Euromet news

FEDERMECCANICA

n. 2 - novembre 2009

Bollettino bimestrale di informazione sociale, sindacale e del lavoro

Approfondimento pag. 2

La partecipazione dei lavoratori ai risultati e alla gestione delle imprese nei Paesi dell'UE

In breve pag. 3

GERMANIA
Volkswagen e IG Metall rinnovano il contratto

GRAN BRETAGNA
Congelati gli aumenti salariali nell'industria

AUSTRIA
Firmato il nuovo contratto metalmeccanico

GERMANIA
GM presenta il piano di risanamento Opel

PORTOGALLO
Più flessibilità nel nuovo accordo collettivo

REPUBBLICA CECA
Ridurre l'orario per frenare la disoccupazione

GERMANIA
VW, siglata la "Charter on labour relations"

Confronti internazionali pag. 5

L'industria metalmeccanica nei principali Paesi europei

CEEMET informa pag. 6

Verso la revisione della Direttiva sui campi elettromagnetici

L'occupazione tra aumenti salariali e misure di protezione

Il dialogo sociale europeo e il ruolo del CEEMET

Editoriale

Le recenti nomine del primo Presidente stabile del Consiglio (PdC) dell'UE e dell'alto Rappresentante dell'Unione per la politica estera e la sicurezza comune (Pecs) fanno compiere un passo in avanti nel percorso di rafforzamento delle Istituzioni europee. Queste due nuove figure previste dal Trattato di Lisbona, con l'attribuzione al PdC dell'UE di quella stabilità finora mancata (la durata del mandato è di 2,5 anni ed è rinnovabile) e il riconoscimento di più ampi poteri alla figura del Ministro degli esteri (che assume ora anche il ruolo di Vice Presidente della Commissione), accrescono sensibilmente il peso specifico del ruolo dell'Europa nei delicati processi di assestamento geo-politico che sono in atto nel mondo con l'emergere di nuovi Paesi protagonisti sulla scena globale.

Tutto questo è vero almeno sulla carta perché la grande maggioranza dei commentatori di cose europee ha considerato le nomine del belga Van Rompuy e dell'inglese Ashton frutto di una scelta low-profile che certamente non realizza pienamente quel potenziale di rafforzamento del governo europeo che era nelle intenzioni del Trattato di Lisbona e che noi riteniamo necessario. C'erano candidature di maggior rilevanza, riconoscibilità e visibilità ma, come sostengono gli osservatori, queste avrebbero rischiato di ridurre eccessivamente il peso specifico dei singoli Governi nazionali a favore di quello comune.

Nell'editoriale del primo numero di Euromet News, il Presidente Ceccardi affermava che "l'Europa ha bisogno di rafforzare il proprio ruolo autonomo di entità sovranazionale" e che "è necessario dare all'UE una capacità di governo politico che oggi non ha, con maggiori poteri alla Commissione". Le innovazioni istituzionali derivanti dal Trattato di Lisbona che ora trovano attuazione procedono senz'altro nella direzione auspicata. L'efficacia e la rilevanza delle stesse, tuttavia, non risiedono soltanto nella definizione formale del ruolo ma anche nella forza ed autorevolezza di chi è chiamato a svolgerlo. ■

Roberto Maglione
Vice Presidente Federmeccanica, Presidente CEEMET

Euromet news

FEDERMECCANICA

n. 2 - novembre 2009
Bollettino bimestrale di informazione sociale, sindacale e del lavoro

Approfondimento

La partecipazione dei lavoratori ai risultati e alla gestione delle imprese nei Paesi dell'UE

La partecipazione finanziaria, azionaria e agli utili, coinvolge nell'UE-27 più del 15% dei dipendenti del settore privato. È quanto emerge dalla IV relazione Pepper che evidenzia, tra l'altro, l'assenza di rilevazioni ufficiali a livello comunitario.

Anche in riferimento ai diritti di informazione e consultazione dei lavoratori, sanciti dalla Carta sociale europea (1989), e alla partecipazione degli stessi alla gestione delle imprese (PLGI), prevista dalla Raccomandazione 92/443/CEE del Consiglio, non sono disponibili dati statistici affidabili. Soltanto alcuni Paesi hanno recepito le indicazioni delle Istituzioni europee, attuando così forme eterogenee di partecipazione finanziaria e gestionale.

Partecipazione finanziaria

Tra il 1999 e il 2005 la quota di aziende che nell'UE offrono piani di azionariato ai dipendenti è passata dal 13 al 18%, secondo le elaborazioni del Cranfield Network on Comparative Human Resource Management. La crescita è rilevabile in quasi tutti i Paesi ad eccezione di Finlandia, Regno Unito e Spagna. Fra i primi cinque, oltre a Danimarca e Francia, si attestano alcune economie in transizione (Polonia, Bulgaria, Croazia). Inoltre, l'evidenza empirica mostra una correlazione inversa tra l'azionariato e la partecipazione dei lavoratori agli utili di impresa (PLUI), ovvero laddove si è scelto di attuare l'azionariato non si è attuata la PLUI e viceversa.

Nello stesso periodo i regimi di PLUI sono aumentati dal 29 al 35%, anche se a questo non è corrisposto il coinvolgimento di una quota significativa di dipendenti. Mentre Regno Unito, Repubblica Ceca e i Paesi con i dati più bassi (Belgio, Bulgaria, Italia) hanno ridotto il ricorso a strumenti di PLUI, in altri Paesi dell'Europa dell'est (Romania, Slovenia e Turchia) la loro diffusione è collegata alla modalità attuativa dei processi di privatizzazione. Nel complesso, seguita da Finlandia, Germania, Olanda e Romania, la Francia si conferma in testa alla classifica. Il Paese transalpino prevede sistemi facoltativi di coinvolgimento a livello aziendale (Intéressement des salariés) e altri obbligatori nelle aziende con più di 50 occupati (Participation aux fruits de l'expansion). Quest'ultimo istituto, introdotto nel 1967, consiste in un versamento di parte degli utili netti ottenuti dall'impresa, qualora superino il 5% del capitale sociale, a favore di una riserva speciale di ripartizione.

I dati disponibili evidenziano, da un lato, la diffusione disomogenea degli strumenti di partecipazione finanziaria nei Paesi dell'UE e, dall'altro, la difficoltà di indagare la loro efficacia in termini di produttività, in quanto l'utile aziendale è anche il risultato di fatti rispetto ai quali il lavoratore non ha influenza, quali le politiche di prodotto, di prezzo, di bilancio, ecc.

Partecipazione gestionale

La PLGI si è diffusa prevalentemente in Germania, anche se le associazioni imprenditoriali tedesche, la Bda e la Bdi, già alla fine del 2004 avevano presentato un progetto che prevedeva l'abolizione del Consiglio di sorveglianza (Cds). Ciò è stato motivato dal fatto che la partecipazione possa comportare all'impresa dei rischi, come il rallentamento del processo decisionale, un maggior ostacolo a regole più flessibili nel mercato del lavoro e lo scoraggiamento degli investimenti esteri.

La cogestione tedesca tra datori di lavoro e dipendenti (Mitbestimmung) nelle aziende con meno di 10mila addetti prevede un Cds composto da 12 membri (suddivisi equamente in rappresentanza del capitale e dei dipendenti), da 16 in quelle tra 10mila e 20mila, e da 20 in quelle oltre i 20mila. Il Presidente del Cds, eletto quasi sempre dai soli azionisti, ha un potere di voto doppio che in caso di conflitti tra le parti (lavoratori ed azionisti) garantisce la maggioranza assoluta. Tra le funzioni del Cds figurano la definizione delle linee generali della politica dell'azienda, l'elezione e il controllo del comitato direttivo e le decisioni riguardanti modifiche rilevanti per l'impresa.

Applicare la partecipazione

In conclusione, l'evidenza sembra dimostrare come la partecipazione dei lavoratori ai risultati di impresa possa essere applicata a livello aziendale tenendo conto dei contesti socio-economici di ogni Paese e delle differenze interregionali e intraregionali. ■

Euromet news

FEDERMECCANICA

n. 2 - novembre 2009
Bollettino bimestrale di informazione sociale, sindacale e del lavoro

In breve

Germania
Volkswagen e IG Metall rinnovano il contratto

Aumento salariale, introduzione di una componente retributiva legata alla produttività ed impegno ad offrire ogni anno 1250 nuovi contratti di apprendistato. Sono queste le principali novità contenute nell'accordo valido per 18 mesi, decorrenti retroattivamente dal 1° agosto 2009, stipulato tra la maggior casa automobilistica tedesca, Volkswagen, e il sindacato dei metalmeccanici, IG Metall.

Incremento salariale del 4,2%

L'aumento salariale concordato, che riguarda 95mila lavoratori, è pari al 4,2%. È stata, inoltre, pattuita l'erogazione di un importo una tantum da corrispondere in due tranche: la prima di 510 euro a metà ottobre 2009 e la seconda di 200 euro a febbraio 2010. "Questi accordi – afferma il Responsabile dei negoziati della casa di Wolfburg, Jochen Schumm – sono stati possibili quale anticipazione di un pacchetto di misure per la competitività previsto per settembre del prossimo anno ed operativo dal 2011", che dovrebbe prevedere un incremento salariale mensile di circa 100 euro da determinarsi proporzionalmente alla produttività. Tra le misure in discussione sono previste nuove regole per l'apprendistato e la possibile estensione per legge del pensionamento parziale ai lavoratori delle classi 1955-1960.

Relazioni industriali in VW

Occorre precisare che Volkswagen negozia direttamente con il sindacato (che può contare su una rappresentatività superiore al 90%), raggiungendo accordi talvolta non in linea con il contratto di categoria stipulato tra IG Metall e GesamtMetall. ■

Fonte: Volkswagen (28 settembre 2009)

Gran Bretagna
Congelati gli aumenti salariali nell'industria

Quattro aziende su cinque in Gran Bretagna hanno congelato gli aumenti salariali negli ultimi tre mesi. Laddove, invece, l'incremento retributivo è stato riconosciuto non ha superato lo 0,3% in media. È quanto emerge dai dati elaborati dalla Federazione britannica dell'industria metalmeccanica (EEF).

Effetti della crisi

Si tratta di una situazione mai registrata da quando l'indagine dell'EEF è stata avviata nel 1987. Anche per questo probabilmente Jeegar Kakkad, Senior economist presso l'EEF, ha commentato cautamente i segnali positivi giunti dalla produzione industriale rilevata a settembre: "Un dato mensile non deve indurre la politica a togliere il piede dall'acceleratore". ■

Fonte: EEF (5 novembre 2009)

Austria
Firmato il nuovo contratto metalmeccanico

Il 16 novembre scorso è stato siglato il contratto per il settore metalmeccanico che interesserà circa 170mila lavoratori, tra operai e impiegati, con decorrenza retroattiva dal 1° novembre 2009.

Quattro novità principali

In sintesi i principali contenuti: 1) incremento dei minimi salariali dell'1,5% secondo la scala parametrale stabilita dal contratto collettivo; 2) incremento delle retribuzioni di fatto dell'1,45% da calcolarsi sulla quota di salario percepita da ciascun lavoratore in aggiunta al minimo tabellare; 3) incremento dell'1,45% per gli apprendisti; 4) un ulteriore incremento pari all'1,45% per le indennità previste a vario titolo come ad esempio per i lavori usuranti.

Orario di lavoro flessibile

Infine, una commissione individuerà nuove soluzioni in materia di flessibilità dell'orario di lavoro per fronteggiare, sia a livello di categoria sia in sede aziendale, le sfide legate alla situazione economica. ■

Fonte: Wirtschaftskammer Österreicht (19 novembre 2009)

Germania
GM presenta il piano di risanamento Opel

La decisione della GM di non procedere alla cessione della OPEL agli austro-canadesi di Magna ha scatenato la reazione negativa dei vertici politici e sindacali tedeschi.

Contenuti del piano

A tale inversione di rotta ha fatto seguito la presentazione da parte di GM Europa del piano di ristrutturazione di Opel ai sindacati ed ai vertici politici con i quali è stata avviata una fase di consultazione. Il piano prevede il mantenimento dei quattro stabilimenti tedeschi; la riduzione del 20% della capacità produttiva; il taglio di circa 9mila posti (su 50mila totali) dei quali il 50-60% in Germania. Dubbi permangono sul futuro di altre sedi europee tra le quali Anversa.

Euromet news

FEDERMECCANICA

n. 2 - novembre 2009
Bollettino bimestrale di informazione sociale, sindacale e del lavoro

In breve

Maggior ruolo dei lavoratori

Il Consiglio di fabbrica ha già bocciato il piano e sembra intenzionato a rivendicare un più ampio potere decisionale dei lavoratori in azienda attraverso la trasformazione di Opel in una joint-stock company. ■

Fonte: CEEMET

Portogallo
Più flessibilità nel nuovo accordo collettivo

È in vigore dal 13 settembre scorso il secondo pacchetto di norme discusso in occasione dell'accordo collettivo raggiunto ad aprile, che aveva stabilito un aumento salariale dell'1,8% per i lavoratori del settore metalmeccanico portoghese e demandato ad una successiva fase contrattuale ulteriori misure.

Straordinario e gestione conto ore

Le novità riguardano la retribuzione delle ore di straordinario e l'introduzione di nuove regole per la gestione del conto ore per i successivi 12 mesi. Il meccanismo di calcolo delle ore sarà più flessibile e consentirà il prolungamento dell'orario di 4 ore al giorno, fino ad un massimo di 50 ore settimanali. È caduto, inoltre, il divieto di lavoro al sabato, mentre la fascia di lavoro notturno è stata ridotta di due ore e sarà collocata tra le 22 e le 7. ■

Fonte: ANEMM (Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas)

Repubblica Ceca
Ridurre l'orario per frenare la disoccupazione

Nel tentativo di ridurre la disoccupazione il governo della Repubblica Ceca sta elaborando una proposta per introdurre la settimana di quattro giorni lavorativi. L'ipotesi allo studio di un gruppo di lavoro formato da rappresentanti dell'esecutivo, dei lavoratori e dei datori di lavoro, prevede che i dipendenti siano collocati in permesso obbligatorio e ricevano il 60% della retribuzione dal datore e il 20% dallo Stato. Nei giorni liberi i lavoratori potrebbero frequentare, su richiesta, corsi di formazione retribuiti dallo Stato.

Cresce la disoccupazione

Tale iniziativa, sostenuta con decisione anche dal sindacato, dovrebbe trovare attuazione in tempi rapidi per tamponare la critica situazione attuale. Le previsioni indicano che l'aumento del tasso di disoccupazione si attesterà attorno al 10% a livello nazionale e al 20% in alcune regioni. Occorre, tuttavia, precisare che questo nuovo regime di orario sarebbe valido per un periodo limitato e destinato soltanto alle aziende con prospettive di ripresa nel medio termine. ■

Fonte: EIROnline
Per approfondire: Eurofound ➔

Germania
VW, siglata la "Charter on labour relations"

Nuovi standard minimi obbligatori riguardanti i diritti di partecipazione degli organismi di rappresentanza dei lavoratori del Gruppo Volkswagen. È in sintesi il contenuto della Carta delle relazioni industriali sottoscritta lo scorso 29 ottobre dal Consiglio direttivo del Gruppo, dal Comitato aziendale globale e dal Sindacato internazionale dei lavoratori metalmeccanici (IMF).

Tre livelli di partecipazione

L'accordo individua tre livelli di partecipazione (informazione, consultazione e codecisione) e sarà applicato a livello aziendale attraverso specifici accordi sottoscritti con le rappresentanze dei lavoratori. La Carta prevede, inoltre, un convegno annuale per favorire il confronto sui piani aziendali e sulle prospettive occupazionali tra i rappresentanti dei lavoratori ed il management aziendale. È anche previsto una volta l'anno un incontro tra il Comitato aziendale globale e la Direzione aziendale allo scopo di informare i dipendenti sulla situazione economica a livello di stabilimento e sullo sviluppo delle risorse umane e delle condizioni di lavoro. ■

Fonte: CEEMET
Per approfondire: Gruppo Volkswagen ➔

Euromet info

Data di chiusura del numero 2 - 27 novembre 2009

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

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

Euromet news

FEDERMECCANICA

n. 2 - novembre 2009

Bollettino bimestrale di informazione sociale, sindacale e del lavoro

Confronti internazionali

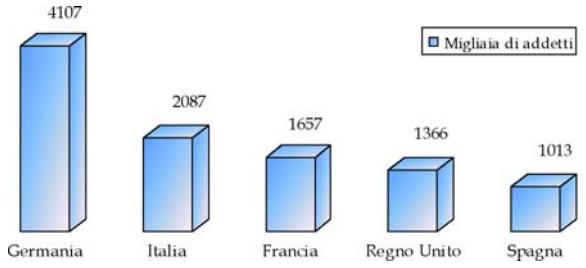
L'industria metalmeccanica nei principali Paesi europei

Italia 2° per imprese e addetti

L'industria metalmeccanica italiana con 2.100.000 addetti e circa 200.000 imprese risulta in termini numerici la seconda dell'Unione europea preceduta soltanto da quella tedesca. La più alta incidenza sul totale manifatturiero (56,3%) è osservabile in Germania, seguita dall'Italia che con il 44,8% precede a sua volta la Francia (42,1%), la Spagna (38,7%) ed il Regno Unito (37,8%).

Figura 1

Addetti metalmeccanici nei principali Paesi europei



(fonte: elaborazione su dati Eurostat)

Attività prevalenti

Con riferimento alle attività metalmeccaniche prevalenti in ogni singolo Paese, l'Italia si caratterizza per la specializzazione nel comparto delle "macchine e materiale meccanico" ed in quello dei "prodotti in metallo" con un'occupazione complessiva superiore al 60% del totale settoriale.

Tabella 1

Distribuzione % degli addetti metalmeccanici per comparto nei principali Paesi europei

	D	I	F	UK	E
Metallurgia	6,3	6,5	6,0	5,5	7,3
Prodotti in metallo	19,2	33,7	25,9	24,9	37,1
Macchine e materiale meccanico	25,7	27,0	18,4	20,8	19,1
Macchine e materiale elettrico	25,0	19,6	24,6	24,5	15,2
Autoveicoli	20,5	7,9	16,1	13,4	15,6
Altri mezzi di trasporto	3,4	5,2	9,0	11,0	5,7
Metalmeccanico	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(fonte: elaborazione su dati Eurostat)

In Germania assume rilevanza il comparto degli "autoveicoli" il cui peso sul totale supera il 20%, mentre Francia e Regno Unito evidenziano una presenza superiore in termini relativi alla media europea nel comparto "altri mezzi di trasporto". In tutti i Paesi oggetto dell'analisi la "metallurgia" rappresenta il 6/7% della forza metalmeccanica complessiva.

La dimensione delle imprese

In termini dimensionali il settore metalmeccanico del nostro Paese è costituito da un elevato numero di imprese di piccole e piccolissime dimensioni. In quelle fino a 20 addetti si colloca oltre il 35% dei dipendenti, che diventa il 26,7% in quelle con oltre 250 occupati. In quest'ultima classe dimensionale risulta allocata il 54,9% della forza metalmeccanica in Germania ed il 53,3% in Francia. In questi Paesi le imprese fino a 20 addetti occupano rispettivamente il 12% ed il 15% del totale.

Tabella 2

Distribuzione % degli addetti metalmeccanici per classe dimensionale nei principali Paesi europei

	1 - 9	10 - 19	20 - 49	50 - 249	250 ed oltre
D	4,8	7,0	6,4	21,1	54,9
I	21,0	14,5	15,7	22,2	26,7
F	8,4	6,7	11,6	20,0	53,3
UK	10,5	7,3	13,0	27,4	41,8
E	16,6	11,3	18,3	21,0	31,1

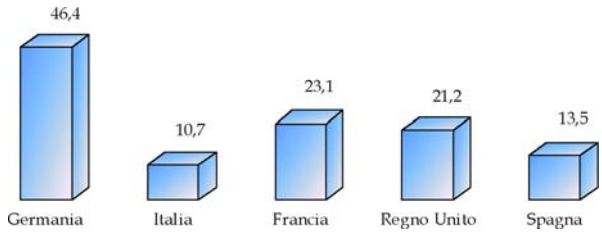
(fonte: elaborazione su dati Eurostat)

Dimensione bassa per l'Italia

In sintesi, la dimensione media delle aziende metalmeccaniche italiane risulta significativamente più piccola nel confronto con gli altri Paesi e solo lievemente inferiore a quella della Spagna. Se in Germania, infatti, la dimensione media delle imprese è di 46,4 addetti, e in Francia di 23,1, in Italia si attesta a 10,7. ■

Figura 2

Dimensione media delle imprese metalmeccaniche nei principali Paesi europei (occupati per azienda)



(fonte: elaborazione su dati Eurostat)

Euromet news

FEDERMECCANICA

n. 2 - novembre 2009
Bollettino bimestrale di informazione sociale, sindacale e del lavoro

CEEMET informa

Verso la revisione della Direttiva sui campi elettromagnetici

Sensibilizzare gli attori economici, i partner sociali e le istituzioni pubbliche rispetto all'opportunità della modifica della Direttiva 2004/40/CE sui campi elettromagnetici. Con questo obiettivo è stata organizzata una conferenza ad Umeå, in Svezia, dal 6 all'8 ottobre dalla Presidenza di turno dell'UE.

Direttiva: recepimento difficile

L'esigenza di tale riforma è sorta in seguito alle difficoltà di recepimento della Direttiva negli ordinamenti giuridici nazionali e per gli elevati costi che le aziende dovrebbero sostenere per adeguarsi alla normativa comunitaria. Anche per ridurre il rischio di delocalizzazione delle imprese, l'UE, riconoscendo le argomentazioni addotte dal CEEMET e da altre federazioni europee, ha concesso lo slittamento dal 2008 al 2012 della data di recepimento della Direttiva. Il passo successivo prevede che la Commissione, ricevuto il parere non vincolante delle parti sociali, formuli una proposta di legge da sottoporre al Parlamento.

Seconda fase di consultazione

Il CEEMET, che insieme ad altre 14 federazioni europee ha inviato il primo parere consultivo, ritiene necessaria la revisione della normativa e auspica l'introduzione di misure limite non vincolanti. Entro il prossimo mese di dicembre dovrebbe giungere presso gli uffici del segretariato CEEMET l'invito a partecipare alla seconda fase di consultazione. ■

Fonte: Presidenza svedese dell'UE ➔

L'occupazione tra aumenti salariali e misure di protezione

Delle recenti tendenze assunte nella contrattazione collettiva del settore e degli accordi raggiunti nei Paesi europei, tra aumenti salariali e misure di protezione dell'occupazione, si è discusso durante una tavola rotonda organizzata lo scorso mese di ottobre a Stoccolma, in occasione della riunione del Comitato relazioni industriali del CEEMET.

Eterogenei effetti della crisi

A livello nazionale la crisi produce effetti eterogenei, anche in virtù di differenti sistemi di flessibilità e sicurezza sociale. In Danimarca, ad esempio, imprese e sindacati hanno rinviato il confronto sugli aumenti retributivi, mentre in Norvegia la tenuta dell'occupazione ha consentito alle parti sociali di ridurre la richiesta di misure anticrisi. In Francia, dove il licenziamento dei lavoratori è particolarmente costoso per le aziende, e nel Regno Unito, dove il congelamento dei salari è andato a difesa degli occupati, la contrattazione collettiva ha riguardato per lo più misure di protezione dei lavoratori. Sulla stessa lunghezza d'onda britannica si posiziona la Svizzera, dove il sindacato ha ottenuto l'estensione fino a 24 mesi di misure simili alla cassa integrazione prevista in Italia. In Germania, invece, la contrattazione ha riguardato sia l'aspetto economico sia l'adozione di strumenti a favore dei lavoratori. È stata proprio la mancata applicazione di misure anticrisi ad aprire la strada in Spagna a numerosi licenziamenti. ■

Fonte: CEEMET

Il dialogo sociale europeo e il ruolo del CEEMET

Promozione del dialogo sociale, tutelando l'indipendenza delle parti sociali e difendendo l'autonomia dei sistemi delle relazioni industriali nazionali, specialmente in tema di contrattazione collettiva. Con queste finalità il CEEMET, dopo il recente riconoscimento formale della Commissione europea, interpreta il ruolo di partner ufficiale del dialogo di settore.

Attività del CEEMET

Ancor prima di tale riconoscimento, il CEEMET, in collaborazione con la Federazione europea dei metalmeccanici, ha svolto numerose iniziative, quali eventi congiunti, pubblicazione di position paper, linee guida, raccomandazioni e accordi, tra i quali quello sull'utilizzo della silice cristallina che ha contribuito ad evitare la promulgazione di una direttiva presumibilmente più stringente. A ciò occorre aggiungere la redazione di due pareri consultivi in merito alla proposta di Direttiva sui disturbi muscoloscheletrici e la partecipazione alla riforma della legislazione sui campi elettromagnetici. ■

Fonte: CEEMET
Per approfondire: Comunicazioni della Commissione UE sul dialogo sociale europeo ➔ ➔