



15° Assemblea Generale Roma, 23-24 Settembre 2010



Approfondimento

pag. 2

Settore auto, siglati accordi innovativi in Germania

In breve

pag. 3



SPAGNA

Decreto-legge modifica il mercato del lavoro



GERMANIA

La Corte estende la legittimazione a negoziare



PORTOGALLO

Interventi per fronteggiare la crisi



SVIZZERA

Industria MEM proroga il CCL di 30 mesi



FINLANDIA

Rinviata la trattativa sul salario



UE

Varata l'Agenda 2020



FRANCIA

**Bilancio UIMM sulle misure per l'occupazione Peugeot-Citroen, costituito il World Works Council
Siglato accordo europeo all'Alstom
Nuove regole per le riassunzioni in sedi estere**

Confronti internazionali

pag. 6

L'interscambio commerciale di prodotti metalmeccanici tra l'UE e la Cina

CEEMET informa

pag. 7

**Campi elettromagnetici, la risposta alla CE
Assemblea dei Direttori**

**Comitato per il dialogo sociale settoriale,
al via le attività dei Gruppi di lavoro**

Editoriale

Con l'Agenda 2020 la Commissione Europea intende adottare un approccio più sistematico al fine di monitorare la fattibilità politica e la sostenibilità economica e sociale del mercato unico. Si tratta di un cambio di passo dovuto essenzialmente a due fattori. Primo, le conseguenze economiche, finanziarie e sociali della crisi rafforzano la necessità di un rinnovato impegno da parte dei Paesi dell'UE. Secondo, "non possiamo avere un'unione monetaria senza un'unione economica", come ha recentemente dichiarato il Presidente della Commissione, José Manuel Barroso.

Centrare gli obiettivi fissati dal Governo dell'UE vuol dire coniugare politiche strutturali, come appunto l'Agenda 2020, e congiunturali. Tra queste ultime tiene banco l'*exit strategy*, anche se attualmente non sussistono le condizioni per definire una procedura di uscita dalle misure straordinarie. L'economia non sembra fornire al momento segnali di ripresa sufficientemente solidi e la crisi finanziaria e creditizia tiene i mercati sotto scacco; la dinamica dei prezzi rimane sotto controllo anzi i dati macro mostrano una tendenza deflativa, in un contesto di bassi consumi e di un mercato del lavoro ancora in difficoltà, come ha evidenziato l'Ocse nelle scorse settimane.

Per invertire questa tendenza e tornare a crescere occorrono anche investimenti e un sistema di relazioni industriali efficace. Altrimenti i Paesi dell'UE rischiano di continuare a subire le esternalità negative della globalizzazione, cioè le delocalizzazioni delle imprese verso i Paesi emergenti e la concorrenza della manodopera straniera nelle professioni a bassa formazione, senza cogliere quelle positive, come l'opportunità di attirare investimenti esteri, che spesso portano con sé innovazione, a sua volta connessa all'incremento della produttività e quindi delle retribuzioni. Affinché questo avvenga, e per ridurre le situazioni di *dumping* sociale, è necessario che le rappresentanze delle imprese e dei lavoratori siano disponibili ad un dialogo costruttivo, senza preclusioni aprioristiche. Per scongiurare una *jobless recovery* e contribuire a realizzare gli obiettivi che l'UE ha fissato per il 2020. ■

Roberto Santarelli
Direttore generale Federmeccanica



Approfondimento

Settore auto, siglati accordi innovativi in Germania

Tutelare i livelli occupazionali e tornare a crescere puntando sugli investimenti e sulla flessibilità. Le relazioni industriali sono la chiave di volta per declinare questo paradigma lanciato da alcune imprese europee, che hanno recentemente siglato accordi innovativi, anche parzialmente in deroga ai contratti collettivi nazionali. Le principali esperienze provengono dal cuore dell'industria europea, la Germania, e in particolare dall'industria automobilistica (la quale rappresenta nell'UE il 36% del settore manifatturiero) che esprime in questa fase segnali contraddittori tra i diversi segmenti.

A sorpresa Audi, Bmw e Mercedes durante lo scorso mese di giugno sono ricorsi a turni straordinari per fronteggiare l'aumento inaspettato e repentino di ordini in arrivo. Il boom è tale che, negli stessi stabilimenti in cui fino a qualche mese fa era applicata la settimana corta, come quelli di Mercedes a Sindelfingen o quello di Audi a Neckarsulm, attualmente si lavora anche il sabato e in alcuni siti i dipendenti rinunceranno pure alle ferie estive. Gli ordinativi superano i livelli produttivi pianificati al punto che aziende e sindacati interni stanno valutando l'opportunità di prolungare l'orario di lavoro. Dietro l'improvvisa svolta emergono due Paesi: Stati Uniti e Cina in particolare. Il che spiega la contraddizione: in una fase in cui si parla di auto piccole, economiche e a basse emissioni, la ripresa della Germania è trainata dai modelli più costosi. A maggio le vendite della "Classe S" di Mercedes sono salite del 41% e la "Serie 7" di Bmw ha registrato una crescita del 34% (fonte: Agi).

Questi risultati, che si inseriscono in un contesto di forte ripresa delle esportazioni tedesche, sono resi possibili da un atteggiamento sindacale e da un sistema contrattuale che, rispetto alle elevate rigidità del passato, consentono attualmente una gestione ben più flessibile degli istituti contrattuali a livello aziendale mediante l'adozione delle cosiddette "clausole di uscita", ovvero la possibilità di definire accordi aziendali in deroga al contratto collettivo nazionale (si veda approfondimento pubblicato nel numero 4 di Euromet news ➔).

Esempi importanti provengono proprio dalle imprese dell'auto. In Mercedes, dopo che l'azienda aveva annunciato il trasferimento della produzione del futuro modello "Classe C" dalla fabbrica di Sindelfingen a Breme e in parte negli Stati Uniti, è stata siglata un'intesa nel dicembre scorso preceduta da una breve vertenza. L'accordo si è chiuso con l'impegno dell'azienda a produrre nello stabilimento due altri modelli e garantire l'occupazione fino al 2019, fatto salvo il possibile utilizzo di strumenti come prepensionamenti o blocco del turnover. I sindacati, dal canto loro, accettano la moderazione salariale e la flessibilità. Occorre precisare che tale proficuo confronto tra le parti sociali è favorito dalla presenza di un sindacato unitario dei metalmeccanici, Ig-Metall, che riduce di fatto la conflittualità nella fase precedente e successiva all'accordo.

L'accordo Mercedes non è il solo a distinguersi per impatto innovativo tra quelli siglati in Germania negli ultimi mesi. Lo dimostrano Volkswagen e, in particolare, Opel che hanno raggiunto intese per il segmento delle auto medio-piccole. Si tratta di un settore che è ancora interessato dalla crisi e che vede, secondo la Commissione Europea, 30mila posti a rischio nell'UE. Dopo mesi di negoziazioni e il taglio di 8mila posti, i lavoratori Opel hanno accettato alcune condizioni in cambio della garanzia dell'impiego. L'accordo siglato con EMF prevede di posticipare di 2 anni l'aumento salariale del 2,7% e, sempre per un biennio, ridurre del 50% i premi annuali erogati nei periodi che precedono il Natale e le ferie estive. Il risparmio annuale sui costi della manodopera, pari a 265 mln di euro (fonte: FISM; EMF), dovrà essere investito nello sviluppo di nuovi modelli. In caso contrario, i risparmi saranno restituiti ai lavoratori.

Seppur nella loro specificità le vicende che riguardano Mercedes e Opel mostrano un obiettivo comune. Ovvero far parte di quelle imprese che sono riuscite a limitare gli effetti negativi della crisi sull'occupazione e che hanno al contempo preservato la propria capacità produttiva pre-crisi. Ciò potrebbe, da un lato, fornire loro un vantaggio competitivo rispetto ad altre imprese meno reattive nell'agganciare la futura ripresa dell'economia appena questa manifesterà segnali concreti e, dall'altro, favorire una nuova fase

Mercedes

Opel

Capacità produttiva e ripresa

Flessibilità nel settore auto

Clausole di uscita



Approfondimento

di crescita e contribuire ad attrarre gli investimenti. Occorre considerare che lo scenario nel quale tale constatazione si colloca è quello di un'Europa, e in particolare alcuni Paesi, che ha bisogno di intercettare in misura crescente gli investimenti nel mercato glo-

bale dei capitali (cfr. dati Unctad). Anche per questo occorre un sistema di relazioni industriali nel quale i sindacati siano disposti a confrontarsi con gli imprenditori sugli effetti distorsivi che frenano lo sviluppo della produttività. ■

In breve



Spagna

Decreto-legge modifica il mercato del lavoro

È stata approvata dal Governo la riforma del mercato del lavoro con regio decreto-legge n.10 del 16 giugno 2010, in seguito al fallimento della trattativa tra le parti sociali. Le misure d'urgenza predisposte interessano quattro temi principali: contratti di lavoro e loro cessazione; flessibilità interna; agenzie di lavoro interinale.

Il decreto prevede che i contratti a tempo determinato potranno avere durata massima di 3 anni, estendibile di ulteriori 12 mesi attraverso la contrattazione collettiva. Inoltre, i contratti di formazione potranno riguardare lavoratori compresi nella classe di età 21-25 per non più di 2 anni e, al fine di promuovere la trasformazione dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato, sarà applicabile alla maggior parte delle categorie la "fattispecie contrattuale per la promozione dei contratti a tempo indeterminato", che riduce a 33 giorni di indennizzo (anziché i precedenti 45) per anno di lavoro l'ammontare dovuto in caso di licenziamento. Infine è previsto il mantenimento dei bonus per l'assunzione di lavoratori giovani e anziani (over 59), mentre altre novità interessano anche la normativa sul licenziamento e la sospensione del contratto, come ad esempio la riduzione da 30 a 15 giorni dell'obbligo di preavviso, e la costituzione del "Nuovo fondo di capitalizzazione" per ciascun lavoratore.

La riforma introduce anche alcune modifiche agli articoli dello Statuto dei Lavoratori improntate alla promozione della mobilità interna come alternativa alla sospensione del rapporto contrattuale.

Infine è stabilita la riforma della disciplina nazionale delle agenzie di lavoro interinale nel rispetto della Direttiva Europea 2008/104/CE del 19 novembre 2008.

Confemetal giudica la riforma non ancora soddisfacente ed auspica l'adozione di alcune modifiche in fase di conversione in Parlamento, in particolare per promuovere ulteriormente la flessibilità interna, combattere la disoccupazione giovanile, diminuire l'assenteismo e ridurre il contributo sociale a carico delle imprese. ■

Fonte: Confemetal

Agenzie di lavoro interinale

Confemetal



Germania

La Corte estende la legittimazione a negoziare

La Corte Federale del Lavoro tedesca ha stabilito lo scorso 23 giugno che più formazioni sindacali possano svolgere attività di negoziazione in via concorrente. Si supera così di fatto la prassi secondo la quale gli accordi salariali concordati tra l'azienda ed il sindacato maggiormente rappresentativo debbano applicarsi a tutti gli altri dipendenti di pari categoria.

Gesammetall ha assunto una posizione critica nei confronti della scelta della Corte di abbandonare il principio "un'azienda/un contratto collettivo", che potrebbe condurre ad azioni sindacali anche in caso di contratto collettivo già firmato. "Sindacati in concorrenza tra loro - ha dichiarato il direttore generale, Ulrich Brocker - potranno mettere a repentaglio in ogni momento l'obbligo di rispettare la pace sindacale". ■

Per approfondire: Gesammetall ➔

Reazioni



In breve

Portogallo

Interventi per fronteggiare la crisi

La grave crisi che colpisce il Portogallo sta richiedendo interventi pesanti per gli strati sociali più deboli.

Misure principali

In particolare è stata recentemente decisa la revoca di alcune misure straordinarie di carattere temporaneo, tra le quali il taglio del 3% della tassa sociale unica a carico delle piccole imprese, il programma di riqualificazione dei giovani che perdono il lavoro in aree a scarsa occupabilità, e la riduzione del "termine di garanzia", ossia del numero di giorni lavorativi utile ai fini del riconoscimento del sussidio di disoccupazione.

Altre misure

In aggiunta a ciò, a partire dal primo luglio sono entrate in vigore misure riguardanti il regime di disoccupazione, che prevedono l'allungamento del periodo necessario per accedere alla relativa indennità (da 12 mesi dello scorso anno a 15) e nuovi "tetti" quantitativi. L'importo, che in ogni caso non può superare il 75% del salario, può variare da un minimo di 419,22 €, corrispondente all'indicizzazione di sostegno sociale (IAS) per il 2010, ad un massimo pari a tre volte tale importo. Durante il primo anno di disoccupazione vige l'obbligo di accettare un nuovo lavoro se il salario è del 10% superiore all'indennità di disoccupazione, mentre dopo il 13° mese è sufficiente che il salario sia pari. ■

Fonte: CEEMET

Svizzera

Industria MEM proroga il CCL di 30 mesi

Le parti sociali dell'industria metalmeccanica ed elettrica hanno concordato di differire la scadenza del contratto collettivo, inizialmente prevista per il 31 dicembre 2010, al 30 giugno 2013. Questa decisione assume un significato più rilevante se si considera che quello dell'industria MEM è indicativo per altri contratti svizzeri. Si ricorda che la contrattazione collettiva si svolge su due livelli (nazionale settoriale e aziendale), il salario è materia definita esclusivamente in azienda e al CCL non è conferita l'obbligatorietà generale.

Proroga

Il motivo della proroga, che interessa oltre 100mila lavoratori e 590 imprese, è da ricercare nella difficile

situazione economica attraversata dall'industria MEM negli ultimi mesi con conseguente riduzione di personale. Tuttavia, l'Associazione imprenditoriale svizzera e i sindacati dei lavoratori hanno voluto trasmettere un segnale di fiducia e stabilità, fornendo un contributo alla competitività e preservando le possibilità di occupazione nel settore industriale. ■

Fonte: CEEMET

Finlandia

Rinviata la trattativa sul salario

Il confronto negoziale sul salario sarà avviato durante il prossimo mese di agosto. Questo è quanto hanno concordato lo scorso 31 maggio la Federazione delle imprese (Federation of Finnish Technology Industries) e la controparte sindacale.

La decisione differisce di alcuni mesi l'avvio della trattativa fissata inizialmente per lo scorso mese di maggio dall'ultimo rinnovo contrattuale del settore siglato nell'agosto del 2009. La determinazione del salario dovrà avvenire sulla base delle prospettive di crescita economica e occupazionale del periodo di riferimento. ■

Per approfondire: *The Federation of Finnish Technology Industries* ➔

Trattativa posticipata



UE

Varata l'Agenda 2020

Lo scorso 17 giugno la Commissione Europea ha reso ufficiale attraverso una Comunicazione l'adozione dell'Agenda 2020 (si veda approfondimento del numero 5 di Euromet news ➔). Il prossimo passaggio prevede che i Paesi presentino entro l'autunno i "Programmi nazionali di riforma", specificando le azioni che intendono intraprendere per attuare la strategia europea ed eliminare i principali ostacoli alla crescita.

Per approfondire: *Commissione Europea* ➔



In breve

Francia

Bilancio UIMM sulle misure per l'occupazione

A circa un anno dalla firma dell'accordo raggiunto tra UIMM e le cinque sigle sindacali del settore (CFDT, CFTC, FO, CGT e GFE-CGC) per preservare e promuovere l'occupazione nell'industria, la Federazione francese ha reso noti i primi risultati.

Interventi adottati

Tra i principali punti dell'intesa i fondi stanziati (pari a 50mln €) per la formazione degli operai, quale alternativa alle misure di riduzione dell'orario di lavoro, e quelli destinati a supportare la formazione di coloro ai quali già si applicano tali misure straordinarie. Un altro intervento riguarda l'impegno a mantenere costante il numero di contratti di apprendistato e dei cosiddetti contratti di professionalizzazione.

Risultati raggiunti

L'evidenza empirica mostra come rispettivamente 5.491 e 947 aziende hanno utilizzato le due tipologie di finanziamenti alla formazione, interessando nel complesso circa 83mila lavoratori ed impegnando risorse pari a circa 40mln €. Le assunzioni di apprendisti sono diminuite di 24.800 unità nel 2009 (-3,3% rispetto all'anno precedente) e quelle di lavoratori con contratto di professionalizzazione si sono ridotte di 7.625 unità nel 2009 (-16%). Per questi ultimi occorre, tuttavia, segnalare un'inversione di tendenza nei primi mesi del 2010. ■

Per approfondire: UIMM ➡

Peugeot-Citroen, costituito il World Works Council

A quattro anni dall'accordo istitutivo del Comitato aziendale europeo siglato da Peugeot-Citroen e da IMF (International Metalworkers' Federation) ed EMF (European Metalworkers' Federation) sono state apportate lo scorso 20 maggio modifiche collegate ai cambiamenti intervenuti sulla scena mondiale.

Novità apportate

Le principali modifiche introdotte riguardano: la prevenzione delle discriminazioni e la valorizzazione della diversità; la salute e la sicurezza; la tutela ambientale e l'avvio di iniziative strategiche per favorire l'incontro tra domanda di lavoro e competenze professionali. Inoltre, verrà applicato il principio della parità di retribuzione a parità di lavoro.

Sul piano delle relazioni sindacali la novità risiede nell'aver previsto l'ingresso nel CAE già esistente delle rappresentanze di Argentina e Brasile costituendo il Comitato aziendale mondiale. ■

Estensione del CAE

Per approfondire: IMF ➡

Siglato accordo europeo all'Alstom

Alstom e Schneider hanno raggiunto nei giorni scorsi un'intesa per l'acquisizione congiunta di Areva (Trasmissione e Distribuzione Elettrica).

Contenuti dell'intesa

Le multinazionali francesi hanno sottoscritto un accordo con l'EMF che prevede l'impegno a mantenere tutti gli impianti fino al 24 marzo 2013 e a non procedere a licenziamenti collettivi fino alla stessa data salvo un peggioramento imprevisto della situazione economica internazionale. Inoltre i lavoratori Areva beneficeranno di posizioni equivalenti in termini di qualifica e retribuzione, mentre la sede di lavoro dovrà essere localizzata entro il raggio di dieci km da quella attuale. Particolare attenzione è infine riservata alla politica di formazione che avrà l'obiettivo di supportare lo sviluppo strategico delle attività integrate. ■

Per approfondire: EMF ➡

Nuove regole per le riassunzioni in sedi estere

Emendata in Francia la norma che disciplina l'obbligo per le aziende facenti parte di una multinazionale di tentare in fase di assunzione la via del reimpiego di dipendenti in mobilità. La controversa questione riguarda in particolare l'obbligo per il datore di lavoro di compiere ogni sforzo possibile per reimpiegare lavoratori in esubero presso altre sedi estere.

Nuova disciplina

La prassi aveva portato ad alcuni casi noti in cui l'azienda adempiva solo formalmente a tale obbligo offrendo posizioni sottopagate in Paesi in via di sviluppo. Il correttivo legislativo prevede ora che l'opzione del reimpiego all'estero debba essere previamente concordata ed il lavoratore avrà diritto di restringere la lista dei Paesi selezionati per il reimpiego. Salvo diverso accordo, infine, il salario proposto non potrà essere inferiore a quello precedentemente percepito. ■

Fonte: CEEMET



Confronti internazionali

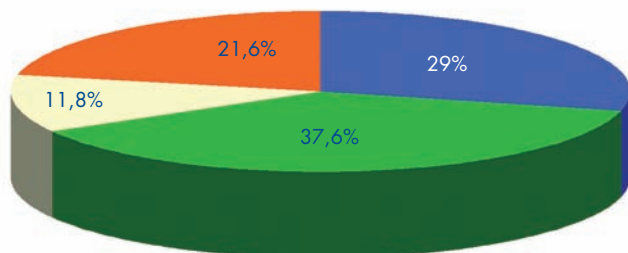
L'interscambio commerciale di prodotti metalmeccanici tra l'UE e la Cina

Nel 2009 i Paesi dell'UE hanno esportato in Cina prodotti per un valore pari a 127,9 mld di dollari statunitensi che hanno rappresentato circa il 13% delle importazioni complessive del Paese.

Le esportazioni metalmeccaniche, cresciute del 310% rispetto al 2000, sono state pari a 88,7 mld e hanno coperto, in quel mercato, una quota di poco superiore al 16%. Più di un terzo dei flussi esportativi metalmeccanici hanno riguardato Macchinari ed attrezzature, mentre i beni provenienti dalla Cina sono risultati prevalentemente costituiti da computer, prodotti di elettronica, apparecchiature elettriche e di precisione (68,1%).

Nel 2009 le importazioni metalmeccaniche dell'UE provenienti dalla Cina sono state pari a 160,6 mld, mentre il saldo ha evidenziato per i Paesi europei un passivo di 71,9 mld. Più in particolare, i prodotti diretti verso la Cina hanno riguardato in misura maggiore le macchine per impieghi speciali (macchine per la metallurgia, industria tessile, chimica, alimentare, ecc.), le macchine per impiego generale (macchine per sollevamento e movimentazione, motori e turbine, pompe e compressori, ecc.), le macchine utensili, i componenti elettronici, e gli aeromobili e veicoli spaziali.

Figura 1
Composizione % delle esportazioni metalmeccaniche dell'UE verso la Cina

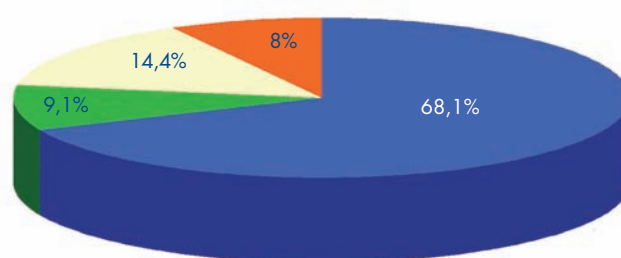


- Mezzi di trasporto
- Macchine elettriche e strumenti di precisione
- Macchinari ed apparecchiature
- Metalli e prodotti in metallo

(fonte: elaborazione su dati ICE e G.T.I. - Global Trade Information Service)

Per quanto attiene alle importazioni la parte più rilevante ha riguardato computer, unità periferiche ed apparecchiature per telecomunicazioni.

Figura 2
Composizione % delle esportazioni metalmeccaniche cinesi verso l'UE



- Metalli
- Macchine elettriche, elettroniche e strumenti di precisione
- Mezzi di trasporto
- Macchine e apparecchi

(fonte: elaborazione su dati ICE e G.T.I. - Global Trade Information Service)

Con riferimento ai principali Paesi dell'UE, la Germania ha coperto il 40,8% delle esportazioni metalmeccaniche verso la Cina e dal 2000 al 2009 ha evidenziato una crescita del 364%. Segue in seconda posizione, ma fortemente distanziata, l'Italia con una quota dell'8% e un tasso di crescita del 260%. Francia e Gran Bretagna hanno segnato incrementi nell'ultimo decennio pari al +109% e +53%, rispettivamente con quote nelle esportazioni metalmeccaniche dell'UE del 6,5% e 4,2%. ■

Tabella 1
Esportazioni metalmeccaniche dell'UE verso la Cina (miliardi di dollari statunitensi)

	2000	2009	Variazioni % 2000 - 2009	Quota
Italia	2,0	7,1	+255	8,0
Francia	2,8	5,8	+107	6,5
Germania	7,8	36,2	+364	40,8
Gran Bretagna	2,4	3,7	+54	4,2
UE - 27 -	21,6	88,7	+310	100,0

(fonte: elaborazione su dati ICE e G.T.I. - Global Trade Information Service)



CEEMET informa

Campi elettromagnetici, CEEMET risponde alla Commissione Europea

Il 5 luglio scorso CEEMET ha inviato alla Commissione Europea la risposta ufficiale alla seconda fase consultiva delle parti sociali in merito alla direttiva di riforma della disciplina per la protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti dall'esposizione a campi elettromagnetici.

I vertici di CEEMET, constatata la disponibilità della Commissione Europea a mantenere attivo un confronto costruttivo con i rappresentanti di imprese e lavoratori del settore, auspicano che i punti della normativa di revisione ancora "critici" siano analizzati congiuntamente allo scopo di consentire alla nuova direttiva di proteggere in modo più adeguato la salute e la sicurezza dei lavoratori. ■

Per approfondire: [CEEMET](#) ➔

Assemblea dei Direttori

Si è svolta lo scorso 8 giugno a Bruxelles la 14^a Assemblea generale dei Direttori delle 22 Federazioni nazionali associate a CEEMET alla quale ha partecipato anche Anabela Gago, Capo di Gabinetto del Commissario europeo per l'occupazione, affari sociali e pari opportunità.

Al centro del confronto lo stato dell'arte su alcune attività della Commissione Europea, come il dialogo sociale di cui CEEMET è formalmente parte e la riforma della direttiva sull'orario di lavoro, che ha recentemente visto chiudere la prima fase di consultazione delle parti sociali. Altri aspetti dell'incontro hanno riguardato l'apertura di una seconda fase di consultazione per la riforma della direttiva sui campi elettromagnetici, in cui CEEMET è coinvolto attivamente, gli impegni per una *smart regulation* europea e, infine, le iniziative per l'occupazione giovanile e la gestione dell'invecchiamento della forza lavoro. Inoltre, i Direttori delle Federazioni hanno evidenziato la necessità di promuovere una regolamentazione europea più leggera ed efficace e l'importanza di una

fase consultiva tra partner sociali e istituzioni europee lungo tutto l'iter legislativo comunitario. ■

Comitato per il dialogo sociale settoriale, al via le attività dei Gruppi di lavoro

Si è riunito lo scorso 2 giugno il "Gruppo di lavoro per la competitività e l'occupazione in un'economia globalizzata".

Tale Gruppo è istituito in seno al Comitato per il dialogo sociale settoriale europeo con il patrocinio della Commissione Europea e composto da esperti di relazioni industriali nominati tra le associazioni datoriali e sindacali nazionali. L'incontro ha offerto l'occasione per uno scambio di esperienze poste in essere in alcuni Stati membri (Bulgaria, Francia, Finlandia, Germania, Italia, Norvegia, Spagna e Svezia) per affrontare la crisi (misure di breve periodo) e per preparare l'industria metalmeccanica alle sfide del futuro (misure di lungo periodo).

Inoltre, il "Gruppo di lavoro su istruzione e formazione" (cfr. Euromet news n.4 ➔) ha individuato, in occasione della prima riunione tenutasi lo scorso 26 giugno, cinque quesiti da porre ai Paesi membri allo scopo di individuare le misure per la formazione più efficaci poste in essere dalle aziende del settore in questo biennio di crisi. Ulteriore obiettivo del Gruppo riguarda l'elaborazione, in tempo per il prossimo incontro previsto per il 25 ottobre 2010, di alcune misure per migliorare il rapporto scuola-impresa del settore a fini occupazionali. ■

Per approfondire: [CEEMET](#) ➔

Euromet info

Data di chiusura del numero 6 - 21 luglio 2010

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

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

Accolte
indicazioni
CEEMET

Gruppo
competitività
occupazione

Gruppo
istruzione
formazione

Temi
comuni