



Approfondimento

Agenda 2020: il futuro dell'Unione Europea

E' attesa per giugno una Comunicazione ufficiale della Commissione Europea (CE), che intanto ha fissato l'Agenda 2020 e messo al primo posto tra gli obiettivi tematici quello di far sì che "la conoscenza sia un fattore di ricchezza".

Innovazione,
istruzione,
digitale

La nuova strategia, che segue quella di Lisbona e mira a consolidare la ripresa post-crisi, ha tra le finalità quella di orientare i Paesi verso una "crescita intelligente", fondata su innovazione, istruzione e società digitale. La declinazione di queste parole chiave prevede l'investimento del 3% del Pil in R&S, la riduzione del tasso di abbandono scolastico dal 15 al 10%, l'incremento dal 31 al 40% della quota di popolazione nella classe di età 30-40 anni in possesso di un diploma universitario e una più rapida diffusione di internet ad alta velocità, anche allo scopo di sfruttare i vantaggi di un mercato unico del digitale per famiglie e imprese.

Lavoro,
formazione,
flessicurezza

La crescita per essere intelligente dovrà anche essere "inclusiva", aumentando il tasso di occupazione, investendo nelle competenze dei lavoratori, modernizzando i metodi di formazione e i sistemi di protezione sociale. Ciò assume maggiore rilevanza se si considerano alcuni mutamenti in atto. Tra questi il cambiamento demografico che provocherà nei prossimi anni la diminuzione della forza lavoro. Se a ciò si aggiunge la constatazione che soltanto i 2/3 della popolazione in età lavorativa è occupata, rispetto ad oltre il 70% negli Usa e in Giappone, appare più evidente la necessità di applicare i principi della "flessicurezza" e consentire ai lavoratori di acquisire nuove competenze per adeguarsi alle mutate condizioni e ad un eventuale riorientamento professionale. Per ridurre la disoccupazione e aumentare la produttività, l'Agenda 2020 auspica anche di conciliare più efficacemente domanda e offerta, promuovendo la mobilità dei lavoratori e prevedendo con precisione la futura domanda di competenze. Nell'UE circa 80 mln di persone possiedono basse competenze, ma entro il 2020 saranno creati 16 mln di posti altamente qualificati, mentre quelli a bassa qualificazione scenderanno di 12 mln (stime Cedefop). Occorre, inoltre,

intensificare il dialogo sociale e affrontare il problema della segmentazione del mercato del lavoro prendendo iniziative per contrastare l'occupazione temporanea e precaria, la sottoccupazione e il lavoro non dichiarato. Allo stesso tempo è necessario garantire misure di previdenza sociale adeguate anche ai lavoratori con contratti a tempo determinato ed ai lavoratori autonomi.

Accrescere la quantità e la qualità dell'occupazione è un obiettivo a sua volta interconnesso con una politica industriale capace di favorire lo sviluppo di un tessuto imprenditoriale solido, competitivo su scala globale e sostenibile. La "crescita sostenibile" dovrà basarsi su un uso più razionale delle risorse utilizzando il programma 20-20-20, che prevede la riduzione delle emissioni di gas inquinanti del 20% rispetto ai livelli del 1990, l'incremento al 20% della quota delle fonti di energia rinnovabile e il miglioramento del 20% di efficienza energetica.

Per associare a questi tre macro-obiettivi una strategia efficace, la CE ha coinvolto nella definizione dell'Agenda 2020 i rappresentanti di imprese e sindacati, il cui contributo non si è fatto attendere. Business Europe e European Trade Union Confederation hanno recentemente concordato un avviso comune fondato su quattro obiettivi principali: combinazione delle strategie di uscita e rientro dalla crisi; promozione del triangolo della conoscenza (istruzione, ricerca, innovazione); servizi pubblici efficaci ed efficienti; aumento dell'occupazione e politiche sociali inclusive.

Tuttavia, nonostante gli impegni profusi da molti Paesi dell'UE per tutelare l'occupazione, il persistere di un andamento negativo degli indicatori del mercato del lavoro ha rafforzato la convinzione in seno alla CE di introdurre a livello nazionale un sistema che garantirà, a chi non riesce a trovare lavoro, un sostegno finanziario e un aiuto personalizzato perché possa reinserirsi nel mercato occupazionale. Sarà così realizzato in parte il paradigma della "conoscenza come fattore di ricchezza".

Competitiv-
tà, energia,
clima

Avviso
comune

Verso nuove
politiche
sociali



Il punto su...

Salute e sicurezza in ambito europeo

La salute e la sicurezza sul luogo di lavoro sono una colonna portante della politica dell'UE in tema di occupazione e affari sociali. E' quanto emerge dalla "Strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro" adottata dalla Commissione Europea (CE).

Nell'ambito della strategia di Lisbona, gli Stati membri hanno riconosciuto che gli ingenti costi economici collegati alla difesa della salute e della sicurezza sul posto di lavoro incidono sulla crescita economica e sulla competitività delle imprese. Anche per questo una delle finalità della strategia comunitaria 2007-2012 riguarda la riduzione del 25% del tasso d'incidenza degli infortuni sul lavoro.

Per raggiungere tale obiettivo alcuni temi all'attenzione dell'UE sono particolarmente significativi per le imprese: i campi elettromagnetici, le differenze di età all'interno della valutazione del rischio e la semplificazione.

In merito ai campi elettromagnetici la CE ha prorogato al 2012 l'attuazione della direttiva 2004/40/CE sulle prescrizioni minime di sicurezza e di salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici. La CE ha di fatto accolto alcune indicazioni provenienti dal CEEMET in rappresentanza delle organizzazioni di imprese nei settori metalmeccanico, ingegneria e impiantistica di 22 Paesi europei. L'idea è che una mancata proroga della direttiva avrebbe impedito le opportune modifiche necessarie per non pregiudicare comuni processi industriali senza peraltro arrecare alcun beneficio concreto alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. In altri termini, la proroga consente la revisione e l'approfondimento di alcuni rilevanti aspetti, tra i quali la metodologia di

valutazione ed i valori limite di esposizione.

La forza lavoro europea nei prossimi decenni comprenderà quote crescenti di lavoratori con più di 50 anni di età a fronte di una riduzione della componente giovanile. Ciò fornisce un ulteriore motivo per concentrarsi sulla riduzione del rischio di infortuni sul lavoro e sul miglioramento della salute dei lavoratori, in particolare di quelli più anziani.



Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro

La CE invita gli Stati membri a definire e ad adottare strategie nazionali collegate alla strategia comunitaria, nonché a stabilire in tale ambito obiettivi quantitativi da raggiungere. La CE propone agli Stati membri di riservare una particolare attenzione a quattro settori d'intervento:

- la prevenzione e la sorveglianza della salute;
- la riabilitazione e la reintegrazione dei lavoratori;
- le risposte ai cambiamenti sociali e demografici (invecchiamento della popolazione, lavoro dei giovani);
- il coordinamento delle politiche sanitarie e di sicurezza sul lavoro, nonché il coordinamento fra le politiche di sanità pubblica, sviluppo regionale e coesione sociale, appalti pubblici, occupazione e ristrutturazioni.

Rispetto alla semplificazione la CE, consapevole dei costi delle imprese connessi alla gestione degli oneri amministrativi, si adopererà per adattare il quadro normativo ai progressi tecnici più recenti e all'evoluzione del mondo del lavoro, rispettando i principi di coerenza, semplicità ed efficacia. La CE promuoverà, inoltre, l'elaborazione di una metodologia comune per la valutazione delle direttive in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Questi obiettivi dell'UE, come emerso anche dall'ultimo Gruppo di lavoro CEEMET su salute e sicurezza, rispondono ad una strate-

gia condivisibile e in linea con le finalità perseguite da ciascun Paese.

Lo scopo principale rimane la crescita dei livelli di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, considerando quest'ultima come una variabile essenziale per lo sviluppo economico nazionale. Tale binomio è richiamato all'interno del Libro Bianco "Un impegno comune per la salute: approccio strategico dell'UE per il periodo 2008-2013", il quale consolida l'importanza della salute per la crescita e l'occupazione dei diversi Paesi.

Mariarosaria Spagnuolo
Settore Territorio Assolombarda
Responsabile Area Ambiente e Sicurezza



Confronti internazionali

Il valore aggiunto metalmeccanico nell'UE-27

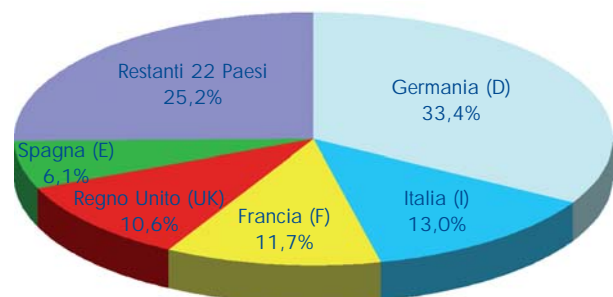
Nell'Unione Europea il settore metalmeccanico con circa 16 milioni di occupati ha prodotto ricchezza (misurata con il valore aggiunto al costo dei fattori) per 897 miliardi di euro nel 2007; il 49,5% del totale del valore aggiunto manifatturiero ed il 7,3% del Pil complessivo dei 27 Paesi dell'UE.

Germania prima col 33%

Circa i 3/4 del valore aggiunto metalmeccanico si origina nei cinque principali paesi dell'UE (Germania, Italia, Gran Bretagna, Francia e Spagna), ma la Germania da sola ha contribuito per oltre il 33% con i suoi 303 miliardi di euro, mentre l'Italia, che si colloca in seconda posizione, ha coperto il 13% del totale con un valore aggiunto pari a 117 miliardi.

Figura 1

Distribuzione % del valore aggiunto nei 27 Paesi dell'UE*



Attività dei settori

Nella distribuzione settoriale delle attività riconducibili all'industria metalmeccanica il comparto delle macchine e materiale meccanico rappresenta il 23,5% del totale, seguito dalle attività relative alla fabbricazione di macchine elettriche (23,3%) e dei prodotti in metallo (19,7%).

Tabella 1

Composizione % del valore aggiunto nell'UE*

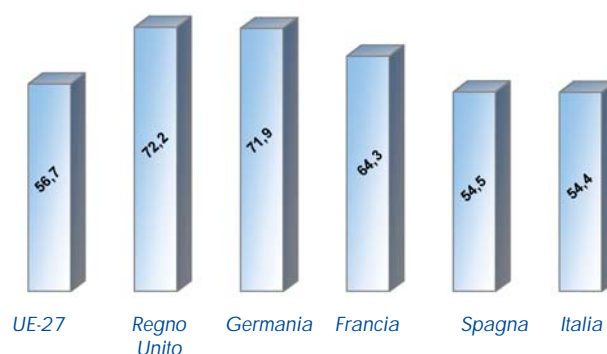
	UE-27	K	D	F	E	I
Metallurgia	9,9	7,1	8,2	8,1	13,7	10,4
Prodotti in metallo	19,7	19,6	14,7	20,4	28,9	28,4
Macchine ed apparecchi meccanici	23,5	20,1	25,8	19,2	18,0	28,7
Macchine ed apparecchi elettrici	23,3	24,2	23,5	24,5	16,0	18,9
Autoveicoli	17,3	13,9	24,2	16,6	17,6	9,0
Altri mezzi di trasporto	6,3	15,1	3,6	11,2	5,9	4,6
Totale metalmeccanico	100	100	100	100	100	100

Il valore aggiunto metalmeccanico complessivo dell'UE (897 miliardi di euro) diviso per il numero di occupati (15.825.040) evidenzia un valore pro-capite medio pari a 56.700 euro annui. Tuttavia all'interno dell'area, in Paesi come la Germania e la Gran Bretagna, tale indicatore supera i 70mila euro, mentre per l'Italia e la Spagna risulta di poco superiore ai 54mila euro.

Valore pro-capite

Figura 2

Valore aggiunto pro-capite nei principali Paesi dell'UE* (migliaia di Euro)



Le differenze osservate dipendono da molteplici fattori. Fra questi la dimensione aziendale ed il diverso peso dei singoli comparti nell'ambito dell'aggregato metalmeccanico. A tal proposito occorre sottolineare come, nella quasi totalità dei comparti, il valore aggiunto pro-capite della Germania, della Gran Bretagna e della Francia si colloca ampiamente al di sopra del valore medio dell'UE, mentre quello della Spagna e dell'Italia risulta quasi sempre inferiore.

D, UK e F sopra la media UE

* Fonte: elaborazione Federmeccanica su dati Eurostat

Euromet info

Data di chiusura del numero 5 - 28 maggio 2010

Per informazioni
Federmeccanica
Piazzale Benito Juarez, 14 - 00144 - Roma

Tel: +39 065925446 - Fax: +39 065911913
Email: mail.roma@federmeccanica.it



In breve



Spagna

Mercato del lavoro: una riforma in salita

Lo scorso 12 aprile il Governo ha presentato alle parti sociali un "pacchetto" di proposte per la riforma del mercato del lavoro.

Misure proposte

Tra le misure principali emergono il rafforzamento del ruolo dei Servizi di collocamento e la riduzione dell'orario finalizzata alla salvaguardia del lavoro. Altri interventi mirano alla lotta alla disoccupazione giovanile attraverso l'innalzamento da 21 a 24 anni del limite per l'assunzione con contratto di formazione e da 26 a 30 anni ai fini dell'ottenimento degli incentivi fiscali per l'assunzione stabile.

Iter della riforma

Allo stato attuale la via negoziale non sembra praticabile in quanto le imprese lamentano l'assenza di temi, a loro avviso prioritari, quali la flessibilità interna e il contrasto all'assenteismo, mentre i sindacati si oppongono alla maggior parte delle misure proposte. E' pertanto probabile che il Governo opti per la forma del decreto.

Per approfondire: *Ministerio de Trabajo* ➔



Norvegia

Verso l'intesa per il rinnovo del contratto

La maggioranza assoluta degli iscritti al sindacato Fellesforbundet (primo nel Paese per numero di tesserati ndr), lo scorso mese di aprile, ha votato a favore dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo per il settore metalmeccanico, imballaggi, tessile e abbigliamento.

Aumenti salariali

Tra i contenuti della proposta l'aumento del salario lordo orario di 1 corona (0,12 euro) o 1,5 (0,18), a seconda che siano previste trattative a livello locale, accompagnato da un ulteriore eventuale incremento di 0,5 corone (0,06 euro) destinato a ridurre le differenze salariali di genere. L'aumento complessivo si attesterebbe al 3% circa, includendo quello derivante dai negoziati locali.

Salario minimo e lavoro

E' stata inoltre rinviata al prossimo rinnovo contrattuale qualsiasi decisione sul salario minimo, mentre è stata avanzata la proposta della riforma del mercato del

lavoro con l'obiettivo di renderlo più efficiente con particolare riguardo ai settori in difficoltà.

Per approfondire: *Fellesforbundet* ➔



Francia

Thales, siglato accordo europeo TALK

E' stato sottoscritto a Parigi, in ambito Thales Group, l'accordo europeo TALK, che definisce i principi volti a garantire che la "discussione annuale di valutazione" tra manager e dipendenti, già prevista dall'accordo europeo IDEA dello scorso anno, si sviluppi in un clima socialmente responsabile, di rispetto ed ascolto reciproco.

L'accordo coinvolge 11 Paesi europei dove Thales Group ha strutture industriali (Germania, Austria, Belgio, Spagna, Francia, Italia, Olanda, Portogallo, Norvegia, Gran Bretagna e Svizzera) e si basa su 4 principi: il rispetto umano, la trasparenza, l'equilibrio (nel dialogo tra responsabile di struttura e collaboratore), il principio del "favore" (mantenimento delle condizioni più favorevoli per i dipendenti).

11 Paesi e 4 principi

Emerge inoltre dall'accordo la necessità di una descrizione chiara delle attività assegnate e della padronanza che se ne richiede, l'auto-valutazione e i criteri di valutazione a disposizione del management. Sono previsti, infine, una "procedura di appello" (gestione virtuosa del disaccordo) ed un "processo di allarme" (verso eventuali difficoltà applicative del confronto con le parti sociali), nonché azioni formative e scambi di *best practice*.

Elementi dell'accordo

Per approfondire: *Accordo Talk* ➔



Svezia

Teknikföretagen, intesa estesa agli operai

L'associazione datoriale Teknikföretagen ha siglato il 26 marzo scorso il rinnovo del contratto collettivo di settore valido per il periodo aprile 2010 - gennaio 2012 con il sindacato IF Metall, che rappresenta gli operai.

L'accordo, che segue l'intesa raggiunta il 2 marzo con i sindacati Unionen e Sveriger Ingenjörer, prevede un aumento lordo dello 0,9% da giugno 2010 e dell'1,9% da giugno 2011, cui occorre sommare l'effetto della

Contenuti dell'accordo



In breve

revisione delle retribuzioni a livello locale, che garantisce un aumento fisso pari allo 0,4% anche in caso di mancato accordo. E' inoltre previsto l'aumento del salario mensile a 392 corone svedesi (40 euro circa) per il periodo giugno 2010 - giugno 2011 e la crescita del salario minimo concordato tra le parti (attualmente pari a 16.476 corone e corrispondente a 1.704 euro circa) dell'1% da giugno 2010 e del 2,2% da giugno 2011.

Anche questa volta la trattativa ha rispettato "l'accordo sulla formazione del salario e sullo sviluppo dell'industria" del 1997, in base al quale le parti sociali si impegnano a promuovere trattative sindacali costruttive e prive di azioni di protesta. Tuttavia, in una conferenza stampa del 29 aprile scorso, i vertici di Teknikföretagen hanno annunciato che le attuali regole andranno riviste e al contempo hanno aperto al confronto. "Vogliamo una discussione aperta su come le trattative sindacali debbano essere condotte in futuro" ha chiarito Anders Narvinger, e "chiediamo un approccio più razionale alla formazione del salario" ha aggiunto Anders Weihe, entrambi di Teknikföretagen.

Per approfondire: [Teknikföretagen](#) ➔

[IF Metall](#) ➔

Austria

Flessibilità, trattativa complessa

"Il confronto sulla flessibilità dell'orario di lavoro non proseguirà". Questo è quanto ha dichiarato alla stampa austriaca il 12 aprile scorso Manfred Engelmann, responsabile della Divisione Federale Industria della Camera di commercio (WKÖ), che in Austria rappresenta le imprese.

Questa posizione di chiusura è collegata alla mancata modifica delle norme sulla flessibilità adottate nel settore metalmeccanico che risalgono agli anni '80 e '90. Per questo motivo lo scorso anno le parti sociali avevano avviato una trattativa sulla revisione di tali regole, che era stata tuttavia interrotta a seguito del rifiuto opposto dal sindacato Produktionsgewerkschaft alla proposta avanzata dalle imprese nel mese di novembre 2009.

Nel frattempo si segnala che la Conferenza interna dei Consigli di fabbrica, tenutasi a Vösendorf il 13 aprile, ha approvato all'unanimità un documento sulla flessibilità. Anche per questo, il Presidente nazionale del sindacato, Reiner Wimmer, probabilmente si dichiara ora disponibile a riprendere il negoziato.

Per approfondire: [Produktionsgewerkschaft PRO-GE](#) ➔

Accordo del 1997

Flessibilità anni '80-'90

Ripresa del negoziato

Calendario degli eventi

Appuntamenti in Europa

DATA	EVENTO	LUOGO	INFO
02/06	Consumer Rights Directive Forum	Bruxelles	➔
10 - 11/06	Supporting SME and Enterprise Development through EU Programmes and Policies	Maastricht	➔
15 - 16/06	European Meetings for Sustainable Transports - 2010	Lille	➔
30/06 - 01/07	European Business Summit	Bruxelles	➔
02/06	Comitato Dialogo Sociale Settoriale CEEMET-EMF	Bruxelles	➔
08/06	Assemblea Generale CEEMET	Bruxelles	



CEEMET informa

Settori di competenza e ruoli attribuiti nei Paesi membri







La tavola sinottica fornisce una descrizione delle attività e dei compiti svolti dalle 20 associazioni nazionali dei Paesi membri CEEMET, appartenenti all'UE tranne Svizzera, Turchia e Croazia.

Emerge un quadro disomogeneo tra i diversi modelli elaborati per struttura organizzativa, settori produttivi e grado di rappresentanza. Infatti, la maggior parte delle federazioni non si occupa soltanto di questioni sindacali, ma promuove altresì interessi economici, commerciali e giuridici delle proprie associate. Fanno eccezione, da un lato, Federmeccanica e Gesamtmetall, che svolgono compiti esclusivamente sindacali e, dall'altro, WKÖ e l'associazione slovena, strutturate come camere di commercio ad adesione prevista per legge.

I settori rappresentati sono tra loro eterogenei e ciò dipende dalle definizioni adottate nelle classificazioni in ciascun Paese. Inoltre, in Austria, Croazia, Danimarca e Slovenia non è presente una federazione di settore e la tutela degli interessi del comparto è affidata ad un'associazione interprofessionale.

Si rileva infine che soltanto 4 federazioni rappresentano le aziende indirettamente tramite associazioni territoriali. La rappresentanza (r.) diretta differisce tuttavia dal punto di vista "giuridico". In particolare, laddove non è prevista una fase contrattuale al livello in cui opera la federazione, la r. diretta assume il significato di promozione degli interessi degli associati e non di vera e propria r. giuridica sindacale come accade, ad esempio, nei Paesi baltici.

Settori, rappresentatività e livelli di contrattazione collettiva in 20 Paesi aderenti a CEEMET*

Paese	Organizzazione datoriale	Settori	Rappresentatività	Livelli di contrattazione collettiva
 Austria	WKÖ Wirtschaftskammer Österreich - Camera di commercio "istituzionale"	Interprofessionale	Adesione obbligatoria prevista per legge	Nazionale settoriale
 Belgio	Agoria - Organizzazione sindacale ed economica	Aerospaziale - Automazione - Auto - Assistenza/Manutenzione - Elettrico - Meccatronico - Metalli - Montaggio e gru - Materie plastiche/compositi - Materie edili - Sicurezza/Difesa - ICT - Lavorazione metalli	Rappresentanza (R.) diretta	Nazionale settoriale. In caso di mancato accordo, anche regionale, locale e aziendale
 Croazia	Hrvatska Udruga Poslodavaca (HUP) Org.ne sindacale ed economica	Interprofessionale	R. diretta	Interprofessionale, settoriale, aziendale
 Danimarca	Danish Industry (DI) Org.ne sindacale ed economica	Interprofessionale	R. diretta delle aziende associate anche alle rispettive organizzazioni di settore affiliate	Interprofessionale
 Estonia	Federation of Estonian Engineering Industry Org.ne non-profit con compiti di consulenza in materia sociale, fiscale e legale	Metalli e materiali non ferrosi - Meccanica - Elettromeccanica - Veicoli - Cantieristica - Strumenti elettrici - Telecomunicazioni	R. diretta delle aziende, degli istituti di ricerca e disegno tecnico e di altri soggetti giuridici del settore (es. centri di formazione)	Prevalentemente aziendale. Possibili accordi-quadro a livello interprofessionale regionale
 Finlandia	The Federation of Finnish Technology Industry Org.ne sindacale ed economica	Elettronico ed elettromeccanico - Meccanico - Informatico e tecnologico - Metallurgico	R. diretta delle aziende associate anche alle rispettive organizzazioni regionali	Nazionale settoriale

Euromet news



FEDERMECCANICA

n. 5 - maggio 2010

Bollettino bimestrale di informazione sociale, sindacale e del lavoro

Paese	Organizzazione datoriale	Settori	Rappresentatività	Livelli di contrattazione collettiva
 Francia	UIMM - Org.ne sindacale e di consulenza in materia sociale, fiscale e giuridica	Metallurgico - Metalmeccanico - Tecnologico	R. indiretta, attraverso le rispettive organizzazioni settoriali e regionali	Interprofessionale, nazionale settoriale, regionale
 Germania	Gesamtmetall Org.ne sindacale	Metallurgico - Metalmeccanico - Elettrico	R. indiretta, tramite 22 associazioni regionali	Nazionale settoriale, regionale
 Italia	Federmeccanica Org.ne sindacale	Siderurgico - Trasporto - Fonderie - Navalmeccanico - Aeronautico - Macchine Utensili - ICT - Elettromeccanico Impiantistica	R. indiretta tramite i gruppi metalmeccanici presenti nelle Associazioni Industriali Territoriali	Interprofessionale, nazionale settoriale, aziendale
 Lettonia	MASOC Org.ne non-profit con compiti informativi e di consulenza	Metallurgica - Cantieristica - Mezzi di trasporto - Strumenti, macchinari e prodotti elettrici ed elettronici - Strumenti medici, ottici e di precisione - Gomma e materiali plastici	R. diretta	Prevalentemente aziendale. Possibili accordi settoriali nazionali
 Lituania	LINPRA - Org.ne non-profit con compiti informativi e di consulenza in materia sociale, fiscale ed economica	Metallurgico - Meccanico - Elettrico ed elettronico - Veicoli	R. diretta delle aziende, dei fornitori e degli istituti e centri di ricerca e sviluppo	Prevalentemente aziendale. Possibili accordi-quadro a livello interprofessionale nazionale
 Norvegia	Norsk Industri Org.ne sindacale ed economica	Metallurgico - Metalmeccanico - Tecnologico	R. diretta	Interprofessionale e nazionale settoriale
 Paesi Bassi	FME-CWM Org.ne sindacale ed economica	Metallurgico - Metalmeccanico - Tecnologico	R. diretta	Nazionale settoriale
 Portogallo	ANEMM Org.ne sindacale ed economica	Meccanico - Elettromeccanico	R. diretta	Nazionale settoriale
 Regno Unito	EEF Org.ne di consulenza e servizi	Metallurgico - Metalmeccanico - Tecnologico	R. diretta	Aziendale
 Slovenia	Chamber of Commerce and Industry of Slovenia Camera di Commercio ed Industria	Interprofessionale	R. diretta	Interprofessionale, nazionale settoriale, aziendale
 Spagna	Confemetal Org.ne sindacale ed economica	Metallurgico - Metalmeccanico - Tecnologico	R. indiretta tramite 38 associazioni territoriali e 42 associazioni sub-settoriali	Interprofessionale, nazionale settoriale, provinciale, aziendale
 Svezia	Teknikföretagen Org.ne sindacale ed economica	Metallurgico - Metalmeccanico - Tecnologico	R. diretta	Interprofessionale, nazionale settoriale, aziendale
 Svizzera	SWISSMEM Org.ne sindacale ed economica	Meccanico - Tecnologico - Ingegneristico	R. diretta delle aziende classificate in gruppi sub-settoriali	Nazionale settoriale, aziendale
 Turchia	MESS Org.ne sindacale ed economica	Meccanica - Meccatronica - Elettronica - Automobilistica - Ferro, acciaio e metalli non ferrosi	R. diretta	Nazionale settoriale

* Non sono inclusi Repubblica Sudafricana e Australia