



## Approfondimento

pag. 2

**Occupazione, le misure adottate in Europa per contrastare la crisi**

## In breve

pag. 3

-  **LUSSEMBURGO**  
*Salvati seimila posti di lavoro all'ArcelorMittal*
-  **FINLANDIA**  
*Rinnovato il contratto del settore*
-  **SVEZIA**  
*Restano stabili gli occupati a tempo pieno*
-  **FRANCIA**  
*Intesa per ridurre alcune differenze di genere*
-  **DANIMARCA**  
*Parti sociali chiedono interventi più flessibili*
-  **AUSTRIA**  
*Misure per stimolare il mercato del lavoro*
-  **BELGIO**  
*Provvedimenti anti-crisi per gli impiegati*
-  **PORTOGALLO**  
*Aumentano gli interventi per i disoccupati*
-  **GRAN BRETAGNA**  
*Prove di "metalmecanica" all'Università*

## Confronti internazionali

pag. 6

**L'interscambio commerciale dell'Italia nel settore metalmecanico**

## CEEMET informa

pag. 7

**L'UE riconosce il CEEMET come "partner sociale"**  
**Scuola e industria: un progetto per l'occupazione**  
**Cosa è il CEEMET**

## Editoriale



Questo è il primo numero di Euromet news, la nuova newsletter bimestrale di Federmeccanica che verrà inviata tramite e-mail. Raccoglie l'eredità della precedente pubblicazione dedicata all'informazione di diretto interesse dell'industria metalmecanica su quanto accade in Europa in materia sociale, sindacale e del lavoro. Ci sono novità importanti

sia nei contenuti redazionali che nella veste grafica.

Pur mantenendo l'impostazione di bollettino di informazione, e quindi di strumento agile e di rapida consultazione, Euromet news prevede una rubrica fissa dedicata all'"Approfondimento" di una notizia, un fatto o un fenomeno che caratterizza l'attualità europea. Oltre alle notizie "In breve" è prevista una sezione di documentazione inerente l'attività del CEEMET, la nostra Federazione europea.

L'obiettivo che ci proponiamo è ampliare l'area di fruizione della pubblicazione in modo da avvicinare il nostro sistema alle tematiche del mercato sociale europeo. Infatti, ciò che accade in Europa è sempre più rilevante, nel bene e a volte nel male, nella nostra vita quotidiana di imprenditori.

D'altro canto l'Europa ha bisogno di rafforzare il proprio ruolo autonomo di entità sovranazionale, esprimere una maggiore capacità di iniziativa e realizzare un più efficace coordinamento tra i tanti Paesi che oggi la compongono. Occorre pertanto completare il processo di unificazione, far seguire alla politica monetaria una migliore capacità di intervento in quella fiscale e soprattutto sviluppare una concreta progettualità, che sappia interessare e coinvolgere le imprese - anche piccole e medie - nel campo della politica industriale.

Per fare tutto ciò è necessario dare all'UE una capacità di governo politico che oggi non ha, con maggiori poteri alla Commissione e con un diverso sistema elettivo. Le stesse politiche sociali, uno dei fiori all'occhiello dell'Europa, necessitano di essere monitorate e aggiornate, prestando attenzione a che non diventino, però, un ostacolo alla competitività delle imprese. ■

Pier Luigi Ceccardi - Presidente Federmeccanica



## Approfondimento

### **Occupazione, le misure adottate in Europa per contrastare la crisi**

Continua a crescere nei paesi che compongono l'area dell'euro il tasso di disoccupazione. Nel mese di luglio ha raggiunto il 9,5% (9% nell'UE-27), pari a circa 15,1 milioni di lavoratori (21,8 mln nell'UE-27). La rilevazione è stata diffusa lo scorso primo settembre da Eurostat e per l'eurozona si tratta del valore più alto dal 1999.

Le difficoltà sul mercato del lavoro non sono destinate per ora ad arrestarsi. Le dinamiche occupazionali continueranno, infatti, a reagire con ritardo rispetto ai primi deboli segnali di ripresa dell'economia recentemente osservati. Per questo motivo, secondo le stime di BUSINESSEUROPE (Confederazione europea delle Confindustrie nazionali), la quota di disoccupati continuerà a crescere nell'UE fino a raggiungere l'11% nel 2010. Tuttavia, disaggregando i dati a livello nazionale emergono performances diverse fra loro. Da un anno, il tasso di disoccupazione è cresciuto dell'8% in Spagna, del 6% in Irlanda, e dell'1,5% in Francia. È rimasto per ora stabile in Olanda e Germania nonostante la produzione sia diminuita in modo significativo. La Spagna, invece, non fa parte del gruppo di Paesi dove la caduta della crescita è stata più forte. La spiegazione di questa apparente contraddizione può essere ricercata nelle politiche nazionali di redistribuzione del lavoro.

La Spagna ha deregolamentato il mercato del lavoro nel corso degli ultimi anni ricorrendo spesso all'applicazione di contratti a tempo determinato, che oggi costituiscono un terzo dei lavoratori subordinati (a fronte del 5% negli Stati Uniti e del 13% in Francia). In queste condizioni l'occupazione è prevedibilmente cresciuta, nelle fasi di espansione del ciclo, salvo poi crollare durante la crisi. Al contrario, dallo scorso anno la Germania ricorre al "Kurzarbeit", che consente alle imprese di diminuire le ore lavorate in un anno e di ridurre proporzionalmente il salario. Lo Stato compensa due terzi della perdita subita dal dipendente. Il Governo tedesco (e sulla stessa scia si stanno muovendo anche Austria, Belgio, Danimarca, Francia e Svezia) ha di fatto adottato l'approccio dell'UE, che per limitare l'aumento dei disoccupati, consiglia di ridurre gli orari settimanali e il cuneo fiscale. La finalità di questi interventi è ridurre i costi sociali immediati e i costi

economici di lungo periodo. Al riguardo l'Ocse stima un aumento della disoccupazione strutturale, una volta superata la crisi, dell'1,5% nell'area dell'euro, ma con valori a macchia di leopardo (ad esempio, 2,5% in Spagna e 0,5% in Germania).

Le due economie, quella spagnola e quella tedesca, si mostrano entrambe flessibili, ma con modalità differenti. La Spagna fa ricadere la maggior parte dei costi di aggiustamento agendo soprattutto sulla leva della flessibilità dei contratti, mentre la Germania, intervenendo attraverso la flessibilità degli orari, finanzia il costo sociale della riduzione dell'orario settimanale tramite la fiscalità generale. In sintesi, ciò che caratterizza il sistema tedesco è la capacità di adattamento alle fluttuazioni del ciclo economico senza stress sui livelli occupazionali. Questa è resa possibile dal ricorso ad un sistema di relazioni industriali basato su orario flessibile e deroghe agli standard contrattuali. Su questi principi era basato anche il contratto firmato in Germania per il settore metalmeccanico già agli inizi del 2004 che ha reso meno rigido l'orario, ma aumentandolo anziché ridurlo. Ciò dimostra come l'adattabilità degli orari alle fluttuazioni della domanda, anche molto drastiche come è accaduto nell'attuale crisi mondiale, si rivela uno strumento prezioso per la difesa dei livelli occupazionali. In tal senso l'istituto della Cassa Integrazione Guadagni pone l'Italia tra i Paesi meglio attrezzati per rispondere a tale situazione.

Qualunque sia l'opzione scelta in Europa si assisterà presumibilmente all'aumento della flessibilità nei rapporti professionali come previsto dall'adozione del principio della "flexicurity", che prevede di combinare flessibilità e protezione sociale. Inoltre, per garantire stabilità sarà probabilmente decisiva l'adozione di un approccio integrato a livello europeo e coordinato nella regolamentazione del mercato del lavoro e dei mercati finanziari. ■

Due forme di flessibilità

Flessibilità e protezione sociale

### **Glossario**

**Flexicurity** - Il termine, utilizzato per la prima volta in seno all'UE in seguito all'elaborazione della Strategia di Lisbona (2000), individua l'obiettivo di migliorare, da una parte, la flessibilità dei mercati del lavoro, delle organizzazioni lavorative e dei rapporti di lavoro e, dall'altra, la sicurezza sociale.



## In breve

### Lussemburgo

#### **Salvati seimila posti di lavoro all'ArcelorMittal**

Gestire l'attuale periodo di crisi e individuare le strategie per anticipare il cambiamento. In sintesi sono questi gli obiettivi contenuti nell'accordo quadro europeo siglato tra EMF (European Metalworkers' Federation) e ArcelorMittal.

L'azienda, leader del settore dell'acciaio, aveva annunciato lo scorso anno un piano di ristrutturazione che prevedeva il taglio di 9mila posti, sei dei quali in Europa, dovuti al crollo del mercato dell'acciaio. L'intesa prevede che ArcelorMittal non proceda a licenziamenti unilaterali e faccia ricorso agli strumenti previsti dalle legislazioni dei singoli paesi per limitare la riduzione dei livelli occupazionali. Inoltre, le parti avvieranno un processo negoziale volto a limitare la perdita del potere di acquisto delle retribuzioni nei casi di disoccupazione parziale.

Un'altra parte dell'accordo riguarda, da un lato, la formazione intesa come strumento di sviluppo delle competenze (anche nei periodi di disoccupazione parziale) e di anticipazione del cambiamento, e, dall'altro, l'individuazione di standard di dialogo sociale (inteso come informazione, consultazione e contrattazione) adattabili alle normative vigenti a livello nazionale e nel rispetto delle consuetudini di ogni paese. ■

Fonte: EMF

### Finlandia

#### **Rinnovato il contratto del settore**

I 140mila lavoratori del settore metalmeccanico finlandese hanno un nuovo contratto. L'intesa è stata trovata lo scorso 21 agosto tra la Federazione delle industrie del settore (Federation of Finnish Technology Industries) e il corrispondente Sindacato dei lavoratori (Finnish Metalworkers' Union).

L'accordo, la cui vigenza decorre dal primo ottobre fino al 30 settembre 2012, prevede un incremento dei costi pari allo 0.5% per il primo anno. Saranno le parti a livello locale a decidere la collocazione temporale dell'aumento e, in caso di intesa mancata, questo sarà comunque riconosciuto a partire dal primo dicembre 2009. Una clausola contrattuale pre-

vede che in caso di difficoltà legate alla produzione, all'andamento economico o alla situazione occupazionale, l'aumento potrà essere annullato o posticipato ad altra data attraverso un accordo sottoscritto dalle parti. Inoltre saranno avviate le trattative sul salario per gli anni 2010 e 2011 alla fine del mese di maggio di ciascun anno, tenendo conto delle prospettive di crescita economica ed occupazionali del periodo di riferimento.

Alcune modifiche sono state previste anche all'orario di lavoro, alla contrattazione locale e alle attribuzioni dei rappresentanti sindacali, il cui ruolo sembra assumere un'importanza sempre maggiore al fine di introdurre più flessibilità in azienda. ■

Fonte: Federation of Finnish Technology Industries

### Svezia

#### **Restano stabili gli occupati a tempo pieno**

I livelli occupazionali a tempo pieno restano stabili nell'industria metalmeccanica svedese nonostante la crisi mondiale. Dopo il minimo storico del 13% di lavoratori impiegati a tempo pieno, rilevato nel secondo trimestre del 2009, la previsione per il terzo è pari al 15%. Lo mette in evidenza l'Indagine dell'Associazione delle industrie metalmeccaniche (Teknikföretagen).

La tenuta degli occupati è collegata ad un aumento dei nuovi ordini sia in ambito nazionale, sia estero e, in particolare, nei settori della produzione di macchine elettriche e dei fornitori dell'industria automobilistica. Disaggregando il dato emerge che ordini nel mercato domestico segnano un aumento sostanziale, mentre l'export evidenzia ancora valori negativi, seppur con indici di declino inferiori rispetto all'inizio del 2009. ■

Fonte: Teknikföretagen

Limitare la perdita di occupati

Cresce la domanda interna

Aumenti decisi a livello locale



## In breve

### Francia

#### **Intesa per ridurre alcune differenze di genere**

Una riduzione del gap salariale tra uomo e donna e un più efficace inserimento delle donne nell'industria metalmeccanica. Questi sono gli obiettivi che l'Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie (UIMM) e i Sindacati di categoria (CFDT, CFE-CGC, CFTC e FO) intendono perseguire con le misure recentemente concordate e suddivise in tre aree di intervento.

Per migliorare l'integrazione delle donne in un settore prevalentemente maschile, l'Osservatorio sulle mansioni e le qualifiche nel settore metalmeccanico redigerà una guida contenente alcuni suggerimenti pratici.

Le parti, inoltre, hanno individuato quattro interventi specifici. Primo, la realizzazione di una guida rivolta alle imprese e tesa a stimolare l'iniziativa femminile nell'assumere maggiori responsabilità professionali e ad incoraggiare le aziende ad adottare comportamenti che agevolino l'assunzione di donne. Secondo, il diritto a periodi di formazione o di aggiornamento per le lavoratrici che rientrano dalla maternità o da congedi parentali. Terzo, l'incremento nel corso dell'anno successivo delle ore di formazione acquisite per le donne che fruiscono del DIF (Diritto Individuale alla Formazione). Quarto, la "portabilità" del diritto alla formazione qualora la lavoratrice debba sospendere il rapporto di lavoro per motivi di ricongiungimento familiare.

Inoltre, allo scopo di rimuovere le differenze di genere a livello economico, le aziende dovranno individuare quelle situazioni critiche che determinano casi di disparità e apportare i necessari correttivi alla propria organizzazione interna. ■

Fonte: UIMM

Per approfondire: Grundfos ➔

Individuate  
4 misure  
specifiche

### Danimarca

#### **Parti sociali chiedono interventi più flessibili**

È in aumento in Danimarca il ricorso al taglio dell'orario di lavoro per evitare i licenziamenti. La multinazionale Grundfos ha annunciato negli scorsi mesi che 1080 lavoratori sarebbero stati presto impiegati a orario ridotto.

La Compagnia si è rivolta direttamente al Governo per un'applicazione più flessibile delle misure anti-crisi destinate alle imprese. Più in generale, sia i rappresentanti dei lavoratori che delle aziende chiedono all'esecutivo danese di porgere la massima attenzione alle dinamiche occupazionali, sottolineando in particolare la necessità di migliorare le norme sulla riduzione dell'orario di lavoro. ■

Fonte: UIMM Social International

Riduzione  
di orario

### Austria

#### **Misure per stimolare il mercato del lavoro**

Il Parlamento austriaco ha approvato nello scorso mese di luglio interventi allo scopo di prevenire l'aumento del tasso di disoccupazione e di stimolare il mercato del lavoro.

Le misure riguardano l'estensione da 18 a 24 mesi per il ricorso alla riduzione dell'orario di lavoro (durante i periodi di crisi economica). In altri termini, l'impresa riduce il salario in proporzione alle ore lavorate e lo Stato compensa parte della perdita subito dal dipendente. Sono, inoltre, previste regole più flessibili sul lavoro part-time concesso ai lavoratori "anziani". In particolare, per poter accedere a tali misure, non è più necessario per l'impresa dover assumere nuovi dipendenti.

Un altro provvedimento è rivolto ai giovani allo scopo di un rapido re-inserimento nel mercato del lavoro. Si tratta di attività di training per i lavoratori con età compresa fra 15 e 25 anni, che siano stati licenziati da agenzie di lavoro temporanee o da piccole e medie imprese. ■

Fonte: Eurofound

Orario  
ridotto e  
part-time



## In breve

### **Belgio**

#### **Provvedimenti anti-crisi per gli impiegati**

Fallito il tentativo di estendere agli impiegati del settore metalmeccanico le stesse misure anti-crisi previste per gli operai, negli scorsi mesi le parti sociali hanno trovato un accordo contenente alcune soluzioni specificamente previste per i soli impiegati.

Tre, in particolare, le misure possibili: riduzione temporanea collettiva dell'orario di lavoro; riduzione temporanea dell'orario di lavoro a livello individuale; sussidi alla disoccupazione temporanea. Mentre la riduzione dell'orario di lavoro è materia demandata direttamente alla contrattazione aziendale, le altre due fattispecie sono affrontate in sede di contrattazione collettiva settoriale, con diverse modalità in funzione dell'esistenza di una rappresentanza sindacale all'interno delle imprese coinvolte e solo a condizione che la situazione di crisi sia accertata secondo criteri espressamente disciplinati.

Mentre nel primo caso spetta all'azienda l'onere di compensare all'impiegato la minor retribuzione, a fronte di una riduzione dei costi previdenziali che l'azienda normalmente versa allo Stato, negli altri due casi la compensazione della riduzione salariale è versata direttamente da un fondo statale, senza obblighi per l'azienda. ■

Fonte: *European Industrial Relation Observatory On-line*  
Per approfondire: [EIROOnline](#) ➔

per rientrare in questo intervento è che le imprese beneficiarie non deliberino distribuzione degli utili e non aumentino le retribuzioni dei dirigenti e dei delegati. ■

Fonte: *UIMM Social International*

### **Gran Bretagna**

#### **Prove di "metalmeccanica" all'Università**

Prove di utilizzo di macchinari tradizionali e di macchine a controllo numerico computerizzato presso il centro di ricerca dell'Associazione britannica delle imprese metalmeccaniche (EEF). Questa opportunità è offerta a 73 studenti della Facoltà di ingegneria in base all'accordo firmato tra l'Università di Birmingham e l'EEF.

Lo scopo è quello di favorire l'incontro tra le qualifiche richieste dall'industria metalmeccanica e quelle offerte dagli istituti scolastici dando la possibilità ai laureandi in ingegneria di entrare in contatto diretto con il loro probabile futuro ambito professionale. "Questo è un aspetto importante nella formazione degli ingegneri - ha commentato il Responsabile dell'iniziativa, Duncan Shepherd - e il fatto che il corso sia stato sponsorizzato dalla Società energetica e petrolifera BP dimostra quanta importanza l'industria affidi a questo tipo di competenze tecniche". ■

Fonte: *EEF*

Incontro tra domanda e offerta

### **Portogallo**

#### **Aumentano gli interventi per i disoccupati**

Passa da 365 a 461 euro mensili il reddito minimo per poter beneficiare dei sussidi sociali alla disoccupazione, previsti per i lavoratori che esauriscono il periodo coperto dalla disoccupazione parziale. I nuovi criteri si applicano ai disoccupati licenziati prima del mese di giugno e che abbiano presentato domanda entro la fine dello stesso mese.

A fine luglio il Governo ha modificato alcune norme del pacchetto "Qualificazione dei lavoratori", consentendo alle aziende che avevano beneficiato della disoccupazione parziale di usufruire fino al mese di dicembre 2009 di ulteriori misure a sostegno della formazione dei lavoratori. La condizione

#### **Euromet info**

Data di chiusura del numero 1  
28 settembre 2009

Per informazioni Federmeccanica  
Piazzale Benito Juarez, 14  
00144 - Roma

Tel: +39 065925446  
Fax: +39 065911913  
Email: [mail.roma@federmeccanica.it](mailto:mail.roma@federmeccanica.it)

Misure a livello aziendale e settoriale

Più sostegno alla formazione



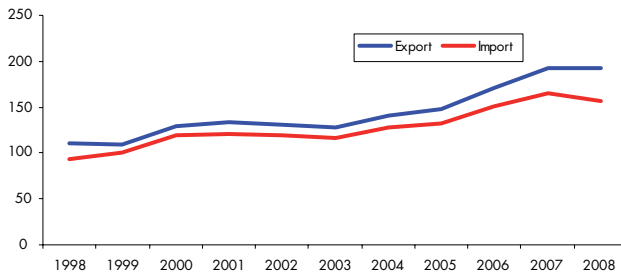
## Confronti internazionali

### L'interscambio commerciale dell'Italia nel settore metalmeccanico

Cresce l'interscambio

L'interscambio commerciale (fig. 1) dell'Italia verso il resto del mondo nel settore metalmeccanico è sensibilmente cresciuto nel corso dell'ultimo decennio, mantenendo per tutto il periodo un saldo complessivo positivo. ■

Figura 1  
Interscambio dell'Italia nel settore



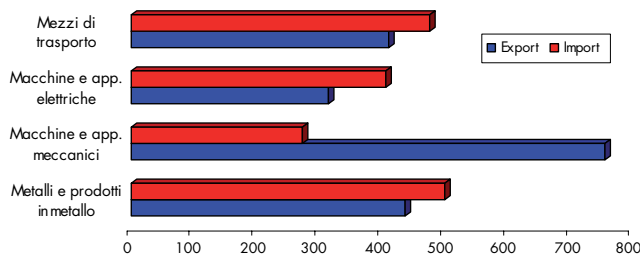
(valori in mld di euro correnti per il periodo 1998-2008; fonte: Istat)

Andamenti disaggregati non omogenei

Disaggregando i dati per i quattro sottosettori metalmeccanici (fig. 2) emerge come la crescita dell'interscambio complessivo sia trainata dalla performance delle "macchine e apparecchi meccanici", l'unico ambito nel quale il metalmeccanico italiano presenta un saldo attivo grazie ad un elevato livello di specializzazione. Al contrario, l'Italia risulta poco presente nel sottosettore che cresce più velocemente a livello mondiale ("macchine e apparecchi elettrici"). Inoltre, il deficit rilevato per i "metalli e prodotti in metallo" è connesso alla quota relativa all'import di metalli e delle materie prime collegate, mentre l'interscambio dei soli prodotti in metallo evidenzia un saldo attivo. ■

Figura 2

Interscambio commerciale dell'Italia nei quattro sottosettori



(valori in mld di euro correnti per il 2007; fonte: Istat)

L'interscambio commerciale dell'Italia resta fortemente radicato con i Paesi UE (in particolare con Germania e Francia) e con i Paesi europei extra UE (fig. 3.1 e fig. 3.2). Cina (soprattutto per l'import) e Stati Uniti sono gli unici Paesi extra europei che entrano nel ranking dei primi cinque per relazioni commerciali con l'Italia nei quattro sottosettori considerati.

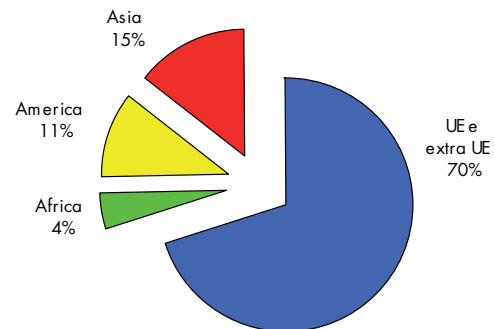
I principali partner

Fuori dal contesto europeo, le esportazioni sono concentrate in ordine decrescente verso i Paesi del Medio Oriente, dell'America settentrionale, e dell'Asia Orientale. Dai paesi di quest'ultima area proviene una quota rilevante delle importazioni complessive, seguiti da quelli dell'America settentrionale e centro-meridionale. ■

Emerge il ruolo della Cina

Figura 3.1

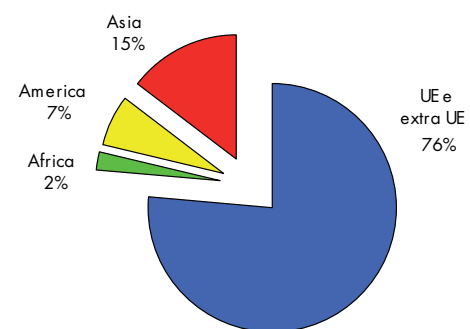
Le esportazioni dell'Italia nel settore per area geografica



(valori % per il 2007; fonte: Istat)

Figura 3.2

Le importazioni dell'Italia nel settore per area geografica



(valori % per il 2007; fonte: Istat)



## CEEMET informa

### **L'Unione Europea riconosce il CEEMET come "partner sociale"**

Lo scorso 23 settembre la Commissione Europea ha riconosciuto al CEEMET lo status di attore del "dialogo sociale" nel settore metalmeccanico.

L'ufficializzazione della collaborazione tra il CEEMET e l'EMF, che segue ad un lungo periodo di confronti informali, renderà probabilmente ancor più significativo il ruolo svolto dai partner sociali nei processi decisionali in seno alle Istituzioni europee.

L'importanza di tale riconoscimento è riscontrabile anche agli artt. 138 e 139 del Trattato UE, laddove si prevede che la Commissione, nella fase di stesura di una proposta di legge, consulti e coinvolga le parti sociali del settore economico interessato. Inoltre, la rilevanza del ruolo svolto dalle parti sociali è stata evidenziata anche dal contributo che il CEEMET ha fornito nel processo di revisione della Direttiva sui campi elettromagnetici (2004/40), concepita inizialmente in modo rigido e, dunque, di difficile applicazione concreta. ■

Fonte: CEEMET

Per approfondire: UE ➡

### **Scuola e industria: un progetto per l'occupazione**

Rafforzare la cooperazione tra le industrie metalmeccaniche europee e gli istituti tecnici secondari. Il CEEMET per raggiungere questo obiettivo ha messo a punto un progetto diviso in tre fasi. Prima: un questionario on-line rivolto alle Associazioni europee e ad un numero rappresentativo di aziende metalmeccaniche. Seconda: una conferenza, organizzata a Bruxelles, per presentare i risultati dell'indagine e le altre attività del CEEMET. Terza: confronto sugli obiettivi raggiunti e sulle implicazioni di policy.

L'esigenza di tale progetto sorge dalle crescenti difficoltà dell'industria nel reperire risorse specializzate e altamente qualificate. Alcune stime recenti dell'agenzia europea Cedefop indicano che la quota di impieghi ad "alta competenza" passerà dal 25% al 31% del totale delle posizioni offerte in ambito comunitario tra il 2006 e il 2020. Diminuirà (dal 26% al 18%) la

domanda di lavoratori con "basse competenze", in parte compensata dall'aumento della richiesta di quelli con "competenze medie", che si attesterà al 51%. ■

Fonte: CEEMET

Per approfondire: Cedefop ➡ UE ➡

### **Cosa è il CEEMET**

Il CEEMET (Council of European Employers for the Metal, Engineering and Technology-based Industries) è un'associazione con sede a Bruxelles istituita nel 1962 inizialmente con il nome di WEM (Western European Metal Trades Employers' Organisation). È costituita da 22 organizzazioni imprenditoriali dell'industria metalmeccanica e settori affini, appartenenti ai rispettivi paesi europei. Attraverso i suoi aderenti rappresenta 200mila aziende per un totale di circa 12 milioni e 700mila lavoratori.

Il ruolo del CEEMET è quello di promuovere lo scambio di informazioni ed opinioni tra i suoi membri su alcuni temi sociali connessi agli interessi del settore, oltre a quello di facilitare il raggiungimento di posizioni condivise e la formulazione di dichiarazioni formali su questioni di interesse comune. Tale attività è svolta sotto varie forme, fra le quali la redazione di rapporti sulla situazione politica, sociale ed economica, l'interscambio di statistiche, la basic documentation (raccolta di schede sinottiche sugli istituti legati al rapporto di lavoro), e gli approfondimenti tematici.

Il CEEMET segue l'evoluzione della politica sociale attraverso gruppi di lavoro e Comitati tecnici, che si riuniscono periodicamente per discutere di relazioni sindacali e legislazione del lavoro, formazione e occupazione, salute e sicurezza, andamento economico. È, inoltre, significativo l'impegno e il ruolo del CEEMET nell'ambito del dialogo con l'EMF (Sindacato Europeo dei Lavoratori Metalmeccanici), finalizzato allo scambio di opinioni ed esperienze di buone pratiche nazionali, tenendo conto del principio di sussidiarietà e proporzionalità.

Il CEEMET è attivo anche sul piano delle relazioni esterne sia attraverso una rilevante attività di lobbying con le istituzioni comunitarie per la tutela degli interessi dell'industria metalmeccanica, sia attraverso costanti contatti con BUSINESSEUROPE (Confederazione europea delle Confindustrie nazionali) e con altre organizzazioni datoriali di settore e sottosettoriali.

Il caso della  
Direttiva  
2004/40

Il mercato  
richiede alte  
competenze