassi occupazionali e del lavoro e promuovere, attuare e rispettare le norme attraverso il tripartismo, il dialogo sociale e lo sviluppo di politiche industriali sostenibili. Promuovere e migliorare l'influenza dei sindacati nel processo decisionale.

Aree principali per il piano strategico 2010-2013

Organizzazione e formazione di sindacati: aumentare il numero degli affiliati e dei rappresentanti sindacali sul posto di lavoro con un approccio basato sui diritti, su strutture solide, agende politiche chiare e capacità organizzative.

Contrattazione: migliorare le norme tramite accordi vincolanti e potenziare i sistemi di contrattazione collettiva per garantire una maggiore copertura ai lavoratori dei nostri settori.

Influenza politica e partecipazione istituzionale migliore: Se vogliamo dare un senso al dialogo sociale, ai rapporti di lavoro tripartiti e a uno sviluppo sostenibile delle politiche industriali, è di fondamentale importanza migliorare le capacità istituzionali e sostenere strutture industriali tripartite nei nostri settori.

Ottenere un lavoro dignitoso nei settori dell'edilizia e del legno

I membri dei sindacati affiliati all'IBB sono i lavoratori impiegati in tutto il mondo nel settore dell'edilizia e dei materiali da costruzione, nella silvicoltura e nelle industrie del legno. Il loro lavoro costituisce un fattore chiave nell'economia globale.

Nel corso di un secolo, il mondo ha dovuto far fronte a una seconda imponente crisi finanziaria che ha portato una recessione mondiale e un sostanziale aumento della disoccupazione anche nei settori dell'IBB. L'edilizia, che dipende in gran parte dall'investimento pubblico per l'infrastruttura e gli alloggi, è uno dei settori più colpiti, seguito dagli effetti riportati sulla domanda ridotta per materiali da costruzione e il legno.

Nello stesso tempo c'è una discussione globale sulla scelta per il futuro. Nei prossimi decenni è previsto un aumento della popolazione mondiale da circa 7 a più di 9 miliardi nel 2050, in particolare nelle regioni meno sviluppate e soprattutto nelle città a forte crescita. Ciò comporterà una concorrenza senza precedenti per le risorse energetiche, minerali, del legno e legate all'acqua. Il tasso di disboscamento ai tropici continua con una media di un ettaro al secondo. L'aumento della popolazione si traduce anche in un fabbisogno accresciuto di nuove costruzioni. La questione è come si andrà a gestire foreste e infrastrutture e, da un punto di vista prettamente sindacale, quali saranno le condizioni di lavoro per le persone che lavorano nei nostri settori.

L'IBB promuove uno sviluppo industriale sostenibile nei nostri settori. L'IBB ha promosso per anni una gestione delle foreste sostenibile e delle procedure di certificazione delle foreste. Un'edilizia sostenibile sta diventando necessariamente più importante, ma la componente sociale è ancora molto carente. Le condizioni di lavoro nei nostri settori sono lungi dall'essere dignitose – molto rimane da fare per garantire che i lavoratori nei nostri settori siano trattati con rispetto.

Edilizia: rapporto tra manodopera e base imprenditoriale molto frammentata

Il volume del mercato mondiale nel settore dell'edilizia è superiore a 3 bilioni di dollari USA e rappresenta circa il 10% del PIL mondiale. L'edilizia è il più grande settore industriale in Europa (11% del PIL) e negli USA (12%), mentre nei paesi in via di sviluppo rappresenta il 2-3% del PIL. Nella maggior parte dei paesi, il 50% dell'investimento di capitali è destinato alla costruzione.

Nei prossimi decenni, circa il 98% della crescita mondiale della popolazione avrà luogo nei paesi in fase di sviluppo. Il 60% delle grandi città a rapida espansione urbanistica (con più di 750.000 abitanti) nei paesi a basso reddito. Il fabbisogno dell'infrastruttura mondiale è stimato a 2 bilioni di dollari USA per i prossimi quindici anni e la domanda di alloggi è così pressante nei paesi meno sviluppati che può essere soddisfatta appena

con abitazioni informali. In genere si tratta di insediamenti autocostruiti, e quasi abusivi. Ad esempio, a Lima, secondo quanto riportato dalle stime, il 54% della popolazione vive in alloggi informali.

L'edilizia è il maggiore datore di lavoro industriale al mondo (il 7% dell'impiego mondiale e il 28% dell'impiego industriale) con una manodopera di oltre 150 milioni di persone, tre quarti delle quali operanti nei paesi in via di sviluppo.

L'industria dell'edilizia è dominata da microaziende e da aziende di piccola e media dimensione (PMI). A livello mondiale, il 90% delle ditte impiega meno di sette persone, mentre in Europa, addirittura più del 70% delle aziende edili hanno meno di venti impiegati. Le PMI si occupano principalmente della fabbricazione di materiali da costruzione, quali ad esempio laterizio e grezzo. Tale insieme assai frammentato di datori di lavoro e di manodopera, in cui l'impiego diretto di fatto non esiste, unitamente alla natura temporanea e mobile del lavoro di costruzione, pone serie sfide per l'acquisizione di nuovi membri e la rappresentatività sindacale.

L'industria del cemento si trova in una fase continua di ristrutturazione e di acquisizione. La conseguenza immediata della globalizzazione nei mercati emergenti e nelle regioni a basso salario è il tentativo di ridurre i costi a scapito delle persone e dell'ambiente. Oggi, la Cina è il più grande produttore mondiale di cemento, seguita da India, Stati Uniti, Giappone, Russia, Corea e Spagna. I quattro gruppi più grandi, Holcim (Svizzera), Lafarge (Francia), CEMEX (Messico) e HeidelbergCement (Germania) producono più di un quinto del cemento mondiale (Cina inclusa) e un terzo del cemento mondiale (Cina esclusa). Negli ultimi anni i modelli della manodopera nelle compagnie di cemento sono cambiati drasticamente con una percentuale sempre maggiore dei lavoratori a contratto che rappresentano in molti paesi più del 50% della manodopera totale. I lavoratori interinali guadagnano molto meno dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, sebbene i costi di lavoro (circa del 5%) siano già molto bassi se paragonati ai costi energetici (fino al 60%) del costo totale speso dall'azienda per uno stabilimento di cemento.

L'investimento nell'infrastruttura è attualmente dell'ordine del 70% nel settore pubblico, del 27% nel settore privato e del 3% nell'assistenza ufficiale allo sviluppo (ODA). Gli appalti pubblici ammontano a circa il 15% del PIL globale e in certi paesi fino al 70%. Il foro dell'OCSE sull'aiuto efficace allo sviluppo ha posto una forte enfasi da parte del donatore sul rafforzamento delle procedure nazionali degli appalti e sugli appalti "pro poveri" collegati a norme di sviluppo.

Nell'industria edilizia il livello di competizione raggiunto è particolarmente alto e gli appaltatori vincono le gare d'appalto abbassando i costi. Il lavoro è la voce di spesa principale. Non stupisce che spesso il vincitore della gara è l'imprenditore che paga i salari più bassi, che non fornisce un equipaggiamento di sicurezza o che non ha una copertura assicurativa contro gli infortuni. Al contempo, tali impresari hanno il più grande numero di lavoratori precari, per i quali non vengono pagate alcune tasse o contributi sociali. Nelle gare d'appalto l'usanza di imporre il salario più basso è

incompatibile con il rispetto dei diritti del lavoro e le misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

In tale contesto, l'assegnazione di un appalto e il contratto di costruzione assumono un rilievo potenzialmente maggiore sia per portare avanti l'attuazione delle norme internazionali del lavoro sia per dimostrarne i benefici. Esiste una chiara necessità di clausole contrattuali che facciano specificamente riferimento al recepimento e all'attuazione delle norme del lavoro. Questo impone una responsabilità formale sull'appaltatore che garantisca il rispetto delle condizioni di lavoro e delle norme di sicurezza. E' fondamentale pertanto elaborare una procedura in merito al contratto che implichi una chiara consapevolezza da parte del cliente, dell'appaltatore, del datore di lavoro e della manodopera e che ponga in essere dei meccanismi concordati per monitorarne l'osservanza.

Legno e silvicoltura: sostenere condizioni di vita e di impiego migliori per le generazioni future

Nella maggior parte dei paesi il settore della silvicoltura ha un servizio pubblico di silvicoltura. Vi sono alcune grandi aziende e una varietà di piccole e medie imprese che producono per i mercati nazionali e internazionali. La maggior parte del lavoro di silvicoltura è commissionata a subappaltatori, molti dei quali impiegano soltanto pochi lavoratori.

Secondo stime recenti, il 30 per cento della superficie terrestre è ricoperta da foreste per circa 4 miliardi di ettari. La metà di tale superficie boschiva si trova in soltanto 5 paesi: Russia, Brasile, Canada, USA e Cina. Trecento milioni di persone vivono nelle foreste in tutto il mondo, mentre 1,6 miliardi di persone provvedono al loro sostentamento grazie ai vari prodotti dell'economia forestale (combustibili, medicinali e generi alimentari).

Il settore forestale formale dà da lavoro a 13 milioni di persone che producono a loro volta merci di consumo e servizi per un valore di circa 350 miliardi di dollari USA. Tuttavia, l'economia informale e di sussistenza hanno dimensioni decisamente più consistenti. A tutt'oggi, in molte aree del mondo, i lavoratori forestali vivono in condizioni di povertà, senza avere accesso ai beni di prima necessità.

I modelli d'impiego nella silvicoltura e nelle industrie del legno indicano uno spostamento globale da nord a sud. Ciò è in parte dovuto ai cambiamenti tecnologici nell'industria e al fatto che le imprese - spesso grandi multinazionali - trasferiscono le loro attività in mercati nuovi e geograficamente più vicini alle sempre più scarse riserve di legno.

Nel corso degli ultimi dieci anni, l'impiego ha registrato un costante declino nell'America del Nord (-1%) e in Europa (-12%), mentre in altre regioni è aumentato (Africa +6%; Asia +10%; America Latina +39%). Ciò è dovuto in parte alla meccanizzazione crescente e alla delocalizzazione delle aziende all'estero nelle vicinanze delle materie prime. Uno dei meccanismi propulsori di questa nuova tendenza è sicuramente il rilievo sempre maggiore assunto dalle multinazionali, sia nella produzione sia nella vendita. A fronte di ciò, le loro decisioni influenzeranno sempre di più i nostri membri nella silvicoltura e nell'industria del legno.

C'è un paese in grado di influenzare come nessun altro lo sviluppo economico e sociale: nel giro di breve tempo, infatti, la Cina ha completamente modificato i modelli dell'industria globale. E' diventata il più grande esportatore di mobili e il più grande importatore di legno grezzo e rotondo. Al momento non s'intravede alcun segnale di inversione di tendenza. Tuttavia, diventerà cruciale discutere sul ruolo futuro dell'India nell'assetto economico mondiale.

I vari schemi di certificazione forestale presenti da diversi anni costituiscono una risposta alla domanda del mercato e dei consumatori. L'obiettivo era introdurre norme fondamentali nella silvicoltura e di fare un primo passo per la sostenibilità di tutti i prodotti forestali. L'IBB sostiene tutti i sistemi di certificazione che includono nei loro criteri il rispetto delle principali norme di lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Tali norme garantiscono i diritti fondamentali dei lavoratori di libertà d'associazione e bandiscono il lavoro minorile e forzato.

Le foreste, se gestite in modo sostenibile, possono mitigare fortemente il cambiamento climatico e contribuire a un maggiore progresso sociale e all'uguaglianza. In tale contesto, risulta decisivo il ruolo di mantenimento delle foreste svolto dai suoi operatori in tutto il mondo, a condizione che i loro diritti siano rispettati, che possano aderire liberamente ai sindacati e che sia concessa loro la possibilità di negoziare collettivamente per conseguire una quota equa dei guadagni ottenuti grazie anche al loro lavoro. L'IBB si oppone alle pratiche di disboscamento illegali e a una gestione forestale non sostenibile.

La sostenibilità si basa su tre pilastri: la silvicoltura deve essere sostenibile da un punto di vista economico, ambientale e sociale. Queste idee sono fortemente radicate nei due principali programmi globali di certificazione, il PEFC (Programma per l'approvazione della certificazione forestale) e il FSC (Consiglio della gestione forestale). Entrambi gli standard rimandano alla necessità di rispettare le principali norme del lavoro dell'OIL e teoricamente fanno parte della procedura di certificazione delle aree forestali. A livello pratico tuttavia, il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori è sovente il meno applicato nelle norme di certificazione.

Al momento la certificazione presenta delle carenze: manca infatti una documentazione attendibile della catena produttiva. La cosiddetta certificazione Chain of Custody assicura ai consumatori che il legno presente nel prodotto finale provenga veramente da una foresta certificata sostenibile. Finora manca un esame dei problemi

collegati alla catena di lavorazione. Il consumatore che acquista una sedia che porta il logo FSC può essere sicuro della provenienza sostenibile della materia prima, MA di fatto non può escludere che nella fabbrica di mobili si pratichi lo sfruttamento del lavoro minorile.

Lo sfruttamento nell'industria dell'edilizia e del legno

Nell'edilizia e nella silvicoltura, la maggior parte dei lavoratori è reclutata tramite intermediari o agenti su base temporanea, sovente giornaliera. Una volta assolte le mansioni richieste vengono licenziati. Molti operai edili sono stagionali e vengono reclutati in aree rurali per poi migrare nei centri urbani e svolgere lavori agricoli. Molto spesso, i lavoratori si recano in un punto di raccolta, che esiste in tutte le città, nella speranza di essere selezionati per un lavoro giornaliero. Non ricevono alcuna indennità per le vacanze, congedo malattia, cure sanitarie, compensazione in caso d'infortunio, pensioni o altre indennità. Lavorano a lungo e possono essere obbligati a fare ore straordinarie senza alcuna paga supplementare. I salari corrisposti sono inferiori al livello minimo nazionale garantito e le trattenute illegali sul salario sono una consuetudine assai diffusa.

La discriminazione nelle condizioni salariali e lavorative fra i gruppi è anche molto frequente. In Asia meridionale, le donne rappresentano almeno il 30% della manodopera totale nell'industria edile. Svolgono i lavori meno qualificati e meno pagati del settore. Non raggiungono quasi mai il livello salariale dei colleghi maschi. Le cause scatenanti sono l'emarginazione sociale e la discriminazione nel mondo del lavoro. A parità di mansioni non corrisponde parità retributiva. La discriminazione colpisce anche i migranti e i lavoratori appartenenti a determinati gruppi etnici. Tali pratiche di sfruttamento vanno attribuite principalmente alla delocalizzazione delle maestranze, volta a delegare la responsabilità ai subappaltatori. In tal modo si impedisce ai lavoratori di aderire a un sindacato e difendere i propri diritti.

Il lavoro infantile e di schiavitù è un fenomeno che va espandendosi in molti paesi. In particolare, nelle fornaci di mattoni e nelle cave moltissimi bambini svolgono lavori pesanti fin dalla tenera età in condizioni terribili. Il lavoro e la schiavitù minorili sono fenomeni strettamente legati all'immigrazione. Nel settore del lavoro edile e specialmente nella costruzione di strade sono impiegati moltissimi operai minorenni nonostante siano mansioni molto pericolose.

Il lavoro nell'edilizia e nella silvicoltura nei paesi in via di sviluppo non è soltanto mal retribuito e insicuro, ma è anche inutilmente pericoloso.

L'industria dell'edilizia è conosciuta per essere sporca, dura e pericolosa. È un settore ad alto d'incidenza di infortuni mortali sul posto di lavoro. Ogni anno 100.000 lavoratori perdono la vita sui cantieri edili – ciò significa che ogni cinque minuti muore una persona a causa delle cattive condizioni di lavoro.

Gli operatori forestali nei Tropici hanno una probabilità su dieci di subire un infortunio mortale nel corso della loro vita lavorativa, mentre le macchine per la lavorazione del legno causano ancora un grande numero d'incidenti gravi sul lavoro rispetto alle macchine utilizzate negli altri settori. Tuttavia, tali "infortuni" sono prevedibili e possono essere evitati.

Per tutti i rischi legati al lavoro in questo settore – siano essi le sostanze chimiche, le polveri, la lavorazione manuale o che si tratti di rischi fisici o psicosociali – l'esposizione a fonti di pericolo è sproporzionatamente grande. Nei paesi in via di sviluppo la situazione è più grave poiché, in totale mancanza di un quadro giuridico, il rispetto e l'osservanza delle regole sulla tutela del lavoro rivestono un ruolo poco importante.

Nel settore dell'edilizia e del legname i lavoratori sono sottoposti a esposizioni quotidiane di molte sostanze cancerogene, quali i raggi ultravioletti, l'amianto, la silice cristallina, le radioemanazioni, le polveri da legno, gli scarichi diesel, le fibre minerali, i solventi nelle rifiniture di legno, i pesticidi e i trattamenti del legname. Le malattie croniche sono ampiamente diffuse. L'asbestosi, la silicosi e l'esposizione a una vasta serie di sostanze nocive fanno migliaia di vittime ogni anno. Malattie respiratorie, problemi cutanei, sindromi di vibrazione, sordità e dolori cronici causati dai lavori pesanti e da lunghe ore di lavoro sono all'ordine del giorno in tutto il mondo.

Secondo le stime dell'ILO, il costo degli infortuni sul lavoro e delle malattie è pari al 4 per cento del PIL mondiale. La prevenzione degli infortuni e delle malattie rappresenta pertanto un fattore di sviluppo. Non è raro costatare che anche nel caso di grandi progetti edili non vengono prese misure di sicurezza di alcun tipo: nessun addetto alla sicurezza, nessun piano specifico di salute e di sicurezza, nessuna informazione o addestramento sulla prevenzione. Spesso manca persino l'attrezzatura di protezione.

Sui cantieri o nelle aziende dell'economia forestale mancano troppo spesso le infrastrutture di base per gli operai, quali l'acqua potabile, i servizi igienici o le latrine e i lavandini. Non ci sono angoli cottura o dispositivi adibiti al primo soccorso. Anche l'alloggio delle maestranze costituisce un problema. A molti dei lavoratori che sono immigrati dalle campagne alle città non resta altro che dormire sul ciglio della strada o addirittura all'interno del cantiere. Sono ampiamente diffuse malattie come la malaria, la febbre dengue, il colera e la tubercolosi.

L'effetto sindacale

L'edilizia e la silvicoltura hanno un grande potenziale nella lotta alla povertà. L'attuazione di norme riconosciute a livello internazionale riveste un'importanza centrale nelle strategie volte a migliorare le condizioni di vita e di lavoro. L'obiettivo è

apportare dei miglioramenti concreti nelle condizioni di vita e di lavoro e soddisfare le prime necessità quali l'alloggio, il cibo e l'acqua, la cura dei figli e l'educazione, la salute e soprattutto condizioni di lavoro dignitose.

I lavoratori organizzati nei sindacati conoscono i loro diritti e possono contrattare collettivamente con i datori di lavoro. I sindacati danno un contributo decisivo al miglioramento delle condizioni del lavoro, in particolare nell'ambito specifico e orientato alla pratica della tutela del lavoro.

Le mansioni di monitoraggio dei rappresentanti sindacali sono fondamentali e riguardano i sistemi salariali, i contratti, gli accordi collettivi e le disposizioni in materia del personale. I sindacati forniscono informazioni e offrono corsi di formazione. Ispezionano i posti di lavoro e le aree delle fabbriche al fine di prevenire gli infortuni. Sono l'anello di congiunzione fra maestranze e dirigenza, in particolare grazie ai comitati congiunti. In molti paesi la legge prevede che nelle aziende con più di 50 dipendenti si costituisca un comitato per la salute e la sicurezza sul posto di lavoro. Esistono inoltre normative in materia che riguardano la sua composizione, le competenze e le funzioni (ad esempio stesura di un verbale e misure volte a prevenire gli infortuni sul lavoro e le malattie). Secondo quanto riportato dalle indagini condotte nei paesi industrializzati, nelle imprese organizzate a livello sindacale si riscontra il 50 per cento in meno degli infortuni rispetto alle aziende non sindacalizzate.

Tuttavia, i sindacati svolgono altresì un importante ruolo d'appoggio in favore di governi responsabili, di una partecipazione istituzionale e di una protezione sociale per tutti. Ciò garantisce dei buoni rapporti fra i datori di lavoro e i lavoratori e contribuisce a una stabile economia e a una democrazia industriale.

La libertà sindacale, cioè la libertà dei lavoratori di organizzarsi in forma collettiva nel modo ritenuto più opportuno, è fondamentale per difendere i propri diritti. E' cruciale anche nella lotta alla povertà. Le misure per combattere il lavoro minorile, il lavoro forzato e la discriminazione hanno delle conseguenze immediate sulla vita dei poveri. L'unione di una governance efficace e un sindacato libero e forte aiuta a combattere l'emarginazione e la reintegrazione sociale dei disadattati.

L'accesso a un impiego pagato a condizioni eque e sicure è una componente essenziale nelle strategie di lotta alla povertà a disposizione dei singoli paesi.

I lavoratori possono essere tutelati dallo sfruttamento e dal lavoro pericoloso solo se si dà loro la possibilità di aiutare a colmare le diseguaglianze presenti nel mercato del lavoro. La lotta alla povertà è imprescindibile dal diritto alla sicurezza e allo sviluppo democratico, economico, sociale e umano. Un sindacato forte e indipendente conferisce ai lavoratori uno strumento per fare sentire la loro voce e fare valere i propri diritti.

Si possono ottenere condizioni di lavoro dignitose solo se i lavoratori difendono i loro diritti, se i sindacati e i datori di lavoro lavorano insieme per industrie più sostenibili e

lavoratori più qualificati e, infine, se i governi tengono fede ai loro impegni applicando le legislazioni.

Ecco perché l'IBB focalizza la sua strategia sull' ORGANIZZAZIONE SINDACALE, SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E UNA MAGGIORE INFLUENZA SULLE NOSTRE SOCIETA'.

AREE CHIAVE DEL PIANO DI STRATEGIA 2010-2013

Organizzazione sindacale

La crescente frammentazione del mercato del lavoro costituisce una sfida per i sindacati e riguarda la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori delle nostre industrie. A livello mondiale, nell'edilizia, il 90% delle aziende sono microimprese che danno lavoro a meno di dieci persone. Una situazione simile è riscontrabile anche nel settore della silvicoltura. Tuttavia, le multinazionali, benché non siano il gruppo più grande di datori di lavoro, esercitano ancora un'influenza decisiva sulla vita e sulle condizioni di lavoro di molti lavoratori.

Obiettivi:

- I sindacati si impegnano in campagne volte a garantire i diritti all'organizzazione sindacale in tutti i paesi.
- Si raggiunge una rappresentanza sindacale attraverso l'acquisizione di nuovi affiliati e il lavoro d'organizzazione, con un'enfasi particolare sui lavoratori informali, i lavoratori migranti, i giovani lavoratori e lavoratrici.

L'IBB e le sue affiliate devono:

1. Organizzare i lavoratori non sindacalizzati per accrescere la densità sindacale. I gruppi target sono: i lavoratori informali, i lavoratori occasionali, i lavoratori migranti, i giovani lavoratori e le giovani lavoratrici.
2. Reclutare attivamente donne e giovani lavoratrici nei sindacati. Consolidare lo sviluppo delle politiche di pari opportunità fra i sessi e includere le clausole di pari opportunità nei contratti collettivi.
3. Continuare a sviluppare reti e strutture che puntino al rafforzamento delle strategie di organizzazione, di acquisizione e di mantenimento dei membri.
4. Perfezionare le misure di formazione e le potenzialità per i membri e gli organizzatori sindacali.
5. Porre in essere le analisi dettagliate relative alle multinazionali e all'attuazione degli accordi quadro IBB, al fine di garantire il diritto all'associazione sindacale e ai negoziati contrattuali. Le reti sindacali servono a documentare i casi di non ottemperanza degli accordi.
6. Appoggiare gli sforzi di acquisizione e di organizzazione: a) promuovendo le principali norme del lavoro dell'OIL negli accordi quadro internazionali, attraverso la certificazione forestale e nei contratti pubblici. b) intensificando il lavoro sulla gestione sostenibile delle foreste, la certificazione forestale, e le catene di fornitura dei prodotti di legno e

- perfezionare il monitoraggio della loro effettiva applicazione. c) intensificando il lavoro sulle norme del lavoro negli appalti pubblici e per i progetti d'infrastruttura dotati di fondi provenienti da istituzioni finanziarie internazionali.
7. Ribadire il diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro e sano, continuare a rafforzare le capacità sindacali, le strutture, le politiche e le strategie di organizzazione dei sindacati. I sindacati sono tenuti a garantire in ogni azienda un numero minimo di rappresentanti sindacali e per la sicurezza e a creare dei comitati per la salute e la sicurezza sul posto di lavoro.

Contrattazione collettiva e accordi industriali

Nell'edilizia e nella silvicoltura non c'è molta occupazione diretta; ci sono, invece, molti lavoratori informali, i cosiddetti "lavoratori indipendenti", lavoratori in affitto segnalati dalle agenzie. Esiste pertanto una lunga catena di subappaltatori.

La frammentazione dell'occupazione ha reso indispensabile la contrattazione collettiva e la necessità di definire le norme per le politiche occupazionali; è necessario altresì regolamentare le pratiche del lavoro e impedire la concorrenza sleale. Ciononostante, la frammentazione del mercato del lavoro ha minato la capacità di negoziare accordi collettivi sia da parte delle organizzazioni dei datori di lavoro sia da parte dei sindacati.

Obiettivi:

- **Garantire l'osservanza dei diritti stabiliti per legge sulla contrattazione collettiva e il diritto allo sciopero**
- **Promuovere l'impiego diretto e il diritto alla previdenza sociale e alle ferie pagate per i lavoratori nel nostro settore**
- **Estensione della copertura dei contratti collettivi e IFA nei nostri settori**
- **Incentivazione del dialogo sociale e degli accordi industriali**

L'IBB e le sue affiliate si impegnano nel perseguimento dei seguenti obiettivi:

1. **Organizzare delle campagne contro l'impiego informale e illegale e imporre contratti d'impiego, il diritto alla previdenza sociale e alle ferie pagate.**
2. **Formalizzare e snellire i sistemi della contrattazione collettiva e adoperarsi per l'attuazione delle norme nazionali industriali e la copertura della contrattazione a tutti i lavoratori di tutti i settori industriali.**

3. Esercitare pressioni per sistemi retributivi di categoria fissati nella legislazione o basati su contratti collettivi di lavoro.
4. Garantire paghe e condizioni eque a tutti i lavoratori (informali e migranti) e tutelare i contratti nazionali e le norme del lavoro.
5. Elaborare e attuare corsi di formazione e misure di aggiornamento sotto l'aspetto delle tattiche di negoziazione tra cui lo scambio di informazioni sui contratti collettivi di lavoro esistenti e le disposizioni della legislazione sul lavoro.
6. Estendere il negoziato degli accordi quadro internazionali alle aziende leader nel mondo. Sviluppare reti aziendali efficaci volti a garantire il diritto all'organizzazione sindacale e alla contrattazione.
7. Negoziare accordi industriali sulla formazione professionale, i programmi di tirocinio per i giovani e l'apprendimento permanente.
8. Richiedere l'inclusione di clausole di parità fra i sessi nei contratti collettivi.

Influenza politica

Troppe persone nel mondo non lavorano a condizioni dignitose. Il lavoro dignitoso costituisce una grande sfida per il movimento sindacale. La relativa debolezza dei sindacati, la supremazia degli interessi di mercato sui diritti e lo sviluppo sostenibile evidenziano la necessità per i sindacati di rappresentare fermamente gli interessi dei lavoratori e le agende di politica sindacale con i governi e i datori di lavoro. Buone capacità istituzionali e strutture tripartite solide sono essenziali per realizzare il buon governo. I sindacati devono inoltre rivendicare il posto che spetta loro al tavolo negoziale. Il contributo dei sindacati è indispensabile per creare istituzioni democratiche e responsabili e avviare politiche favorevoli ai nostri settori.

Obiettivi :

- **Trattare il punto all'ordine del giorno relativo al lavoro dignitoso nei settori dell'IBB.**
- **Potenziare l'influenza sindacale sui datori di lavoro e sui governi in merito ai diritti dei lavoratori, all'impiego stabile e allo sviluppo industriale sostenibile.**

L'IBB e le sue organizzazioni affiliate si assumono i seguenti incarichi:

1. **Promuovere il dialogo sociale e tripartito con le associazioni dei datori di lavoro e i ministeri per difendere paghe e condizioni eque per tutti i lavoratori.**
2. **Impegnarsi per una regolamentazione dell'industria edile e forestale al fine di promuovere condizioni di lavoro dignitose. Contrastare l'elusione della responsabilità giuridica da parte dei datori di lavoro che ha causato un alto tasso di incidenti mortali e una grave carenza di conoscenze specifiche nei nostri settori.**
3. **Esercitare pressione sui ministeri del lavoro, i ministeri dei lavori pubblici e le associazioni degli imprenditori, in particolare in attuazione della Convenzione dell'OIL n. 94 relativa alle clausole del lavoro nelle opere pubbliche. Chiedere fermamente l'inclusione delle clausole di lavoro nelle gare d'appalto dell'edilizia e del legno, nelle commesse pubbliche e nei documenti contrattuali sia nel settore pubblico sia privato.**
4. **Proseguire la ratifica e l'attuazione della Convenzione dell'OIL e sostenere il programma d'azione per condizioni di lavoro dignitose diffuse a livello mondiale.**

5. Promuovere le norme sociali nella gestione di una silvicoltura sostenibile e nell'intera *chain of custody*. Combattere il disboscamento illegale e insostenibile e collaborare con gli organi di buon governo della silvicoltura al fine di incentivare la partecipazione ai programmi di certificazione forestale.
6. Migliorare le norme di salute e sicurezza per uomini e donne nelle nostre industrie garantendo l'applicazione delle leggi e dei regolamenti attraverso l'ispezione del lavoro, la formazione permanente e l'impiego di addetti e comitati per la tutela del lavoro.
6. Promuovere l'investimento nella formazione e aggiornamento professionale; incentivare programmi di tirocinio per giovani e l'apprendimento permanente.
7. Organizzare delle campagne volte all'eliminazione del lavoro minorile e all'attuazione del diritto all'educazione.

I nostri strumenti

L'IBB possiede gli strumenti adatti a promuovere le norme internazionali sul lavoro, condizioni di lavoro dignitose e i diritti sindacali, ossia campagne, progetti per lo sviluppo dei sindacati, comunicazione, azioni di solidarietà e mobilitazione.

1. **Organizzazione di campagne:** continuare le varie campagne nell'edilizia e nella silvicoltura (ad esempio condizioni di lavoro dignitoso nel caso di progetti edili di eventi sportivi internazionali e promozione delle maggiori norme del lavoro dell'OIL nella gestione di una silvicoltura sostenibile). L'organizzazione di lavoratori informali tramite iniziative nazionali quali ad esempio la costituzione di fondi d'investimento, di sistemi di aiuto nella risoluzione di questioni giuridiche, misure di formazione e aggiornamento o grazie ai microcrediti.
2. **Sviluppo delle capacità:** l'IBB continua ad appoggiare lo sviluppo delle capacità con le affiliate. Fornisce appoggio alle affiliate per lo sviluppo sindacale attraverso progetti e altre attività.
3. **Promozione delle pari opportunità fra i sessi:** uno strumento volto a raggiungere l'uguaglianza fra i sessi e aumentare la partecipazione delle donne nelle attività e strutture sindacali.
4. **Diritti dei bambini:** campagna contro il lavoro minorile e per il diritto dei bambini all'educazione.
5. **Dialogo sociale e difesa della politica:** rafforzare il dialogo sociale e gli accordi con le società multinazionali e con le associazioni di datori di lavoro globali e regionali. Formulare agende di politica da sottoporre all'attenzione dei governi, dei datori di lavoro e delle organizzazioni multilaterali. Sviluppare alleanze strategiche con gruppi di società civili e altri azionisti che condividono i nostri valori globali e i nostri obiettivi specifici.
6. **Campagna per un lavoro dignitoso:** avanzare l'attuazione pratica di tutte le norme internazionali del lavoro sia a livello nazionale sia con le istituzioni finanziarie internazionali. I sindacati devono continuare impegnarsi attivamente per la ratifica delle convenzioni dell'OIL.
7. **Campagne per la salute e sicurezza e per lo sviluppo delle competenze:** continuare promuovere e sviluppare le capacità a favore della salute e della sicurezza sul posto di lavoro. Essi sono elementi chiave all'ordine del giorno per il lavoro dignitoso e per la partecipazione dei sindacati allo sviluppo delle politiche e alla rappresentanza aziendale. Continuare a propugnare lo sviluppo delle competenze a favore dei lavoratori e, in particolare, dei giovani.

8. **Tutela del clima:** impegnarsi maggiormente per una gestione delle foreste e un'edilizia sostenibile. I nostri settori hanno un enorme potenziale per ridurre l'impatto del cambiamento climatico, un fattore che va sottolineato nel contesto di uno sviluppo industriale sostenibile.

9. **Azioni di solidarietà:** l'IBB consente l'attuazione di campagne concrete a livello regionale e mondiale. L'IBB dovrà continuare a estendere il suo ruolo di salvaguardia dei diritti dei lavoratori in situazioni conflittuali e in casi di instabilità politica proprio grazie a campagne di solidarietà, tramite i mass media e attraverso i meccanismi di lamentela della IAO e dell'OCSE. Inoltre coordina la partecipazione sindacale nelle giornate a favore di azioni internazionali.

10. **Tecnologia dell'informazione e comunicazione:** rafforzare lo sviluppo delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni volte allo scambio di informazioni, alla promozione del networking e all'ampliamento delle capacità. Produrre e distribuire materiali per i corsi di formazione.

11. **Accordo quadro internazionale:** attuare gli IFA e monitorare e dare vita a nuovi accordi.
 - a) a tal fine i sindacati devono intensificare il monitoraggio degli accordi nel paese d'origine.

 - b) in caso di difficoltà l'IBB mobiliterà la rete sindacale e interverrà nel lavoro dei sindacale nazionale nel Paese d'origine. Se necessario andranno organizzati viaggi verso quei paesi in cui sono comparse delle difficoltà circa l'inosservanza dell'accordo quadro.

Tabella 1: Diritti dei lavoratori e agenda del Lavoro Dignitoso dell'ILO

Diritti: Promozione delle norme internazionali, dei principi base del lavoro e dei diritti sul posto di lavoro

Dignità: Creazione di posti di lavoro: lavoro dignitoso e fonti di reddito; strategie occupazionali, formazione professionale, riposo e guarigione; promozione dell'uguaglianza dei sessi; sostegno alle PMI

Sicurezza e tutela: potenziare la sicurezza: sicurezza sociale, garanzia del potere d'acquisto dei redditi; tutela del lavoro, Protezione dall'HIV/Aids

Influenza: Potenziamento del dialogo sociale e della codecisione dei lavoratori grazie alla consulenza e alle trattative.

Tabella 3: Norme fondamentali del lavoro dell'ILO

- N. 87 – Libertà di assemblea e tutela del diritto di organizzarsi in sindacati
- N. 98 – Diritto di organizzarsi in sindacati e contrattazione collettiva
- N. 29 e 105 – Abolizione del lavoro forzato
- N. 111* - Discriminazione (occupazione e professione)
- N. 100* – Parità retributiva (tra uomini e donne)
- N. 138* – Età minima
- N. 182* - Le forme peggiori del lavoro minorile

Altre importanti Convenzioni dell'ILO

- N.94*- Convenzione sulle clausole di lavoro (opere pubbliche)
- N. 162* - Convenzione sull'amianto
- N.167* – Convenzione sulla tutela del lavoro nell'edilizia
- N. 169 - Convenzione sulle popolazioni aborigene e tribali

* Convenzione integrata da una Raccomandazione

Tabelle 2: Campagne IBB

Istituzioni finanziarie: operare per attuare e monitorare le clausole di lavoro nei progetti di infrastruttura. Rafforzare le capacità dei sindacati.

Salute e sicurezza sul posto di lavoro: Giornata commemorativa delle vittime degli incidenti sul lavoro; Diritto ad avere dei rappresentanti per la sicurezza sul lavoro; Divieto internazionale all'uso dell'amianto e prevenzione contro le malattie professionali ad esso connesso; prevenzione contro i tumori di origine professionale.

Lavoro minorile: diritto alla formazione e all'età minima per l'assunzione all'impiego
 Pari opportunità: parità di trattamento in materia di occupazione, salari e condizioni di lavoro, sicurezza sociale e cura dei figli