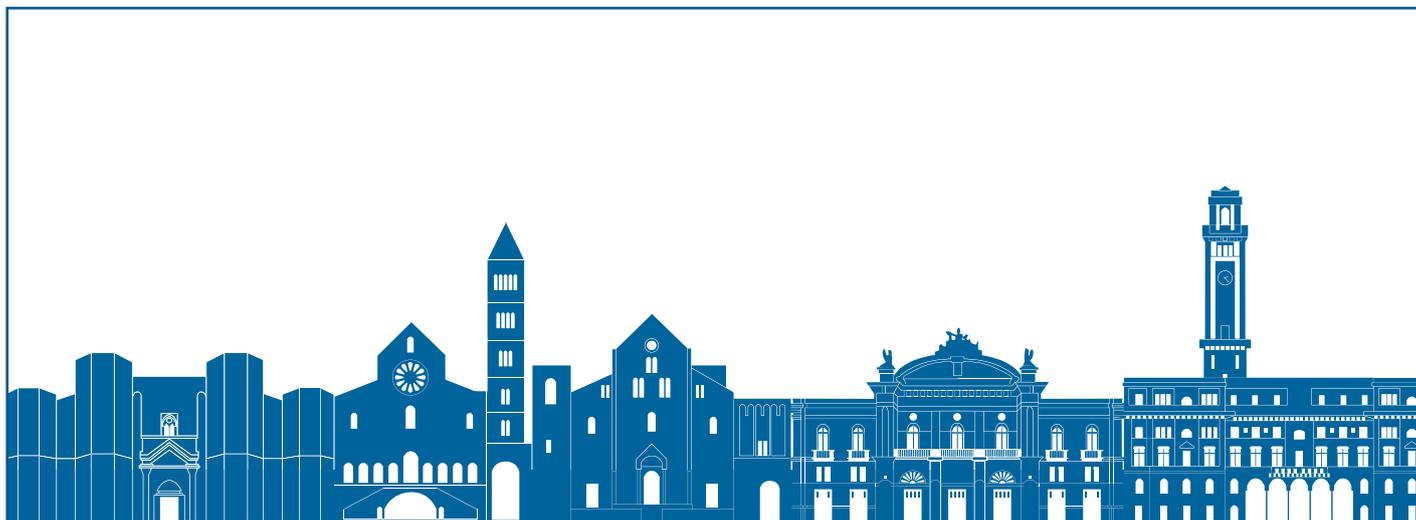


# Euromet news



FEDERMECCANICA

n. 29 - giugno 2014 **Bollettino bimestrale di informazione sociale, sindacale e del lavoro**



**ASSEMBLEA  
GENERALE  
2014**

**BARI  
13 giugno  
Teatro Petruzzelli**

## Editoriale

### L'Unione alla prova del "dopo" elezioni

La consultazione elettorale europea del 25 maggio scorso ci ha consegnato la fotografia di un'Unione attraversata da profonde tensioni populiste ed euroscettiche. Le novità introdotte dal Trattato di Lisbona, il quale stabiliva che la nomina del presidente della Commissione europea avvenisse su proposta del Consiglio Europeo prendendo in considerazione il risultato delle urne, non sono state sufficienti a mettere in sicurezza un voto nel quale gli elettori hanno espresso anzitutto la propria sfiducia per le soluzioni adottate finora per combattere la crisi che sta colpendo l'Eurozona. Dal voto è

## Intervista

### La nuova Europa, il lavoro e il welfare

*Tiziano Treu, Emerito dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano*

**Oltre al grave tema della disoccupazione, specie quella giovanile, e alle questioni che attengono la difficile situazione economica che affligge l'Europa, quali le priorità per le nuove Istituzioni Europee? E in che modo è possibile tentare di allontanare il rischio di una "jobless recovery" creando nuove opportunità di lavoro in una prospettiva di crescita?**  
Per affrontare il tema della disoccupazione, specie quella giovanile, la priorità per tutta l'Europa e per l'Italia in particolare è rilanciare la crescita, ma una

<b>In breve</b>	<b>pag. 6</b>
<b>Da altri settori</b>	<b>7</b>
<b>Dal mondo</b>	<b>8</b>
<b>Confronti internazionali</b>	<b>9</b>
<b>CEEMET informa</b>	<b>11</b>

## Editoriale



emersa la richiesta di invertire la linea delle politiche del rigore e del contenimento del deficit sancite con il *Fiscal Compact* e sostituirla con nuove strategie che puntino allo sviluppo economico e all'aumento dell'occupazio-

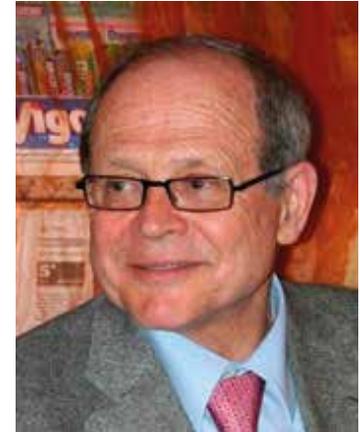
ne. Per uscire il prima possibile dalla crisi e tornare a crescere. Si tratta di un'inversione di tendenza da perseguire puntando su investimenti e innovazione, pena un declassamento senza ritorno per le nostre economie già scritto nelle proiezioni delle Istituzioni internazionali con uno sguardo a medio termine sul nostro Continente. La Banca mondiale ha, infatti, recentemente stimato che, considerato da solo, nessun Paese europeo nel 2050 avrà titolo per sedere a un ipotetico tavolo del G7. Ecco perché è urgente, oltre che strategico, far ripartire la produzione industriale. Uno dei traini principali della ripresa europea, infatti, non può che passare dall'industria manifatturiera, per la quale è fondamentale stabilire una linea di politica industriale, in una sorta di *Industrial Compact* che permetta di raggiungere gli obiettivi ribaditi da Bruxelles nel documento "Per una rinascita industriale europea" dello scorso gennaio, secondo il quale entro il 2020 l'industria dovrà contribuire al PIL dell'UE per il 20%. Bene ha fatto la Banca centrale a mettere in campo "misure non convenzionali" per tentare di rimettere in moto la nostra economia e salvaguardare l'Area Euro da un eccessivo rafforzamento nei confronti del dollaro. Non si può che accogliere con soddisfazione, infatti, le misure adottate

### Novità

A partire da questo numero, il bollettino Euromet News sarà disponibile sul sito [www.federmeccanica.it](http://www.federmeccanica.it) anche nella versione inglese.

## Intervista

crescita innovativa e sostenibile. Occorre puntare sull'innovazione perché è il motore del futuro, capace di diffondersi e di rinnovare tutti i settori inclusi quelli tradizionali. Per quanto riguarda il lavoro occorre puntare sui settori



che sono più in grado di essere innovativi e che possano sostenere l'occupazione. È decisivo innovare nei settori di alta tecnologia, ma il futuro dell'occupazione dipende essenzialmente dallo sviluppo dei servizi, sia quelli alle imprese, sia di cura alle persone. Per sostenere un'economia sana ma che produca occupazione occorre che anche nei servizi ci sia innovazione. I settori di maggiore crescita occupazionale, come mostrano le economie avanzate, sono quelli della distribuzione, dell'assistenza alle persone e della sanità, ma anche dell'intrattenimento, della cultura e del turismo. Questi sono settori in cui l'Italia ha grandi possibilità, ma poco sviluppate perché i nostri servizi non sono stati abbastanza innovativi ed efficienti. Molti sono ancora protetti non solo nel settore pubblico, ma anche nel privato, ad esempio nei servizi finanziari e nelle assicurazioni.

### **I Paesi con solide Relazioni Industriali sono riusciti ad affrontare meglio la crisi, ma di fronte alle forti divergenze riscontrate nella scelta delle misure adottate per meglio gestire la situazione, ha ancora senso parlare di modello sociale europeo?**

I Paesi con solide relazioni industriali stanno affrontando meglio la crisi. Il che dimostra che relazioni industriali stabili e partecipative possono essere utili all'andamento dell'economia; mentre relazioni industriali senza regole, troppo conflittuali o anche solo incerte come quelle italiane sono un fattore ulteriore di difficoltà. Fra i Paesi europei ci sono grandi differenze soprattutto nelle relazioni collettive. Il modello sociale europeo è sem-



## Editoriale

con l'obiettivo di riaprire i canali di credito all'impresa e di stimolare la circolazione della valuta. La lentezza e la ritrosia con cui l'istituto di Francoforte è intervenuto rispecchiano, tuttavia, la farraginosità di cui è vittima l'intera architettura istituzionale europea, priva di una politica economica e fiscale comune. Si tratta di un handicap troppo grave nella sfida sulla competitività globale che affrontiamo ogni giorno, schiacciati tra la concorrenza degli Stati Uniti e della Cina, e che richiederebbe invece un approccio che sia il più integrato possibile coinvolgendo anche i sistemi della formazione e delle competenze. In questo senso il prossimo Consiglio europeo del 26 e 27 giugno potrebbe rappresentare la prima occasione per avviare un nuovo percorso di riforme, soprattutto se saprà affrontare due dei temi in agenda: crescita e lavoro. E all'Italia, la cui credibilità è in forte aumento anche a seguito del responso elettorale, spetta il compito di presiedere il prossimo semestre europeo in un clima complessivamente favorevole. La presidenza italiana nasce quindi sotto i migliori auspici e rappresenta una buona occasione per il nostro Paese, ma soprattutto per il futuro dell'Europa che potrebbe uscirne davvero rinnovata e rafforzata. Sul versante interno occorre proseguire sulla strada intrapresa nelle materie concernenti il lavoro ma soprattutto portare a termine tutte quelle riforme strutturali e attuare quegli interventi di politica economica di cui il Paese ha estremo bisogno per favorire i timidi segnali di ripresa in atto.

*Domenico Bona,  
Vice Presidente Federmeccanica*

### Euromet info

Data di chiusura del numero 29  
9 giugno 2014

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)

## Intervista

pre stato "a maglie larghe", però con alcuni punti comuni, riguardanti tratti essenziali di regolazione del mercato del lavoro. Pensiamo alle direttive sull'informazione e sulla consultazione dei lavoratori, sulle procedure per risolvere le crisi aziendali, sui consigli aziendali europei nelle imprese multinazionali, sui principi di non discriminazione, sulla sicurezza del lavoro, su altri settori di politica del lavoro. Significativi obiettivi sono indicati nel documento Europa 20. Piuttosto c'è da dire che questi obiettivi sono messi a rischio negli ultimi anni dalle pressioni della concorrenza internazionale e dall'indebolimento dell'integrazione europea che ha lasciato i singoli sistemi a reagire da soli a tali pressioni. Per questo si stanno registrando segnali di una crescente divergenza fra Paesi forti e Paesi deboli dell'Unione, che può mettere a rischio il futuro del modello sociale. È essenziale che soprattutto i Paesi più forti sostengano gli elementi comuni su istituti importanti per il modello sociale europeo come gli ammortizzatori sociali, le politiche attive del lavoro e una serie di tutele minime dei lavoratori capaci di dare una base comune all'identità europea.

### **Quali le soluzioni per tentare di superare l'andamento a più velocità dell'Europa? Si andrà verso una maggiore integrazione?**

L'andamento a più velocità dell'Europa è già nei fatti: esso può essere necessario, purché ci sia un quadro generale e una direzione di marcia comune. Ma, come dicevo, negli ultimi anni la spinta di integrazione economica e sociale si è ridotta a causa di politiche economiche molto restrittive e per la mancanza di progressi sui versanti che si erano sempre ritenuti necessari per avere una vera Comunità Europea, cioè per un'integrazione non solo finanziaria ma economica e con significativi aspetti sociali. Lo stesso obiettivo dell'integrazione è stato messo in discussione, come si vede dal crescere dei partiti e delle opinioni antieuropee. Resta da capire se lo choc costituito dalle recenti elezioni europee sarà salutare e costituirà un motivo di ripensamento per i Governi e per il Parlamento europeo neoeletto, in modo da riprendere la strada per l'integrazione. Naturalmente

## Intervista

serve gradualità; è difficile immaginare un obiettivo immediato di integrazione economica e politica generale. Ma se si integrassero progressivamente, come si legge nei documenti dell'Unione, alcuni aspetti dell'economia (il settore bancario, qualche tipo di politica industriale e l'innovazione digitale, delle grandi reti, dell'economia verde) avremmo fatto non pochi passi avanti. Anche il rafforzamento del bilancio europeo sarebbe importante per mostrare concretamente una solidarietà europea contro la disoccupazione, potenziando i fondi esistenti e le risorse che sostengano sia l'innovazione produttiva sia l'integrazione sociale. Si è parlato di eurobond sia per gli investimenti sia in materia sociale.

**Non si fa che parlare del modello tedesco, lei che ne è profondo conoscitore, vuole dirci se effettivamente potrebbe essere esportato almeno per alcuni suoi aspetti? E quali sono i punti di forza e di debolezza di tale sistema?**

Il modello tedesco ha dimostrato grande capacità di resistenza alla crisi. Le sue radici sono profonde nella storia e nelle Istituzioni di quel Paese; quindi difficilmente i suoi componenti possono essere esportati come tali. I punti di forza di quel modello sono strutturali: la coesione sociale, la presenza di regole chiare e condivise anche dalle opposizioni al Governo, la stabilità politica, una partecipazione sociale diffusa che parte dai livelli periferici dell'economia, cioè dalle imprese. Nelle piccole aziende, dove non c'è la partecipazione dei lavoratori negli organi societari, esistono consigli eletti dai lavoratori che hanno una forte capacità di coinvolgere le persone sulle questioni più importanti della vita e dell'organizzazione aziendale e che costituiscono quindi un fattore di forza e di condivisione. Inoltre il sistema poggia su una collaborazione tra Istituzioni pubbliche e operatori privati particolarmente utile in un momento di crisi come l'attuale. Anche il sistema tedesco ha avuto momenti di debolezza, come si è visto specie nel 2009. Si è rivelato troppo rigido per certi aspetti; ma alcune riforme introdotte anni fa hanno alleg-

gerito questi elementi di pesantezza. Questo ha favorito una ripresa che ha portato alla crescita sia della produzione sia dell'occupazione. Solo se altri Paesi come il nostro riescono a costruire presupposti fondamentali nelle direzioni indicate dal sistema socio-economico tedesco, è possibile adottare alcuni aspetti specifici delle relazioni sindacali e del lavoro là sperimentati con successo. Credo che il sindacato italiano dovrebbe prendere in considerazione soprattutto temi quali una partecipazione costruttiva nelle imprese e una maggiore flessibilità interna nelle aziende, ad es. nella gestione degli orari e delle mansioni, che hanno permesso al sistema economico tedesco di reagire meglio alla crisi. Qualche segnale in questa direzione si percepisce anche da noi, come nelle recenti misure adottate dal Governo in materia di flessibilità nel lavoro.

**Quale, a suo avviso, l'evoluzione nella regolazione del mercato del lavoro tra flessibilità e tutele sociali?**

Io penso che mantenere l'equilibrio tra flessibilità e tutele sociali sia un punto centrale del modello sociale europeo e di molti sistemi nazionali che funzionano bene, soprattutto dei Paesi del Centro Nord Europa. Anche in Italia questo equilibrio è stato ricercato, ma finora è rimasto debole l'aspetto della sicurezza sul mercato del lavoro e delle politiche attive, che costituiscono obiettivi da tempo individuati ma non realizzati. C'è da augurarsi che la legge delega sul lavoro attualmente all'esame del Parlamento rafforzi questo equilibrio. Naturalmente l'equilibrio va modulato tenendo conto del ciclo economico. Nei momenti di crisi è importante rafforzare le sicurezze e l'occupabilità sul mercato del lavoro; mentre nei momenti di crescita si può dare maggiore stimolo a forme di lavoro flessibili e all'innovazione nei modi di lavorare.

**Cosa significa concretamente per lei porre al centro delle politiche sociali il "capitale umano"? Come intervenire per ridurre il gap tra le qualifiche professionali e i fabbisogni delle**

## Intervista

### **aziende e attivare politiche della formazione per migliorare l'occupabilità?**

Il capitale umano e il capitale sociale sono elementi decisivi non solo delle politiche sociali, ma anche delle politiche economiche. Anzitutto è importante convincersi che investire in questi aspetti sia essenziale per lo sviluppo. Purtroppo spesso lo si afferma a parole ma senza essere coerenti nei fatti. Uno dei deficit competitivi maggiori dell'Italia è il ritardo negli *skills* delle persone. Tale carenza di competenze è aggravata da insufficienti investimenti in innovazione del nostro sistema economico. Per affrontare questo problema occorre puntare sui fabbisogni del futuro delle aziende e delle persone, con sistemi di monitoraggio stabile. Noi conosciamo ancora poco e male l'evoluzione futura dei fabbisogni delle aziende e delle qualifiche professionali; ma ciò è essenziale affinché si realizzi un effettivo raccordo fra mondo della scuola e mondo del lavoro. Questo si sta cominciando a fare in alcune aree del Paese con una collaborazione più stretta tra Istituzioni locali, scuole e parti sociali. L'investimento in formazione deve essere più intenso, già nella fase iniziale della vita; perché noi abbiamo tassi di istruzione superiore assolutamente inadeguati e spesso sfasati rispetto ai fabbisogni. Ma l'investimento deve continuare nel corso della vita, con una formazione continua finalizzata alle professionalità più importanti per lo sviluppo economico e umano. Questo è un punto importante anche per le parti sociali, che devono implementare i loro strumenti, a cominciare dagli enti e fondi interprofessionali che operano spesso al di sotto delle loro potenzialità.

### **Quali dinamiche evolutive intravede per il welfare contrattuale e aziendale in Europa?**

Il *welfare* contrattuale si sta sviluppando in tutta Europa e anche in Italia. Ma occorre governarne la crescita e gli utilizzi. Serve a integrare un *welfare* pubblico il quale si mantiene negli aspetti essenziali ma deve contenere i costi e comunque non può coprire i bisogni personali e di gruppo che sono sempre più diversificati e in crescita. Dobbiamo distinguere

re fra i vari oggetti di questo *welfare*. Alcuni sono di carattere nazionale (o territoriale) come la previdenza complementare e la sanità. Entrambi hanno avuto uno sviluppo ancora insufficiente, in particolare la previdenza integrativa. Essa dovrà essere diffusa il più possibile con incentivi e forse anche con interventi vincolanti, perché tutti i lavoratori avranno bisogno di integrare la loro pensione pubblica, calcolata ormai con il metodo contributivo. I fondi sanitari hanno bisogno di regole, perché si sono finora sviluppati senza linee guida comuni, con il rischio di non gestire bene le risorse che sono cospicue. Inoltre questi fondi dovranno rispondere a bisogni assolutamente inediti come quelli legati al rapido invecchiamento della popolazione e alle necessità della *long term care*. Oltre a questi due grandi settori negli ultimi anni si sono sviluppate forme di *welfare* aziendali mirate ai bisogni più diversi dei collaboratori delle imprese. Le aree di questo *welfare* aziendale sono molteplici: vanno dal sostegno alla formazione dei figli dei dipendenti, al sostegno al reddito in varie forme (carrello della spesa, sanità, pagamento di mutui, ecc.), ai trasporti individuali e collettivi, alla migliore copertura dei rischi professionali. Un'area sempre più importante è il bilanciamento tra il tempo di lavoro e il tempo di vita, con una personalizzazione degli orari e con maggiore utilizzo dei vari tipi di congedi; fino ad arrivare ad aspetti legati agli stili di vita (dieta, moto, ecc.) che lavoratori sempre più numerosi considerano parte importante della vita personale e della qualità dell'azienda. Questi investimenti nel *welfare* aziendale sono stati sostenuti con agevolazioni fiscali, per cui le risorse investite in questo genere di servizi alle persone e alle famiglie hanno valore reale maggiore di equivalenti attribuzioni in denaro. Inoltre un buon sistema di *welfare* aziendale si è rivelato utile non solo ad aumentare il senso di appartenenza dei lavoratori e la partecipazione all'azienda, ma anche a incrementare la produttività migliorando la qualità della produzione, riducendo l'assenteismo e favorendo l'introduzione di forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro che in contesti aziendali meno partecipativi risulterebbero difficili se non impossibili. ■

## In breve

### **Austria**

#### **Aperto il confronto sull'orario di lavoro**

In Austria si sta dibattendo sulla riforma dell'orario di lavoro, che vede al centro due proposte: portare da 10 a 12 ore l'orario di lavoro giornaliero (all'interno di una settimana lavorativa di 50 ore, per garantire maggiore flessibilità e affrontare i picchi produttivi) e la sesta settimana di congedo annuale per i lavoratori. I sindacati chiedono che quest'ultima venga estesa a tutti i lavoratori come condizione imprescindibile per accettare l'incremento dell'orario giornaliero. Attualmente, infatti, è prevista esclusivamente per coloro che hanno superato i 25 anni di servizio nella stessa azienda. Inoltre, si è di nuovo acceso il dibattito sul calcolo e sul pagamento degli straordinari. Secondo il Wifo, il principale istituto economico austriaco, sono 270 milioni le ore di straordinario effettuate ogni anno nel Paese.

Fonte: Planet Labor

### **Danimarca**

#### **Proposta del Governo su formazione dei disoccupati**

È stata presentata la proposta del Governo per fronteggiare il problema della disoccupazione che mira a ridurre le spese per la burocrazia e i servizi "uguali per tutti" per concentrare le risorse sulle persone in cerca di lavoro. La riforma intende, inoltre, migliorare la cooperazione tra centri per l'impiego e imprese, assistendo le seconde nel reclutamento. Tra gli elementi chiave della nuova legge, il taglio dei fondi destinati ai corsi obbligatori per i 330 mila danesi che ogni anno ricevono il sussidio di disoccupazione e il reindirizzamento di 63,4 milioni di euro complessivi l'anno alla riqualificazione attraverso percorsi adattati alle esigenze individuali, introducendo obiettivi differenziati per i lavoratori meno qualificati. Per i disoccupati con più di 30 anni di età saranno finanziati fino a 2 anni di formazione, pagati all'80% dallo Stato e il resto con dei prestiti, mentre chi non lavora da più di 16 mesi riceverà dai centri per l'impiego offerte di lavoro in azienda.

Fonte: Planet Labor

### **Francia**

#### **È legge il patto di responsabilità e solidarietà**

È entrato in vigore il programma di stabilità fiscale per il biennio 2015-2017, che ha l'obiettivo di risanare l'economia francese. Le principali misure riguardano le tasse alle imprese, che si vedranno alleggerire il carico fiscale in modo progressivo da qui al 2017. Secondo il Premier, Manuel Valls, i minori costi che pesano sulle imprese dovranno tradursi in investimenti e nuova occupazione. Per i lavoratori il piano prevede, dal 1° gennaio 2015, "zero oneri" per i salari minimi, mentre per creare lavoro, soprattutto per i giovani, il patto prevede una proroga degli strumenti già esistenti, come i contratti di accompagnamento all'impiego e un ulteriore sviluppo dell'apprendistato, "una via molto valida per l'inserimento in azienda". Un altro punto cardine della riforma, che introduce il principio di proporzionalità, consiste nel restituire ai francesi meno abbienti maggiore potere d'acquisto: "la riduzione dei contributi sociali che gravano sulle retribuzioni più basse rappresenta la metà di una tredicesima, cioè 500 euro all'anno per un operaio a salario minimo. Un contributo concreto nel budget delle famiglie", ha aggiunto Valls.

Per approfondire: Governo francese



### **Lussemburgo**

#### **Rinnovato l'accordo sul lavoro in somministrazione**

È stata firmata la convenzione tra la Fes, la Federazione nazionale delle agenzie di lavoro temporaneo, e le due unioni confederali di categoria (OGBL e LCGB). I nodi essenziali dell'accordo riguardano due aspetti. Il primo è relativo alla formazione dei lavoratori in somministrazione a tempo determinato: le agenzie hanno ottenuto una maggiore rapidità ed elasticità nell'erogazione dei corsi di formazione tra una missione e l'altra, che non dovranno più essere approvati preventivamente dal Ministero del Lavoro. Per evitare abusi i sindacati hanno imposto il limite di 5 giorni (40 ore) per ogni lavoratore nell'arco dei tre anni di validità dell'accordo, oltre i quali è invece obbligatoria l'autorizzazione ministeriale e il vincolo di pubblicare un report sui corsi svolti. Tali clausole non saranno oggetto di rinnovo ta-

## In breve

cito nella tornata contrattuale del 2017. Durante la formazione svolta tra una missione e l'altra il lavoratore è retribuito in base al salario minimo mentre quella effettuata all'interno dell'azienda sarà remunerata secondo i minimi contrattuali vigenti. Il secondo aspetto riguarda l'incremento del minimo salariale per gli occupati a tempo indeterminato nelle agenzie di lavoro temporaneo, connesso all'anzianità di servizio e la tredicesima, che sarà corrisposta dal primo anno in proporzione ai mesi lavorati.

Fonte: Fedil

### **Portogallo**

#### **Criteri in caso di soppressione del posto di lavoro**

Lo scorso 8 maggio è stata approvata una legge che modifica il Codice del lavoro nella parte in cui sono previsti oggettivi criteri per il licenziamento in caso di soppressione del posto di lavoro. Tale intervento normativo ha fatto seguito alla sentenza della Corte costituzionale dello scorso settembre che aveva dichiarato illegittima la precedente norma, la quale lasciava all'azienda la facoltà di decidere circa i parametri atti a stabilire chi licenziare tra i lavoratori addetti alle medesime mansioni. Il nuovo elenco di criteri prevede il seguente ordine prioritario: peggior performance lavorativa, minore qualifica professionale e formativa, maggiore costo per l'azienda, minor esperienza lavorativa e, infine, minor anzianità di servizio all'interno dell'impresa. Tali criteri si applicano solo per i licenziamenti individuali causati dalla soppressione del posto di lavoro e

non hanno alcun valore nel caso di licenziamenti collettivi per motivi economici per i quali prevale, invece, la discrezionalità dell'azienda.

Fonte: Aneme

### **Regno Unito**

#### **Nuove regole sul trasferimento d'azienda**

Da quest'anno nel Regno Unito sono entrate in vigore nuove regole per il trasferimento di impresa, al fine di semplificarlo e renderlo più equo. Il regolamento si applica sia in caso di cessione di azienda o di un suo ramo, sia quando si verifica una fusione tra due distinte imprese, sia, infine, quando le attività sono esternalizzate o riportate in azienda. In linea generale, le nuove disposizioni garantiscono ai lavoratori trasferiti presso una nuova impresa di mantenere invariati tutti i termini e le condizioni di lavoro nonché l'anzianità di servizio maturata. Le condizioni contrattuali, quindi, non potranno essere modificate a causa del trasferimento medesimo (tranne alcune eccezioni). Anche le regole stabilite dai contratti collettivi sono trasferite integralmente alla nuova impresa e potranno essere rinegoziate solo dopo un anno, ma con il vincolo che il quadro complessivo non risulti meno favorevole per i lavoratori. In caso, invece, di licenziamenti entro i primi 90 giorni, se effettuati per ragioni economiche, tecniche o organizzative e non soltanto a causa del trasferimento (nel qual caso sarebbero considerati illegittimi), è fatto l'obbligo di consultare i lavoratori.

Fonte: ACAS - Advisory, Conciliation and Arbitration Service

Per approfondire: Governo britannico



## Da altri settori

### **Germania**

#### **Edilizia: armonizzazione contratti tra Est e Ovest**

La Federazione Tedesca delle Aziende Edilizie (Zentralverband des Deutschen Baugewerbes) è giunta a un accordo, valido per 24 mesi, con il sindacato di categoria, l'IG BAU, in merito all'incremento dei salari. I lavoratori edili si vedranno riconoscere in busta paga un aumento (prima tranche fissata il 1° giugno 2014, la seconda

1° giugno 2015), le cui percentuali sono diverse per coloro che operano nei Länder orientali e occidentali del Paese. Ciò si è reso necessario per colmare il gap che negli anni si è creato a vantaggio dei secondi, giungendo progressivamente a un'armonizzazione dei salari e delle condizioni di lavoro. Nell'area orientale il primo aumento sarà del 3,8% e il secondo del 3,3%, mentre in quella occidentale corrisponderà a uno 0,7% in meno. L'incremento si spiega con i buoni risultati del settore (+10,6% di incremento

## Da altri settori

a livello di volume di ordini e +27,1% di vendite in un anno). L'accordo prevede anche l'estensione del fondo aziendale per la previdenza complementare, cui da anni hanno diritto i lavoratori dell'area occidentale, a quelli orientali.

Fonte: Reuters

### **Norvegia**

#### **Rischio di scioperi nell'industria petrolifera**

All'inizio del mese di maggio due delle tre organizzazioni sindacali che rappresentano i lavoratori dell'industria del petrolio, Safe e Lederne, hanno interrotto la trattativa con l'Associazione

norvegese di Gas e Petrolio a causa della spinosa questione delle pensioni che già nel 2012 aveva condotto al più lungo sciopero del settore. Il nodo da sciogliere riguarda l'aumento dell'età in cui i lavoratori possono chiedere l'intero importo della pensione. La disputa è stata demandata alla mediazione pubblica e fino a che non sarà giunta a conclusione non potranno essere proclamate agitazioni. L'offerta delle compagnie in merito all'aumento annuale in busta paga di quasi 16 mila corone norvegesi, circa 2 mila euro, oltre agli incrementi per varie indennità, è stata invece accettata dall'altra sigla sindacale, Industrienergi.

Fonte: Bloomberg

## Dal mondo

### **Giappone**

#### **Aumento dei salari nell'industria automobilistica**

In Giappone è consuetudine che la negoziazione annuale del salario avvenga in primavera, durante il periodo dello *shunto*. Essendo poco diffusi i contratti collettivi, gli accordi sono sottoscritti a livello aziendale e il settore automobilistico è per tradizione il primo a concludere l'intesa con i sindacati, costituendo un punto di riferimento per le altre aziende. La maggior parte delle case automobilistiche, esclusa la Suzuki, ha accolto gli appelli del Governo ad aumentare il salario di base (si tratta della prima volta dopo sei anni), per combattere la deflazione che il Paese sta attraversando. Toyota, l'azienda presa ad esempio nell'ambito del settore, ha annunciato un aumento mensile di 2.700 Yen (poco meno di 20 euro), la Honda di circa 15 euro, mentre la Nissan non solo incrementerà il minimo salariale di 24,5 euro al mese, ma ha comunicato di aver accolto le richieste sindacali anche in merito agli aumenti dei bonus.

Fonte: Japan Times

### **Canada**

#### **Automotive: difficoltà non sono frutto della crisi**

Una nuova ricerca dell'economista Josh Nye della Royal Bank mette in luce come le difficoltà che la filiera dell'industria automobilistica canadese sta affrontando, soprattutto nel recuperare i livelli pre-crisi, non sono dovute all'onda lunga della recessione. Nonostante le vendite di autoveicoli si siano riprese, le esportazioni del settore sono infatti complessivamente scese del 15% rispetto al periodo che ha preceduto la recessione. La causa è legata alle mutate dinamiche produttive del Nord America che ha visto un incremento significativo del contributo dal Messico e dagli Stati Uniti del Sud che aderiscono alla *Right-to-Work Law*\*. Il minore costo del lavoro, la vicinanza al grande mercato dell'America Latina e gli incentivi del Governo hanno sostenuto questo mutamento, mentre il Canada rischia di vedere le proprie produzioni spostarsi altrove.

Fonte: Canadian Metalworking

\* La Right-to-Work Law garantisce che nessun lavoratore possa essere costretto, come condizione essenziale per ottenere o mantenere l'impiego, ad aderire al sindacato e a pagare la quota associativa.

## Confronti internazionali

### L'interscambio di prodotti metalmeccanici dell'UE con la Cina

Nel 2012 i Paesi dell'UE hanno indirizzato all'estero prodotti metalmeccanici per un equivalente di 2.652 miliardi di dollari che hanno rappresentato il 47% delle esportazioni complessive dell'area. Nello stesso anno i flussi metalmeccanici di provenienza estera sono stati pari a 2.235

miliardi mentre il saldo ha evidenziato un attivo superiore ai 400 miliardi. Il mercato cinese ha assorbito poco meno del 5% delle esportazioni metalmeccaniche dell'Unione ma il Paese asiatico rappresenta una grande opportunità per le economie del Vecchio Conti-

nente per le enormi potenzialità di crescita del mercato interno, tanto che negli anni più recenti la Cina è diventata il secondo Paese importatore al mondo alle spalle solo degli Stati Uniti.

Dal 2004 al 2012 le importazioni complessive della Cina sono passate da 561 miliardi di dollari a 1.818 miliardi; in particolare, quelle metalmeccaniche pari a 338 miliardi nel 2004 sono state nel 2012

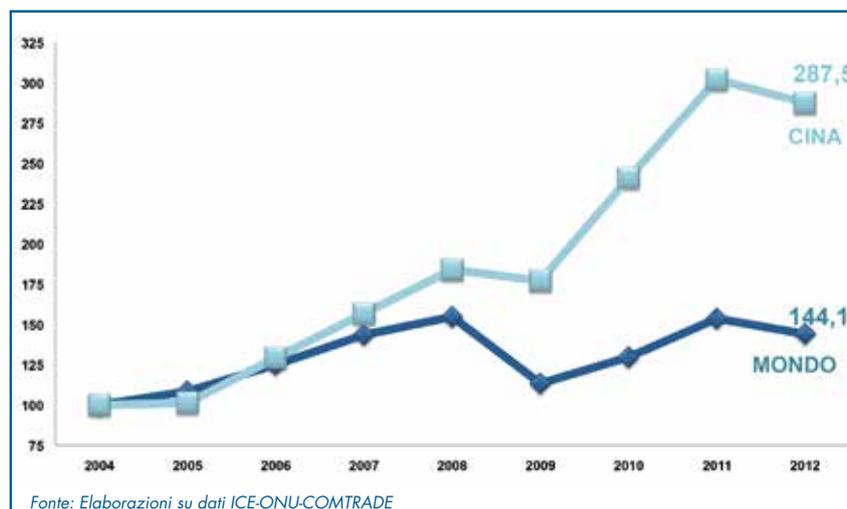
pari a 856 miliardi, segnando un incremento del 153%. Nello stesso arco temporale le esportazioni metalmeccaniche dell'Unione, sempre espresse in dollari, sono cresciute mediamente del 44% mentre quelle dirette in Cina si sono incrementate del 187%. Le esportazioni metalmeccaniche

dell'UE hanno riguardato in larga misura macchinari e apparecchiature (29,8%), autoveicoli e parti staccate (29,4%) e in misura più contenuta computer, prodotti elettronici e strumenti di precisione (12,6%). Le merci importate sono state rappresentate per il 57,2%

da computer, prodotti elettronici e strumenti di precisione, per il 15% da apparecchiature elettriche e per il 12,1% da macchinari e apparecchiature me-

caniche. Nel 2012 il fatturato metalmeccanico complessivamente diretto verso la Cina è stato di 126,5 miliardi di dollari mentre in presenza di volumi d'importazioni significativamente più elevati (245 miliardi) si è determinato un passivo nell'in-

*Evoluzione delle esportazioni metalmeccaniche dell'UE (2004 = 100)*



*Interscambio di prodotti metalmeccanici tra UE e Cina 2012 (miliardi di dollari)*

	Esportazioni	Importazioni	Saldi
Metallurgia	8,1	8,1	-
Prodotti in metallo	4,2	17,0	-12,8
Computer, elettronica e strument. di precis.	15,9	140,4	-124,5
Apparecchiature elettriche	11,6	37,5	-25,9
Macchinari e apparecchiature	37,7	29,7	+8,0
Autoveicoli e parti	37,2	4,8	+32,4
Altri mezzi di trasporto	11,8	7,9	+3,9
Prodotti metalmeccanici	126,5	245,4	-118,9

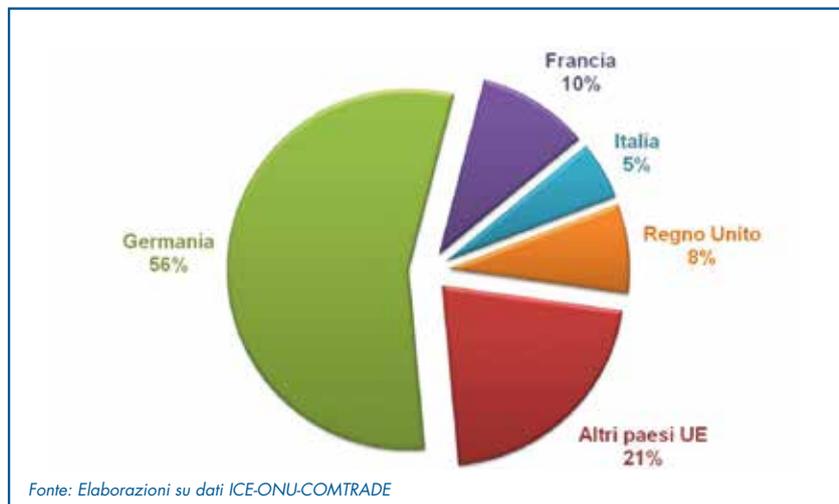
Fonte: nostre elaborazioni su dati ICE-ONU-COMTRADE

## Confronti internazionali

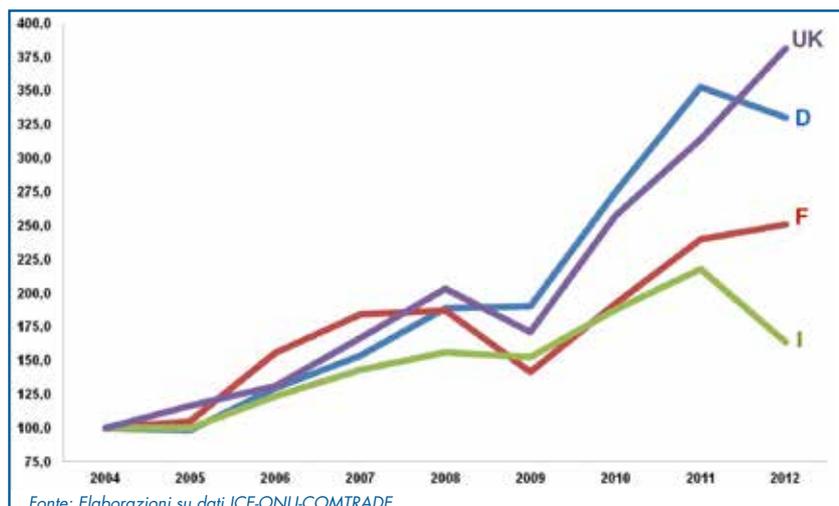
terscambio superiore ai 118 miliardi. Come si evince dalla precedente tavola tutto il deficit è derivato da importazioni di prodotti elettronici e apparecchiature elettriche. In particolare siamo fortemente deficiari per quanto riguarda i computer e le unità periferiche, le apparecchiature per telecomunicazioni, i componenti elettronici ed elettronica di consumo audio e video. Saldi attivi, ma largamente insufficienti a compensare tale deficit, si registrano nell'interscambio di macchinari e apparecchiature, autoveicoli, parti staccate e di altri mezzi di trasporto. Con riferimento ai principali Paesi dell'area comunitaria le esportazioni tedesche han-

no rappresentato il 56% di flussi di prodotti metalmeccanici diretti verso la Cina, seguiti a grande distanza dalla Francia con il 10%, dal Regno

*Composizione delle esportazioni metalmeccaniche dell'UE verso la Cina (anno 2012)*



*Evoluzione delle esportazioni metalmeccaniche nei principali Paesi dell'UE (2004 = 100)*



*Interscambio metalmeccanico tra UE e Cina 2012 (miliardi di dollari)*

	Esportazioni	Importazioni	Saldi
Germania	70,1	64,4	+5,7
Francia	12,6	29,7	-17,1
Regno Unito	10,2	27,8	-17,6
Italia	6,6	16,4	-9,8
UE e 27 Paesi	126,5	245,4	-118,9

Fonte: Elaborazioni su dati ICE-ONU-COMTRADE

di dollari mentre l'Italia, in presenza di scambi più contenuti, ha un deficit pari a poco meno di 10 miliardi di euro. ■

Unito con l'8% e infine dall'Italia con il 5%, mentre i restanti 23 Paesi hanno totalizzato il residuo 21%. Rispetto al 2004 il Regno Unito ha evidenziato una maggiore vivacità esportativa mettendo a segno una crescita del 280%, le esportazioni tedesche sono cresciute del 230%, quelle francesi del 151% mentre, quelle italiane sono aumentate di un più modesto 65%. A fronte del passivo di 118,9 miliardi di dollari che l'UE realizza nel confronto con la Cina, l'unico Paese dell'area, come si evince dalla tavola a fianco, risulta essere la Germania (+5,7 miliardi di attivo); Regno Unito e Francia hanno un passivo di poco superiore ai 17 miliardi

## CEEMET Informa

### La Road Map per la crescita e il lavoro

È stato approvato, nel corso della 21ª Assemblea Generale di Ceemet che si è svolta a Istanbul il 16 maggio, il manifesto per la competitività e la crescita dell'Europa. Questo documento, in fase di avanzata definizione in vista della sua ufficializzazione prevista per il prossimo mese di luglio, raccoglie obiettivi, proposte e priorità che l'associazione presenterà alle Istituzioni Europee. L'industria manifatturiera, e in particolare quella metalmeccanica, che per le sue capacità in termini di innovazione, competenza della forza lavoro e affermazione sui mercati globali può giocare un ruolo di primo piano nel percorso di uscita dalla crisi che il Continente sta affrontando, ha infatti un piano ambizioso per la crescita, in grado di favorire più in generale tutta l'economia europea. Obiettivo dichiarato dell'Unione Europea è giungere, entro il 2020, a un contributo al Pil pari al 20% da parte dell'industria manifatturiera. Ma, in sintesi, questo obiettivo non si potrà raggiungere se non attraverso una serie di azioni che permettano di avere una legislazio-

ne più semplice, stabile e di facile applicazione, favoriscano un mercato del lavoro centrato sul principio della flexicurity, che sposti il focus dalla tutela del posto del lavoro a quella dell'occupazione, e sviluppino migliori relazioni industriali: laddove la cooperazione tra le imprese e le Istituzioni è stata più salda e proficua, si sono registrate, infatti, una migliore situazione economica e sociale e minori tensioni.

### Salute e sicurezza sul lavoro: l'Europa si confronta

La tutela della salute e sicurezza sul lavoro è stata al centro del convegno *"Towards a more simplified and more effective EU H&S Framework"*, tenutosi a Istanbul il 16 maggio, in un momento reso particolarmente grave dal terribile incidente accaduto nella miniera di Soma. L'attualità del tema ha conferito ulteriore importanza al confronto e alla collaborazione da tempo in atto tra due grandi associazioni di imprenditori del settore metalmeccanico: Mess, la confederazione delle imprese industriali turche (che, rispetto



Seminario dedicato ai temi della salute e della sicurezza sul lavoro, organizzato da Mess e CEEMET, svoltosi a Istanbul il 16 maggio.

## CEEMET Informa



21° Assemblea Generale di CEEMET (Istanbul, 16 maggio).

al disastro di Soma, ha annunciato l'attivazione di iniziative sociali a supporto delle famiglie dei lavoratori coinvolti), e Ceemet alla quale aderisco, per l'Italia, Assolombarda e Federmeccanica. Nell'incontro di Istanbul i rappresentanti delle imprese hanno espresso con grande chiarezza la loro posizione: non solo la nuova produzione normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro dovrà partire dall'analisi dell'effettiva applicazione della legislazione emanata in questi anni, ma, soprattutto, prima di prevedere l'emanazione di ulteriori norme, sarà necessario fare il punto sulle direttive già in vigore anche in termini di costi e benefici, migliorando la capacità di applicazione da parte degli Stati membri. Accanto ai tradizionali strumenti normativi (regolamenti e direttive), inoltre, i portavoce del mondo produttivo hanno sollecitato la realizzazione di "linee guida applicative", che potrebbero costituire strumenti utili rispetto a numerose problematiche, a beneficio sia dei Paesi, sia delle aziende. Gli argomenti al centro dei lavori del convegno sono stati, in particolare, la semplificazione e la verifica dell'applicazione "sostenibile" delle direttive Ue emanate negli ultimi anni e già recepite formalmente dai Paesi membri (dalle macchine ai luoghi di lavoro, dalle sostanze chimiche allo stress lavoro-correlato), ma la cui efficacia, in ter-

mini di prevenzione, è ancora tutta da valutare. A fare il punto, Maria Teresa Moitinho, capo dell'Unità Salute, Sicurezza e Igiene nei Luoghi di Lavoro della Direzione Occupazione, Affari Sociali e Inclusione della Commissione europea, e Brenda O'Brien, dell'Agenzia Europea di Bilbao (OSHA), specializzata sulla sicurezza sul lavoro. Intanto, la Commissione europea sta già definendo la nuova strategia 2014-2020 che individuerà azioni e obiettivi per gli Stati membri su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. La pubblicazione è prevista a breve e i nuovi temi che l'Europa dovrà affrontare nei prossimi anni saranno quelli legati all'invecchiamento della popolazione lavorativa, all'emersione di "nuovi rischi" (ad esempio, quelli relativi ai nanomateriali) e alla prevenzione delle malattie professionali, fenomeno che anche in Italia sta crescendo. Occorre, pertanto, tenere monitorato costantemente lo sviluppo delle riflessioni e dei lavori in corso a livello comunitario: cogliere e approfondire tempestivamente questi meccanismi, infatti, contribuisce a "governarli" meglio anche nelle ricadute sulla legislazione nazionale, sempre più condizionata dalle direttive europee.

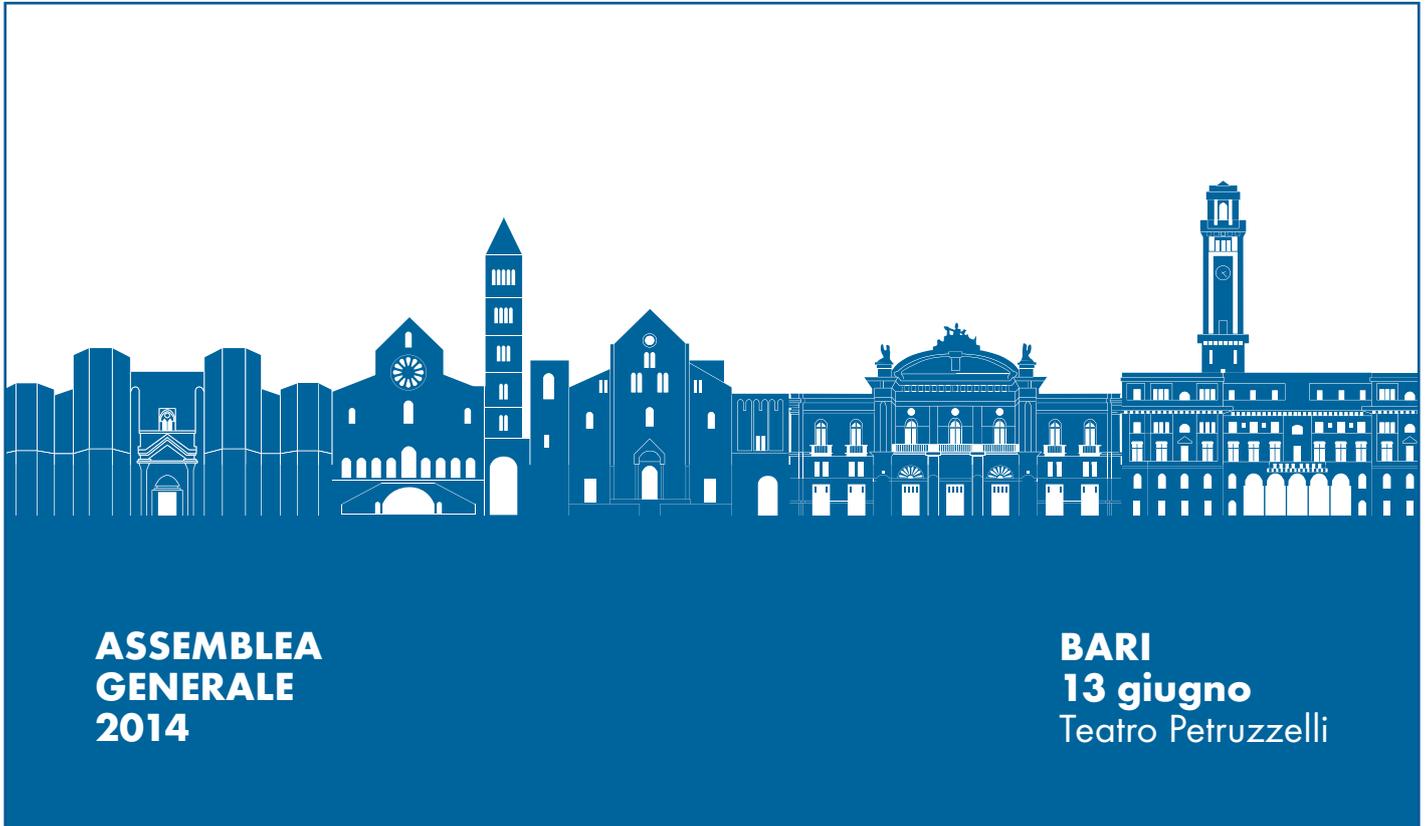
*Mariarosaria Spagnuolo,  
Responsabile area salute e sicurezza sul lavoro  
Assolombarda*

# Euromet news



FEDERMECCANICA

n. 29 - June 2014 Bimonthly bulletin about social, union and labour topics



**ASSEMBLEA  
GENERALE  
2014**

**BARI  
13 giugno  
Teatro Petruzzelli**

## Editorial

### The Union and the “after” elections test

The European elections of last 25th May gave us the picture of a Union crossed by deep populist and Eurosceptic tensions. The innovations introduced by the Lisbon Treaty, which established that the President of the European Commission had to be appointed on a proposal by the European Council, taking into account the electoral results, were not sufficient to secure a vote in which the electors have above all expressed their distrust about the solutions adopted until now to fight the crisis that is

## Interview

### New Europe, work and welfare

*Tiziano Treu, Professor Emeritus,  
Università Cattolica del Sacro Cuore, Milan*

**Besides the serious problem of unemployment, in particular youth unemployment, and other issues regarding the critical economic situation of Europe, what are the priorities for the new European Institutions? And how can they remove the risk of a jobless recovery and create new job opportunities in a growth prospect?**

In order to deal with the issue of unemployment, and in particular youth unemployment, the priority

<b>Brief News</b>	<b>page 6</b>
<b>Other Sectors</b>	<b>7</b>
<b>From the World</b>	<b>8</b>
<b>International Comparisons</b>	<b>9</b>
<b>CEEMET Informs</b>	<b>11</b>

*Continued on page 2*

## Editorial

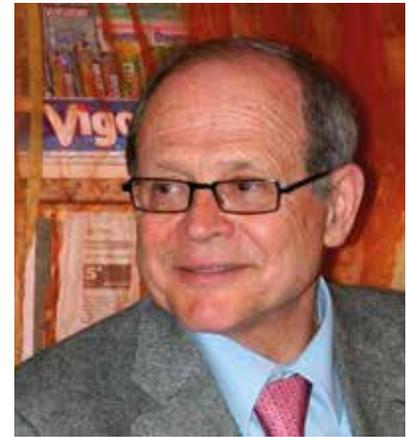


affecting the Eurozone. The vote clearly showed the demand to reverse the strictness policies and the deficit containment lines ratified in the *Fiscal*

*Compact* and to replace them with new strategies aiming to economic development and employment growth. In order to overcome the crisis as soon as possible and to start growing again. This is a break in current trends to be pursued by focusing on investments and innovations, or we will have to face a no return downgrade of our economies already predicted by International Institutions with a medium-term overlook on our Continent. The World Bank has indeed recently estimated that, taken alone, in 2050 no European country will be entitled to sit in a hypothetical G7 table. Here is why it is urgent, as well as strategic, to reactivate industrial production. One of the main driving forces of the European recovery, in fact, cannot disregard from the manufacturing industry, for which it is essential to establish an industrial policy line, in a kind of *Industrial Compact* which allows to achieve the goals reaffirmed by Brussels with last January's document "For a European Industrial Renaissance", according to which by 2020 this industry will have to contribute to EU's GDP with a 20%. The Central Bank did the right thing by taking "unconventional measures" to attempt to put back our economy and to defend the Euro Area from an excessive reinforcement against US dollar. Therefore one cannot but hail the measures taken with the aim to re-open the credit channels for the companies and to encourage currency circulation. However,

## Interview

for Europe, and for Italy, is to re-launch growth, but an innovative and sustainable growth. We need to focus on innovation because innovation is the future's engi-



ne: it can spread over every sector, even the most traditional ones, and reform them. With regard to work, it is necessary to focus on those sectors that are more likely to be innovative and which can provide employment. Innovation is crucial in every sector of high technology, but the future of employment depends on the development of services, addressed to both enterprise and people care. In order to support a healthy economy that provides employment, services need to be innovative. As advanced economies clearly show, the sectors providing the greatest employment growth are distribution, people care and health service, but also entertainment, culture and tourism. Italy has great opportunities in these sectors, but scarcely developed because our services lack of innovation and efficiency. Many of them are still protected, and not just in the public sector, but in the private one too, for instance in financial services and insurance.

**Countries with solid Industrial Relations are the ones that dealt better with the recession, but considering the strong disagreements aroused while choosing the best measures to deal with this situation, does it still make sense to talk about European social model?**

Countries with solid Industrial Relations are dealing better with the recession. This shows that stable and participatory industrial relations can favour economic pro-

## Editorial

the Frankfurt's Institute intervened with slowness and reluctance, and this reflects the muddle suffered by the whole institutional architecture of the European Union, without any economic and fiscal communal policy. This is a serious handicap in the global competitiveness challenge we are taking on every day, pressed between U.S.' and China's competition, and that would need instead a more integrated approach, also involving the training and competence systems. In this sense, the next European Council of 26th and 27th June may be the first opportunity to start a new reform path, especially if it will be able to face two of the topics on the agenda: growth and work. And Italy, whose credibility is soaring even as a result of the electoral verdict, has the task of chairing the next European semester in a generally advantageous climate. The Italian Presidency was therefore born under a lucky star and represents a good opportunity for our Country, but especially for the future of Europe, which could really get out of it renovated and strengthened. On the domestic aspect of this issue, we must continue on the course undertaken on employment, but above all we must follow out all the structural reforms and actualise those economic policy interventions that the Country desperately needs, in order to support the ongoing faint signals of recovery.

*Domenico Bona*  
*Vice President of Federmeccanica*

### Euromet Info

Issue 29 closing date  
9 June 2014

For further info: Federmeccanica  
Piazzale Benito Juarez, 14 - 00144 - Roma

Tel: +39 065925446  
Fax: + 39 065911913

Email: [mail.roma@federmeccanica.it](mailto:mail.roma@federmeccanica.it)

## Interview

gress; on the contrary, industrial relations with no rules, too conflicting or even just undefined, like the Italian ones, are an additional element of difficulty. European social model has always been very loose, but it is characterized by some common points concerning essential issues of labour market regulation. For instance, the instructions about informing and consulting workers, about company crisis solving processes, about European society board within multinational corporations, about non-discrimination policies, about safety at work and other labour policies sectors. The document Europe 20 identifies significant goals. But it is important to say that in the last years the pressure of international competition and the weakening of European integration, as a consequence of which the single systems have to face this pressure alone, put at risk these goals. This is why we record a growing divergence between strong and weak EU Countries, a divergence that endangers the future of the European social model. So, strong Countries have to support mutual elements in the institutions we consider fundamental for the European social model, like social safety net, active labour policies and a number of basic worker's protections that give a common basis to European identity.

### **How can we overcome the differences in the progresses of European Countries? Are we moving in the direction of a greater integration?**

The differences among European Countries progresses are a fact, and they may be necessary, provided a general framework and a common direction. But, as I was saying, in the last years the boost of economic and social integration has reduced as a consequence of the very restrictive economic policies and the lack of progresses in those aspects generally considered fundamental for a real European Community, that is to say financial, and not just economic, integration with signifi-

*Continued on page 4*

## Interview

cant social elements. The mere integration goal is now called into question, as the growth of Anti European parties shows. Now, we have to wait and see if the shock caused by the last European Elections will be beneficial, inducing Governments and the newly elected European Parliament to rethink their policies without forgetting integration. Of course, it have to be a gradual process; it is hard to imagine to reach the goal of economic and political integration instantly. But if some aspects of economy (as the banking sector, some kind of industrial policies and digital, large nets and green economy innovation) would progressively integrate, as we read in EU papers, we would have made an important step forward. The strengthening of EU balance, too, would be a great demonstration of European solidarity against unemployment, and it would expand the already existent funds and the resources supporting both productive innovation and social integration. Eurobonds are not intended for investments only, but for the social sector too.

**Everyone is talking about the German model. As an expert of this economic model, do you think it is really possible to export it, or at least to export some of its aspects? And which are its strengths and its shortcomings?**

The German model showed a great capability of resistance against the recession. It has deep roots in German history and institutions; so, it would be very difficult to export its elements as they are. The strengths of this model are structural: social cohesion, existence of clear rules shared by the opposition too, political stability, social participation even among the more peripheral levels of economy – that is to say enterprises. In the small-size enterprises, where workers don't participate to corporation bodies, there are councils elected by workers that involve people in the most significant issues of society life and organization: a great factor of strength and

sharing. Besides, the system stands upon the collaboration of public institutions and private operators, a really useful factor in times of recession. The German model had its moments of weakness, as we've seen in 2009. It proved too rigorous, in many respects; but the Government introduced some reforms intended to lighten this heaviness. This encouraged the rise of both production and employment. Other euro nations, like Italy, have to create the fundamental prerequisites identified by the German socio-economic system, in order to implement those aspects of work and trade unions relations that in Germany worked so well. I think Italian trade unions should focus on constructive participation and greater flexibility within enterprises – for instance, the management of working hours and duties should be less rigorous. These factors helped Germany to deal better with the recession. In Italy, we start to see some signals pointing in that direction, like the steps recently taken by the Government in the field of work flexibility.

**How do you think it will evolve the regulation between flexibility and social protections in the labour market?**

In my opinion, the difficult balance between flexibility and social protections is one of the fundamental points of European social model and of many efficient national systems, in particular in North and Central Europe Countries. We tried to reach this balance in Italy too, but the aspects of labour market safety and active labour market policies are still underdeveloped: these goals have been identified a long time ago, but we have never realized them. I really hope the delegated legislation on work now discussed in Parliament will strengthen this balance. Of course, we have to modulate this balance reckoning with the economic cycle. In moments of crisis it is important to strengthen certainties and employability on labour market; but in periods of growth we can stimulate flexibility and innovation in the way we work.



## Interview

### **How can we put the “human capital” at the centre of our social policies, in practical terms? And how can we reduce the gap between professional qualifications and company needs, and activate education policies aiming to improve employability?**

Human and social capitals are conclusive elements, and not just in social policies, but in economy too. First of all, it is fundamental to understand that investing in these aspects is essential for growth. Unfortunately, it is often said but rarely practiced. One of the competitive deficiencies of our country is the delay in people skills. And such a lack of competences is made worse by our economic system's insufficient investments in innovation. To tackle this problem we have to aim at people's and firms' future requirements, with stable monitoring systems. We still don't know the future evolution of firms requirements and professional qualifications; but it is fundamental to understand it in order to create an actual connection between work and education. Aiming at this, some regions have realized a closer collaboration between local Institutions, schools and social partners. We must invest more significantly on education, since the first stages of life: our higher education rate is absolutely inadequate and rarely coordinated to the requirements. But the investment must continue during the course of life, with an uninterrupted training of important professionals in the perspective of human and economic development. This point is important for social partners too: they have to implement their tools. In particular, local institutions and interprofessional funds often operate below their potential.

### **How do you think contractual and company welfare will evolve, in future Europe?**

Contractual welfare is growing all over Europe, just like in Italy. But it is necessary to govern its growth and utilization. Its aim is to integrate a public welfare that guarantees its essential aspects but has to limit costs and, in any case, cannot cover personal and group needs becoming more and more

diversified and numerous. We have to distinguish between the many objects of this welfare. Some of them operate at a national (territorial) level, for instance complementary provident funds and health care: both these sectors are underdeveloped, in particular supplementary providence. It will be necessary to stimulate it, maybe even with binding interventions, because in future every worker will have to integrate his public pension – now calculated with the contributory method. Health care funds need a regulation, because since now they have developed without common guidelines, risking to waste conspicuous resources. Besides, these funds will have to answer to brand new requirements: for instance, those connected to the fast population ageing and the resulting necessity of long term care. Apart from these two large sectors, during the last years new kinds of company welfare have developed, targeted to a very ample range of firm collaborators needs. This company welfare covers many areas: from education of employed workers' children to various forms of income support (shopping cart, health care, loan payment, etc.), to individual and collective transports, to a more effective coverage of professional risks. An area that is getting more and more important is the balancing between working and non-working time, resulting in hours personalization and more frequent leaves. Other aspects of this change are connected to lifestyles (diet, exercise, etc.) that many workers consider as important elements of their personal life and of the firm quality. The investments in company welfare have been supported by tax concessions, so that the resources intended for people and family services have a major real value of the equivalent money assignment. Besides, it is demonstrated that an efficient company welfare doesn't just increase workers' sense of belonging and involvement, but it also helps to boost productivity by improving production quality, reducing absenteeism and favouring a more flexible organization of work that would be difficult, if not impossible, in a less involving company climate. ■

## Brief News

### **Austria**

#### **Debate Opened around the Working Time Reform**

A debate around the working time reform is taking place in Austria, with two different proposals: to increase daily working time from 10 up to 12 hours (but within a 50-hours working week, in order to guarantee more flexibility and to face activity peaks) and the 6th week of annual leave for employees. Unions want all employees to get this 6th week, while currently it is granted only for those workers who spent 25 years in the same company, and they would only accept the daily working time increase if this condition will be satisfied. Furthermore, the calculation and payment of overtimes has ignited a debate again. According to Wifo, the leading economic institute in Austria, nearly 270 million extra hours are performed each year in the Country.

Source: Planet Labor

### **Denmark**

#### **Proposed a Reform about Jobseekers Training**

The government presented its employment policy reform, which aims to reduce bureaucracy costs and the "identical services for all" to focus the resources on jobseekers. Also, the reform purposes to improve cooperation between job centers and businesses, helping the latter with recruitment process. Among the key elements, the new law cuts the resources for mandatory continuing education courses for the 330.000 Danish people who each year receive unemployment benefits, and redirects overall € 63,4 million a year to requalify the workers through different paths shaped on their individual needs, introducing diversified targets for the less skilled subjects. Up to 2 years of training will be granted for jobseekers over the age of 30, paid by welfare for 80 percent and the remaining 20 percent borrowed, while who is unemployed since more than 16 months will receive practical job offers in companies from job centers.

Source: Planet Labor

### **France**

#### **The Responsibility Covenant Becomes Law**

The fiscal stability program for the biennium 2015-2017, which aims to rebalance the French economy, entered into force. The main measures concern the corporate taxes, which will be gradually reduced from now till 2017. According to the Prime Minister Manuel Valls lower costs burdening on businesses will have to be turned into investments and new employment. The plan provides, starting from January 1st, 2015, "zero burdens" for workers with minimum wages while, in order to create new job opportunities, especially for young people, the agreement will extend the existing systems, such as employment complement contracts and the apprenticeship instrument develop, "a very good way to enter into businesses". Another key point of the reform, which introduces proportionality principle, aims to return purchasing power to the poorest French: "the decrease of social taxes, which were burdening on lower wages, represents half of a 13th month bonus, i.e. € 500 per year for a minimum wage worker. A concrete contribution for family budgets", Valls says.

To take a deeper look: French Government



### **Luxembourg**

#### **Temporary Work Agreement Renewed**

The agreement between the FES, the National Federation of temporary work agencies, and the two union confederations (OGBL and LCGB) was signed. The key points are substantially two. The first one is related to the agency temporary workers' training: agencies achieved greater speed and flexibility in supplying inter-assignment training, which will have no longer to get prior approval from the Ministry of Labor. To avoid abuses, unions imposed a 5 days limit (40 hours) for each worker during the three-year agreement, beyond which an authorization will be mandatory, and the obligation to publish a report of the training sessions. These conditions won't be renewed by tacit agreement in contract renewal on 2017. During inter-assignments training, the workers

## Brief News

are paid minimum social wage, whereas when training within a company, they are paid according to the applicable collective agreement minimum wage. The second key point is related to the minimum wage increase for permanent employees in temporary work agencies, linked with the length of service in the company, and the 13th month bonus, which will be paid from the first year in proportion to the months of work.

Source: Fedil

### **Portugal**

#### **Criteria to Be Followed in a Work Position Extinction**

Last 8th May a review of the Labor Code was approved, limited to the part related to the objective criteria about worker's layoff in the event of work position extinction. This regulatory intervention followed the Constitutional Court's sentence, dating back to September 2013, that declared illegal the previous regulation, which was leaving to the companies the opportunity to determine the criteria according to which choose the employees with identical tasks to layoff. The new list of criteria has the following order: worse performance evaluation, minor academic and professional qualifications, major cost for the business, lower job experience and, in the end, minor length of service inside the company. These criteria must be applied only in the event of individual layoff caused by the work position extinction and have not any value in case of collective redundancies for economic

reasons, in which the discretion of the company prevails.

Source: Aneme

### **United Kingdom**

#### **New Regulations for TUPE**

Since 2014 new regulations for the transfer of undertakings have come into effect in the UK, in order to simplify it and make it more fair. The regulation applies both when a business or part of one is sold, when two or more companies combine to form a new one, and, finally, when activities are outsourced to a contractor or brought back within the company. In general, the new rules ensure to the workers moving across to a new employer to bring with them all of the employment terms and conditions and the acquired length of service. Therefore, the contractual conditions cannot be changed if the only reason is the transfer itself (there are some exceptions). Also the rules established by collective agreements are fully transferred to the new company and may be renegotiated only after one year, but with the restriction that overall the contract would not be less favorable to workers. In case, instead, of layoffs within the first 90 days, if for economic, technical or organizational reasons, and not only because of the transfer (that would make them automatically unfair), there is a legal requirement to consult the worker.

Source: ACAS - Advisory, Conciliation and Arbitration Service

To take a deeper look: UK Government



## Other Sectors

### **Germany**

#### **Wage Agreement Harmonization between East and West**

The German Federation of Construction Firms (Zentralverband des Deutschen Baugewerbes) came to an agreement, valid for 24 months, with IG BAU, the sector's union, regarding a wage increase. The construction workers will find in their paycheck an increase divided in two stages: on June 1st, 2014 and on June

1st, 2015. However, percentages are different between eastern and western Lander workers, in order to fill the gap which in recent years has grown favoring the second ones and to achieve progressively a pay and work conditions balance: the first increase for eastern area employees will be by 3.8 percent, while the second one will be by 3.3 percent. In western area they will get a 0.7 percent less. This increase is due to the sector's good trend (+10.6 percent in the volume of orders and +27.1 percent in sales in

## Other Sectors

one year). The agreement also plans to extend the complementary corporate pension scheme, to which western workers have been entitled for years, to oriental employees as well.

Source: Reuters

### **Norway**

#### **Strikes Risks in Oil Industry**

At the beginning of May, two of three Norwegian oil-workers unions, Safe and Lederne, broke off talks with the Norwegian Gas and

Oil Association regarding the prickly issue of pensions, which led to the sector's longest strike in 2012. The key point is related to an increase of the age at which workers can claim full company pensions. Then talks moved to public mediation and strikes can't be called before it has been completed. Companies offer about a general wage increase of nearly 16,000 kroner (almost 2,000 Euros), beyond raises in other compensations, was instead accepted by the third Norwegian union, Industrienergi.

Source: Bloomberg

## From the World

### **Japan**

#### **Basic Wages Increase in the Automotive Industry**

In Japan it is a well-established habit that the annual wage negotiations take place in spring, during the *shunto* period. Since collective agreements are not very common, contracts are individually made by each business, and the automotive industry has traditionally been the first to announce the agreement with the unions, thus becoming a benchmark for the remaining companies. Most automakers, except Suzuki, upheld the government appeals to increase the basic wages (this is the first time in six years), in order to tackle the devaluation moment the country is going through. Toyota, the company taken as an example by other industries, has announced a monthly increase of 2,700 yen (just shy of 20 Euros), Honda about 15 euro, while Nissan will not only increase the basic salary of 24, 5 Euros per month, but announced they had accepted unions requests also about the bonuses increase.

Source: Japan Times

### **Canada**

#### **Automotive: Difficulties Unrelated to Recession**

A new research paper from Royal Bank economist Josh Nye points out that Canadian auto assembly and parts industry's difficulties, especially in recovering its pre-recession development levels, are not related to the aftermath of the recession. Despite the fact motor vehicle sales have rebounded strongly, the sector is still 15 percent below pre-recession levels in terms of shipments. This happens because of the changed production dynamics in North America, where Mexico's and the so-called "right-to-work" states\* in the southern U.S.' share of North American production has increased significantly. Low labor costs, proximity to Latin American markets and government incentives have supported this shift, while Canada risks that automakers might look elsewhere to set up their productions.

Source: Canadian Metalworking

\* *The Right to Work law guarantees that no worker can be compelled, as a condition of obtaining or retaining employment, to join or not to join, and to pay dues to, a labor union.*

## International Comparisons

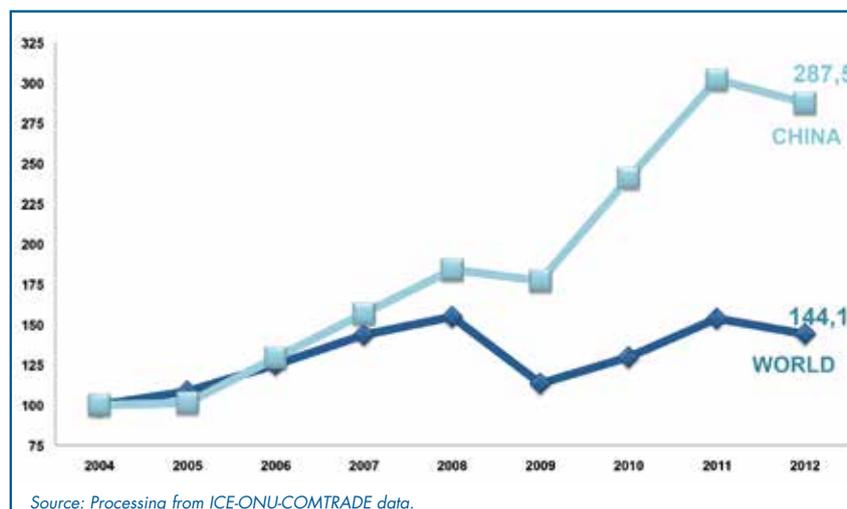
### Metalworking Products Trade between Europe and China

In 2012 EU Member States sent to foreign countries metalworking products corresponding to an amount of 2,652 billion dollars, that is to say the 47% of the area total export. During the same year, metalworking flows from abroad were equivalent to 2,235 billion dollars, and the UE's trade balance was positive and greater than 400 millions. Chinese market absorbed a bit less than the 5% of EU metalworking export, but because of its internal market enormous growth potential, the Asian Country represents a great opportunity for the Old Continent economy. In recent years, China has become the world second importing Country after United States. From 2004 to 2012 China total imports increased from 561 billion dollars to 1,818; in particular, in 2004 metalworking imports were equivalent to 338 bn \$, and

to 856 bn \$ in 2012, increasing by 153%. In the same time lapse, EU metalworking exports, expressed in dollars, increased by 44% and, in particular, the exportations towards China increased by 187%. To a great extent, EU metalworking exports concerned machinery and

equipment (29.8%), motor vehicles and spare parts (29.4%) and, to a minor extent, computer, electronic products and precision instruments (12.6%). EU imports from China are dominated by computer, electronic products and precision instruments (57.2%), electrical equipment (15%) and mechanical machinery and equipment (12.1%). In 2012 the total metalworking sales from EU to China corresponded to 126.5 bn \$ and in presence of meaningfully greater volumes of imports (245 billions) the result was a negative

*The Evolution of EU Metalworking Exports  
(2004 = 100)*



*Metalworking Products Trade between EU and China  
2012 (billion dollars)*

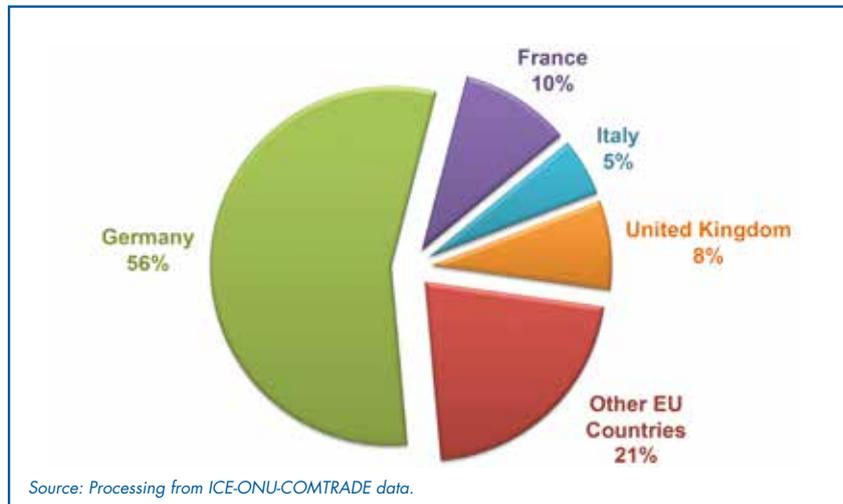
	Export	Import	Credit/ deficit
<i>Metallurgy</i>	8,1	8,1	-
<i>Metal Products</i>	4,2	17,0	-12,8
<i>Computer, Electronics and Precision Instruments</i>	15,9	140,4	-124,5
<i>Electrical Equipment</i>	11,6	37,5	-25,9
<i>Machinery and Equipment</i>	37,7	29,7	+8,0
<i>Motor Vehicles and Spare Parts</i>	37,2	4,8	+32,4
<i>Other Vehicles</i>	11,8	7,9	+3,9
<i>Metalworking Products</i>	126,5	245,4	-118,9

Source: our processing from ICE-ONU-COMTRADE data.

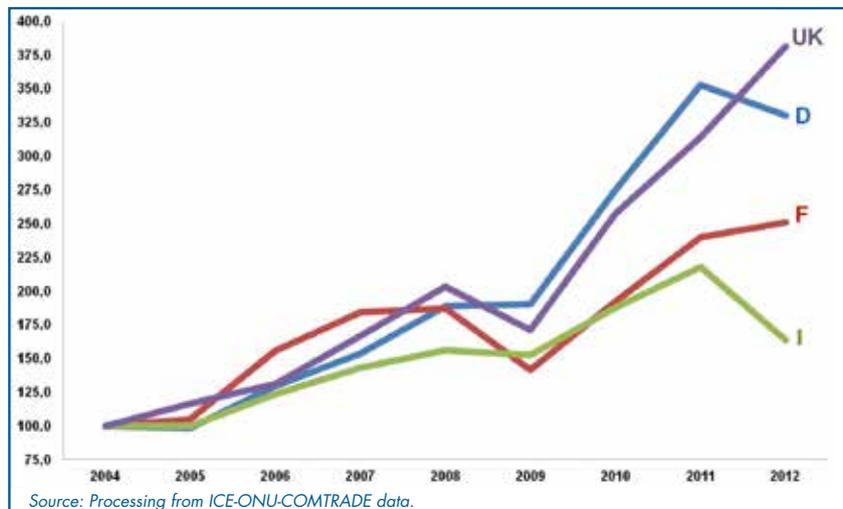
## International Comparisons

trade balance of more than 118 bn \$. As the previous chart clearly shows, the deficit is caused almost exclusively by electronic products and electrical equipment imports. In particular, the debit balance depends greatly on computers and peripherals, telecommunications equipment, electronic components and audio-video consumer electronics. A credit is registered in machinery and equipment, motor vehicles, spare parts and other vehicles bilateral trade, but it is not enough to compensate the deficit. Referring to the main European community countries, the 56% of the metalworking products flows towards China came from Germa-

*The Composition of Metalworking Exports between Italy and China (year 2012)*



*The Evolution of EU Main Countries' Metalworking Exports (2004=100)*



*Metalworking Trade between EU and China 2012 (billion dollars)*

	Exports	Imports	Credit/deficit
Germany	70,1	64,4	+5,7
France	12,6	29,7	-17,1
United kingdom	10,2	27,8	-17,6
Italy	6,6	16,4	-9,8
EU and 27 Countries	126,5	245,4	-118,9

Source: our processing from ICE-ONU-COMTRADE data.

ny, distantly followed by France (10%), United Kingdom (8%) and Italy with 5%. The remaining 23 countries generally exported the residual 21%. Compared to 2004, United Kingdom revealed a greater export vivacity, scoring a growth of 280%, German exports increased by 230%, French ones by 151% and Italian ones by a moderate 65%. As we read on the chart to the side, against the 118.9 bn \$ deficit realized by EU in its trade with China, Germany results the only European Country with a credit (+5,7 billions); United Kingdom and France deficit is a bit more than 17 bn \$, and Italy, with its restrained trades, has a nearly 10 billion Euros deficit. ■

## CEEMET Informs

### The Growth and Employment Road Map

A manifesto for European competitiveness and growth was approved at the 21st CEEMET General Assembly which took place in Istanbul on 16. This document that is currently being finalized for publication in July 2014, gathers objectives, proposals and priorities that the association will bring to the European Institutions. The manufacturing industries, and in particular the metalworking, engineering and technology-based industries, which due to their capacities in terms of innovation, competence of the workforce and success on global markets may play a leading role in the path to go out from the crisis the Continent is facing, has in fact an ambitious plan for growth, able to promote more generally the whole European economy. The European Union's objective is to achieve, by 2020, a contribution to GDP of 20 percent by the manufacturing industry. But, in summary, this goal cannot be reached except through a series of actions that allow to have a simpler, more stable and easy to apply legislation, promote a labour market based on

the principle of flexicurity, in order to shift the focus from job protection to employment protection, and develop better industrial relations: where cooperation between companies and Institutions has been more solid and profitable, there were in fact a better economic and social situation, such as less tensions.

### Health and Safety at work: A European Comparison

The safeguard of health and safety at work was the focus of the meeting *"Towards a more simplified and more effective EU H&S Framework"* that took place in Istanbul on 16th May, in a moment made particularly grievous by the terrible Soma mine disaster. The topical interest of the subject gave further importance to the confrontation and collaboration between two big employers' associations of metalworking industries: Mess, the confederation of Turkish companies (announcing in this occasion the starting of a number of social initiatives to support the families of workers involved in the Soma disaster) and Ceemet, the



Seminar dedicated to the health and safety at work issues, organized by Mess and CEEMET, held in Istanbul on May 16th.

## CEEMET Informs



21<sup>st</sup> CEEMET General Assmbly (Istanbul, May 16th).

Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology-based Industries, where Italy is represented by Assolombarda and Federmeccanica. During the Istanbul meeting, the societies' representatives have expressed their position very clearly: the new health and safety at work normative production will have to start analyzing the effective application of the laws issued in the past years, but, above all, before thinking about the new rules, it will be necessary to take stock of the instructions already in force – in terms of costs and benefits, too – in order to improve the application capacity of the Member States. Besides, beyond the traditional normative instruments (regulations and instructions) the representatives of the productive world have pressed for the realization of some "applicable guidelines," that may become useful instruments to face many kind of problems, in aid of both nations and societies. The meeting has focused mainly on the simplification of UE instructions issued in the last years and already formally absorbed by the Member States (spacing from machines to workplaces, from chemical substances to work-related stress) but whose effectiveness in terms of prevention hasn't been demonstrated yet, and on the verification of their "sustainable" applica-

tion. Maria Teresa Moitinho, head of the Unit of Health Safety and Hygiene at Work of the European Commission's Employment, Social Affairs and Inclusion Directorate-General, and Brenda O'Brien, from Bilbao European Agency (OSHA), specialized in safety at work, have taken stock of the situation. Meanwhile, the European Commission is already working to define 2014-2020 strategy, identifying new actions and goals in the field of health and safety on workplaces for the Member States. The result of their work will soon be published, and during the next years Europe will have to face new problems connected to the ageing of working population, the emergence of "new risks" (for instance, the ones caused by nanomaterials) and the prevention from occupational disease, a phenomenon that is growing in Italy, too. It is therefore necessary to constantly monitor the development of reflections and works in progress on a community level: catching and investigating these mechanisms in time helps to "manage" better their repercussions on national laws, which are more and more conditioned by European instructions.

*Mariarosaria Spagnuolo,  
Health and Safety at Work Area Manager  
Assolombarda*