

FEDERMECCANICA - ASSISTAL

POSITION PAPER

IL

“RINNOVAMENTO CONTRATTUALE”

ROMA, 05 NOVEMBRE 2015

Il Contratto Nazionale ed il Contesto. L'Industria Metalmeccanica e Impiantistica in Italia.

Il prossimo 31 dicembre scade il vigente CCNL dell'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti.

Abbiamo ricevuto nello scorso mese di ottobre le richieste di rinnovo in una fase molto critica delle relazioni industriali per la mancanza di un sistema di regole a livello Confederale e nelle more dell'applicazione dell'Accordo del 10 Gennaio 2014 sulla rappresentanza.

Il nostro contratto ha senza dubbio grandissimo impatto su tutto il comparto industriale italiano, interessando più di 15.000 imprese rappresentate dalla Federmeccanica e dall'Assistal e oltre un milione di lavoratori dipendenti.

Un contratto importante non solo per la valenza simbolica che storicamente ha sempre avuto e per il numero di imprese e lavoratori interessati ma, soprattutto, perché il settore metalmeccanico è il cuore pulsante dell'industria.

Lo è per l'alta propensione all'innovazione che, attraverso i suoi prodotti e servizi, trasmette a tutta l'economia e per il peso che riveste nel Sistema Paese, mentre quello impiantistico risulta essenziale nell'edilizia e nel settore dei servizi.

Il settore metalmeccanico, con circa 400 miliardi di fatturato, contribuisce per oltre il 7% alla formazione del PIL e, per quasi la metà, alla ricchezza prodotta dall'intero manifatturiero.

Vende all'estero per oltre 190 miliardi di euro, la metà dell'intero export del Paese, e realizza un attivo costante nell'interscambio commerciale che, nel 2014, ha raggiunto 65 miliardi di euro. Tale attivo rappresenta più dei due terzi dell'intero surplus manifatturiero italiano, dando un contributo determinante al mantenimento dell'equilibrio dei nostri conti con l'estero altrimenti deficitari a causa della strutturale carenza di materie prime e di prodotti energetici nel nostro Paese.

Con circa 1.650.000 lavoratori, l'industria metalmeccanica italiana si colloca, tra i Paesi europei, in seconda posizione alle spalle della sola Germania e prima di Paesi di più antica industrializzazione quali Francia e Regno Unito.

Il settore impiantistico, con 45 miliardi di fatturato, dà occupazione a circa 450.000 addetti.

I numeri parlano da soli e dicono con estrema chiarezza che il metalmeccanico e l'impiantistico sono il motore della nostra economia. Ma è necessario che questo motore continui a girare. Il Paese non può permettersi di sottoutilizzarlo, o peggio, di farlo spegnere.

Non è retorica affermare che, senza l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti, senza la loro produzione di ricchezza e la loro capacità di competere, il nostro standard di vita sarebbe sicuramente messo in

discussione perché non potremmo permetterci di avere a disposizione tutti i beni che oggi importiamo e che contribuiscono a soddisfare anche bisogni primari.

E' interesse di tutti noi tenere comportamenti responsabili affinché l'industria metalmeccanica possa tornare a crescere.

Dalla crisi alla transizione. Niente sarà più come prima.

I dati sono impietosi.

Dopo circa 7 anni di caduta quasi costante dell'attività produttiva della metalmeccanica nazionale, a partire dall'ultimo trimestre del 2014 si sta osservando un appena accennato miglioramento della congiuntura settoriale, ma il proseguimento della ripresa in atto appare tuttora incerto oltre che per fattori interni anche alla luce dell'evoluzione dell'economia mondiale su cui gravano il rallentamento dell'economia cinese, l'instabilità finanziaria di quell'area e il forte rallentamento del commercio mondiale.

“Le condizioni delle economie nel resto del mondo si sono rivelate più deboli rispetto a pochi mesi fa, in particolare nei mercati emergenti, con l'eccezione dell'India. Le previsioni di crescita sono state riviste al ribasso. Probabilmente il rallentamento non è transitorio” conferma il Governatore della BCE Mario Draghi in ragione del fatto che questi mercati “valgono il 60% del prodotto mondiale e che dal 2000 tre quarti della crescita mondiale è dovuta a loro”.

Per il settore impiantistico ancora non si vedono segnali di recupero in quanto le attività in esso ricomprese sono fortemente correlate alla dinamica degli investimenti.

Il miglioramento non risulta, peraltro, diffuso a tutte le attività metalmeccaniche e, soprattutto, è largamente insufficiente a recuperare anche solo parte di quanto si è perso con la grande recessione del 2008-2009 e la sua seconda lunga coda che si è protratta fino all'autunno dell'anno passato.

Nel 2014, rispetto al 2007, si è perso circa un terzo della produzione metalmeccanica, un quarto della capacità produttiva e la ricchezza prodotta, misurata con il valore aggiunto a prezzi costanti, è crollata dai circa 120 miliardi di euro agli attuali 98 miliardi, un crollo pari a circa 18 punti in termini percentuali.

Abbiamo fatto peggio della media dell'industria manifatturiera a causa del crollo della domanda interna per beni di investimento in macchine e attrezzature e mezzi di trasporto (-29,7%) di cui il metalmeccanico risulta essere produttore esclusivo mentre l'altra componente della domanda interna, quella per beni di consumo, in misura prevalentemente indirizzata alle altre attività manifatturiere, benché anch'essa fortemente negativa, è diminuita in misura inferiore (-7,7%).

A fronte di un crollo del 29,4% dei volumi di produzione metalmeccanici e del settore impiantistico nel 2014 rispetto al 2007, l'attività produttiva non

metalmecanica si è contratta mediamente del 19,4% e in misura notevolmente più ridotta in alcuni importanti comparti manifatturieri.

Il ridimensionamento dell'attività produttiva dell'industria metalmecanica italiana è risultato, inoltre, più accentuato rispetto a quanto osservato negli altri principali Paesi dell'Unione Europea, ad esclusione della sola Spagna.

Nella UE a 28 paesi, il calo medio è stato pari al 9,4% rispetto al nostro 29,4%. In Francia i volumi si sono ridotti rispetto al 2007 del 19,8%, nel Regno Unito del 2,7% mentre in Germania sono cresciuti del 4,3%.

Occorre osservare, inoltre, che il crollo della produzione metalmecanica ha interessato in modo diffuso tutti i comparti dell'aggregato anche se in misura differenziata ma, comunque, tutti cali superiori al 20%.

Si passa, infatti, da un minimo del -20,9% nella produzione di altri mezzi di trasporto, al -43,8% nella produzione di macchine ed apparecchi elettrici.

Da un'analisi maggiormente disaggregata delle dinamiche produttive si evince che solo quattro classi di attività metalmecaniche (gruppi dell'Ateco) sulle 38 pubblicate dall'Istat hanno registrato risultati moderatamente positivi ma il loro peso nell'ambito del settore risulta pari a poco più del 5%.

Per il comparto impiantistico dal 2010 ad oggi il numero di imprese è diminuito del 4% e gli addetti del 16%. Pesano sul settore alcuni fattori critici tra cui

l'endemico ritardo dei pagamenti, soprattutto da parte della pubblica amministrazione e le difficoltà di accesso al credito.

Sui risultati del nostro settore ha inciso in misura determinante il crollo della domanda interna rivolta alle imprese metalmeccaniche (-31,6%) mentre si è osservata una sostanziale tenuta del fatturato indirizzato all'estero (+3,3%) grazie soprattutto alla capacità delle nostre imprese di sapersi adattare ai mutamenti della domanda mondiale.

Sulla base di nostre elaborazioni su dati di fonte ICE-ONU, nel periodo 2007 – 2014, il commercio mondiale di prodotti metalmeccanici è cresciuto in dollari del 23,5%.

In merito, segnaliamo che, nel periodo considerato, le esportazioni metalmeccaniche cinesi sono aumentate dell'89,4%, quelle tedesche del 12% e quelle statunitensi dell'8,1%.

Tali diverse tendenze hanno determinato un ridimensionamento delle quote di mercato mondiale dei prodotti metalmeccanici italiani nell'interscambio internazionale.

Sulle dinamiche esportative ha inciso la costante perdita di competitività dei nostri prodotti, come si evince dalle comparazioni del costo del lavoro per unità di prodotto nel settore manifatturiero tra alcuni Paesi.

Dal 2000 ad oggi il CLUP manifatturiero è cresciuto da noi del 34,7% rispetto al

2,3% della Francia e ad una diminuzione dello 0,2% della Germania e del 5,4% del Regno Unito.

Complessivamente la situazione della nostra industria e i numeri indicati nel corso dell'analisi, più che una crisi economica, ricordano le macerie di una guerra che ci auguriamo si sia conclusa.

L'obiettivo è quello di avviare una vera e propria fase di "ricostruzione".

Per farlo è indispensabile comprendere da che cosa deriva la crisi del nostro Paese, che ha origine dall'incapacità della società italiana di misurarsi con il nuovo paradigma dell'economia globale, fondato sull'innovazione e la crescita. E' necessario che si acceleri sulla strada delle riforme strutturali e che vengano liberate risorse per nuovi investimenti pubblici e privati per favorire il rilancio della domanda interna e rendere più competitive le nostre imprese sui mercati internazionali.

L'impresa deve essere tutelata in quanto bene di interesse comune.

"Per quanto essa sia un bene di proprietà e a gestione privata, per il semplice fatto che persegue obiettivi di interesse e di rilievo generale quali ad esempio lo sviluppo economico, l'innovazione e l'occupazione, andrebbe tutelata in quanto bene in sé." A sostenerlo è il Pontefice Francesco nel recente incontro con l'UCID (Unione Cristiana Imprenditori Dirigenti).

"A questa opera di tutela sono chiamate in primo luogo le istituzioni, ma anche

gli imprenditori, gli economisti, le agenzie finanziarie e bancarie e tutti i soggetti coinvolti non devono mancare di agire con competenza, onestà e senso di responsabilità”.

Anche le Parti Sociali devono fare la loro parte.

Siamo chiamati ad una profonda opera di *Rinnovamento* che non può essere ritardata.

La scadenza del Contratto Nazionale si colloca in un momento storico di transizione dove un nuovo paradigma di sviluppo ha già preso forma.

L'introduzione e la diffusione delle tecnologie nelle imprese (e nella società) e l'evoluzione dei prodotti, sempre più sofisticati dal punto di vista ingegneristico, stanno mutando profondamente l'organizzazione del lavoro e le competenze dei lavoratori.

Da un lato, la competizione globale e l'articolazione delle esigenze dei clienti richiedono in misura crescente processi di adattamento e flessibilità alle richieste dei mercati. Richieste che, diversamente da un tempo, sono sempre meno prevedibili, giungono velocemente postulando picchi produttivi.

E se non si è in grado di dare risposte immediate, si perdono quote di mercato e lavoro. Dunque, un intero mondo si è fatto flessibile e veloce.

Dall'altro lato, il percorso per la competitività è tracciato: si va verso un'impresa sempre più "intelligente", digitalizzata, con una progressiva integrazione dei processi produttivi e ideativi. Con un'organizzazione interna che deve adeguarsi sempre più alle istanze dei clienti e dei mercati internazionali.

Tutto ciò ha ricadute significative sull'organizzazione del lavoro che deve essere flessibile, ma anche sulle competenze professionali dei lavoratori.

Il "saper fare" è una condizione necessaria, ma non più sufficiente. A essa dobbiamo aggiungere una conoscenza trasversale (sapere) e una forte motivazione (sapere essere).

L'insieme di queste tre dimensioni definisce le nuove competenze oggi fondamentali.

È una professionalità complessa quella che dobbiamo costruire, fatta di contaminazione di conoscenze professionali diverse, di flessibilità, di capacità di lavorare in team, di sviluppare un "pensiero laterale" in grado di aggredire in modo nuovo e innovativo i problemi.

Di questo i lavoratori metalmeccanici sono già consapevoli come si evince da un recentissimo studio svolto con interviste ad un campione rappresentativo di lavoratori del settore metalmeccanico: l'87,2% è disponibile a dare un contributo per realizzare innovazioni partendo da idee e problemi emersi sul lavoro.

Questi aspetti spingono a rivisitare le stesse categorie tradizionali di industria e di lavoro manuale e intellettuale: oggi appaiono obsolete, non più in grado di cogliere appieno i processi di metamorfosi che il sistema produttivo ha già intrapreso.

Dovremmo sforzarci di coniare anche categorie interpretative nuove, capaci di rappresentare meglio le trasformazioni. Perché c'è sempre meno bisogno di "manodopera" e di più "mente d'opera". Meno lavoro esecutivo e più lavoro intelligente.

Riscrivere le Regole. Il Rinnovamento Contrattuale

Dobbiamo avere quindi il coraggio di innovare per aiutare l'industria, e più in generale la nostra economia, a intraprendere un percorso di crescita e di sviluppo. Riscrivere nuove regole che una volta sottoscritte devono essere rispettate da tutte le parti contraenti.

Per fare questo è anche necessario affrontare a tutti i livelli contrattuali i temi relativi alla flessibilità nell'utilizzo del fattore lavoro e superare gli automatismi, privilegiando percorsi legati all'arricchimento della professionalità dei singoli lavoratori.

Abbiamo supportato il tentativo di Confindustria che aveva l'obiettivo di definire un nuovo quadro condiviso di regole valide per tutto il sistema e

compatibile con il mutato contesto economico.

Nuove regole che avrebbero dovuto stimolare il recupero di competitività attraverso un miglioramento dei livelli di produttività e di redditività delle imprese, fattori essenziali per recuperare almeno parte dei volumi di produzione e dei livelli occupazionali persi nel corso della grande recessione.

Il tentativo fatto dalla nostra confederazione non è andato a buon fine ma l'esigenza di rinnovamento rimane intatta, come dimostrano gli andamenti dei dati macroeconomici settoriali. E deve comunque essere portata avanti.

Come indicato nella prima parte di questo documento, dal 2007 ad oggi la ricchezza prodotta dalle imprese metalmeccaniche è diminuita del 18%, il fatturato impiantistico si è ridotto del 30%; nello stesso periodo le retribuzioni pro-capite dei lavoratori del settore sono cresciute del 23,6% in termini nominali e del 9,1% in termini reali, ovvero al netto delle dinamiche inflative.

Si evince da questo confronto che le retribuzioni sono risultate assolutamente scollegate dalla produttività e dalla redditività delle imprese, confermandosi una variabile indipendente dagli andamenti economici.

Il nostro settore, composto in larga misura da piccole e medie imprese, non è più in grado di sostenere incrementi retributivi slegati dai risultati aziendali perché tali incrementi si tradurrebbero, in presenza soprattutto di prezzi di vendita stabili o cedenti, in una ulteriore perdita di competitività e/o di riduzione dei margini di profitto a detrimento anche della indispensabile

attività di investimento.

Il nuovo modello contrattuale deve innanzitutto prevedere che la distribuzione di quote di ricchezza aggiuntiva da indirizzare alle retribuzioni debba avvenire solo dove la ricchezza di fatto si produce, cioè in azienda, e tale distribuzione non può che essere strettamente correlata a parametri oggettivi di redditività e produttività delle singole imprese.

Una simile prospettiva sarebbe auspicabile anche dagli stessi lavoratori. Basti considerare che ben due lavoratori metalmeccanici su tre (65,5%) si dichiarano disponibili a ricevere parte della loro retribuzione in misura flessibile e proporzionale ai risultati dell'impresa.

Viceversa, attualmente le quote di retribuzione variabile legate ai risultati rappresentano nel settore soltanto il 3,5% della retribuzione pro capite complessiva mentre le voci ascrivibili al contratto nazionale (minimi ed aumenti periodici) ne rappresentano ben il 74%.

Il contratto collettivo di categoria deve avere un ruolo di regolazione, di garanzia e di tutela, ovvero prevedere trattamenti economici e normativi minimi comuni a tutti i lavoratori.

Con specifico riferimento ai minimi contrattuali essi devono assumere per i singoli livelli dell'inquadramento contrattuale una mera funzione di garanzia.

Il loro ammontare deve costituire la base al di sotto della quale le retribuzioni dei nostri dipendenti non devono scendere, ma gli adeguamenti eventualmente previsti-dovranno essere riconosciuti soltanto a quei lavoratori con trattamento retributivo inferiore ai suddetti minimi.

La dimensione economica è fondamentale nel rapporto di lavoro, ma essa non si estrinseca più esclusivamente mediante l'erogazione salariale. Dobbiamo guardare al futuro dei lavoratori, a quegli interventi utili a innalzarne la professionalità e le competenze. A quei servizi volti a tutelare il tenore di vita delle loro famiglie attraverso sinergie con le realtà aziendali. Senza le quali i costi ricadrebbero inevitabilmente sugli stessi lavoratori.

Non intendiamo quindi superare il Contratto Nazionale, che anzi consideriamo un cardine del nuovo assetto. Ma a fianco a esso è necessario attribuire un maggior peso e una maggiore autonomia alla contrattazione aziendale, come del resto auspicato da ben il 71,5% dei lavoratori metalmeccanici intervistati. Deve esserci, nel sistema di contrattazione, un solo livello in cui si riconosce retribuzione aggiuntiva ai minimi di garanzia, che deve essere variabile e legata ai risultati, e questo livello non può che essere quello aziendale. Occorre quindi rafforzare la contrattazione aziendale prevedendo, eventualmente, soluzioni mirate per quelle realtà prive di contrattazione.

Nella fase di prima applicazione si dovrà, inoltre, tener conto ai fini della definizione dei nuovi minimi di garanzia dello scostamento tra inflazione prevista nel precedente triennio e quella consuntivata.

Non è possibile chiedere alle imprese di continuare a incrementare i salari quando i ricavi, la marginalità e i profitti scendono.

Occorre pertanto passare da una logica di puro costo a quella di investimento sulle persone, l'asset più importante delle nostre aziende.

Valorizzare le risorse umane significa considerare i cambiamenti intervenuti negli orientamenti dei lavoratori, tenendo conto dei loro nuovi bisogni.

L'identificazione con il proprio lavoro e l'azienda in cui sono inseriti è ben più elevato di quanto non si pensi.

In definitiva, i lavoratori percepiscono l'impresa in cui sono occupati un po' come la loro "seconda casa", dove sviluppano relazioni sociali, amicizie, identificazione.

Per questi motivi tendono a dividerne gli obiettivi, i destini e ne sottolineano la qualità oltre la mera dimensione economica.

Perché un'impresa è soprattutto un valore sociale, per chi la guida, per chi vi lavora e per il territorio.

Le nostre aziende, nonostante la crisi, hanno continuato a investire ponendo particolare attenzione alla sostenibilità ambientale sia in termini di emissioni

dirette che di risparmio energetico.

Abbiamo in questi anni investito molto nell'ambiente di lavoro, dalla sicurezza all'ergonomia solo per citare alcuni esempi e già con buoni risultati, come dichiara il 47% dei lavoratori intervistati che conferma il miglioramento delle condizioni di lavoro, mentre il 49,1% ritiene siano stabili e solo il 3,9% pensa che siano peggiorate. Ma non basta. Ci impegneremo ancor di più nel diffondere le buone pratiche ed una cultura di "miglioramento continuo" per realizzare un pieno coinvolgimento delle risorse umane in processi produttivi a "misura d'uomo".

Valorizzare le nostre risorse umane significa anche riformare il sistema di inquadramento per renderlo flessibile, moderno e funzionale al riconoscimento delle nuove professionalità e dei nuovi lavori, traguardando quel processo evolutivo della nostra manifattura verso Industry 4.0.

Il Contratto Nazionale deve quindi contenere tutele sociali e professionali insieme alle garanzie economiche.

Il potenziamento della formazione e delle forme di welfare vanno in questa direzione.

Si tratta comunque di oneri economici significativi che determinano però benefici importanti per tutte le persone sia in termini reddituali indiretti che di crescita professionale.

Quest'ambito deve diventare prioritario perché è una delle leve fondamentali della competitività delle imprese e, nello stesso tempo, anche una esigenza degli stessi lavoratori. Basti considerare che l'83,4% degli intervistati nello studio citato attribuisce alla formazione un'utilità per il lavoro che svolge ma anche per l'arricchimento personale: un'opportunità per la persona e la propria occupabilità.

E' quindi necessario un impegno comune attraverso l'introduzione di nuovi strumenti condivisi sulla formazione e sul sistema dell'Istruzione in generale.

Un ruolo fondamentale nel nuovo assetto contrattuale inoltre deve essere assunto dal rafforzamento del welfare che può portare benefici importanti per i lavoratori anche grazie alla massa critica che il livello nazionale può determinare, all'interno di un sistema che raccordi anche le esperienze a livello territoriale ed aziendale.

Cometa e Metasalute sono state e sono esperienze positive che abbiamo saputo creare e gestire insieme ma negli ultimi tempi, anche per effetto della crisi economica, il numero dei lavoratori aderenti sta diminuendo in Cometa e stenta a crescere in Metasalute.

Un trend che deve essere associato all'opinione dei lavoratori metalmeccanici intervistati: soltanto il 12,4% ritiene che il Welfare sia migliorato, mentre il 76,4% considera invariate le condizioni e l'11,3% peggiorate.

Possiamo fare di più.

Dobbiamo quindi creare nuove condizioni contrattuali affinché si possa uscire dalla fase di stallo che si è venuta a determinare. Possiamo farlo anche attraverso una diversa ripartizione ed un diverso peso degli oneri a carico di imprese e lavoratori per far sì che i dipendenti metalmeccanici possano trovare maggior convenienza all'adesione.

Riteniamo importante il potenziamento del secondo pilastro del sistema pensionistico, in presenza di un primo pilastro, quello pubblico, che garantisce tassi di copertura in costante ridimensionamento.

Così come è importante rafforzare la sanità integrativa di origine contrattuale in presenza di prestazioni del servizio sanitario nazionale sempre più costose e a volte inadeguate in termini di tempestività e di qualità.

Anche il Governo, proseguendo sulla strada intrapresa, deve fare la sua parte per favorire lo sviluppo delle imprese, ponendo maggiore attenzione alle politiche di investimento e allo snellimento della macchina burocratica, ma non solo.

Come da anni sosteniamo, è essenziale l'abbattimento del cuneo fiscale che determina costi elevati per le aziende e redditi reali contenuti per i lavoratori.

Non è accettabile che, a fronte di 100 euro di retribuzione netta, l'impresa abbia un costo di 210 euro e che il lavoratore veda eroso parte del suo salario

anche per effetto del *fiscal drag*.

Occorre, quindi, che sia data stabilità e siano potenziati gli sgravi fiscali e contributivi che premiano i risultati positivi raggiunti da imprese e lavoratori.

Sgravi fiscali e contributivi che devono essere riconosciuti anche per le quote di retribuzione legate ai risultati erogate dalle aziende in assenza di contrattazione.

Devono essere anche riconosciute forme di incentivazione per quelle imprese impegnate in attività ad alto impatto sociale come, ad esempio, i progetti di alternanza scuola – lavoro.

Da parte nostra è però necessaria anche una modifica profonda delle relazioni industriali, che devono essere orientate a una logica maggiormente partecipativa con il coinvolgimento dei lavoratori nella vita aziendale e di condivisione degli obiettivi, dei rischi e dei risultati.

Crediamo che la centralità della persona debba caratterizzare ogni momento del fare impresa e riteniamo che l'impresa debba investire nelle relazioni con le proprie risorse umane per un pieno coinvolgimento delle stesse nel perseguimento degli obiettivi aziendali di crescita e di sviluppo.

Centralità della persona vuol dire anche valorizzare le “Diversità” e superare gli stereotipi che ancora caratterizzano molti nostri comportamenti.

Relazioni Interne quindi come strumento di coinvolgimento e integrazione dei lavoratori, funzionale alla piena collaborazione degli stessi per il perseguimento degli obiettivi Aziendali che devono trovare corrispondenza negli obiettivi individuali, in un processo volto al miglioramento continuo della qualità ed all'incremento della produttività.

La Comunicazione diverrà un elemento chiave sia come fattore di diffusione di una nuova cultura sia come collegamento tra imprenditore e lavoratore e come collante tra obiettivi aziendali ed obiettivi individuali.

Il rapporto con i singoli lavoratori deve essere la norma, non l'eccezione, perché si possa costruire, partendo dalla base, un sistema di Relazioni Industriali normalizzato e inclusivo.

Le Relazioni Interne non si pongono come alternativa alle Relazioni Sindacali, tutt'altro esse devono considerarsi elementi integrati di un insieme omogeneo, dinamico in cui la dimensione individuale si intreccia con quella collettiva.

Ciò stimolerebbe anche una contrattazione "virtuosa" in grado di favorire la competitività delle imprese e la crescita delle persone.

Conclusioni

Ci sono momenti nei quali appare evidente l'impossibilità di affrontare il futuro ricorrendo alle soluzioni e alle consuetudini ereditate dal passato.

Federmeccanica e le Organizzazioni Sindacali stanno vivendo esattamente una di queste fasi di passaggio.

Innovazione, produttività, centralità delle risorse umane, digitalizzazione dei processi, nuovi modelli di business e globalizzazione rappresentano per le imprese e per il lavoro la nuova frontiera da conquistare.

Decine di migliaia di aziende e di imprenditori, milioni di lavoratori e l'intera società italiana ci guardano, aspettandosi da noi soluzioni coerenti con la "grande trasformazione" che ciascuno di loro sta già vivendo. Proprio per questo oggi abbiamo una responsabilità ancora maggiore: dobbiamo assumere decisioni capaci di rinnovare – in profondità – le relazioni tra le parti sociali e tra i diversi livelli contrattuali.

La posta in gioco non è il prevalere di questa o quella parte, di questa o quella posizione, ma il futuro della manifattura e del lavoro nel nostro Paese.