

Autorità, Signori e Signore, care Colleghe e cari Colleghi,

a tutti voi il mio più caloroso benvenuto.

Saluto e ringrazio:

il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali,
Marina Calderone;

il Ministro dell'Economia e delle Finanze,
Giancarlo Giorgetti;

i Segretari Generali di FIM, FIOM, UILM,
Roberto Benaglia, Michele De Palma e Rocco Palombella;

il Presidente di Confindustria, **Carlo Bonomi.**

Un saluto particolare lo rivolgo ai relatori e a tutti coloro che sono intervenuti e interverranno in questa Assemblea.

Saluto e ringrazio **Dario Di Vico** e **Andrea Cabrini**, Direttore Class CNBC, nostra partner, a cui è stata affidata la conduzione della due giorni di lavori.

Un saluto particolare lo rivolgo a **Leopoldo Destro**, Presidente Confindustria Veneto Est, ringraziandolo per il supporto che la sua Associazione ci ha dato permettendoci così di organizzare queste giornate di confronto.

Saluto e ringrazio il nostro partner **Riccardo Donadon**, artefice di H-Farm, per la sua disponibilità e collaborazione.

Insieme a loro saluto e ringrazio i prestigiosi **partner** che hanno condiviso con noi questa inedita iniziativa.

Oggi, infatti, inauguriamo un nuovo *format* assembleare che si sviluppa attraverso due giornate ricche di confronti, contenuti, valori e, soprattutto, di tensione ideale verso il futuro dell'industria italiana e del Paese.

H-Farm è il luogo scelto per realizzare questa due-giorni dedicata alle persone, al lavoro, all'ingegno e alla promozione di ogni forma di collaborazione e contaminazione tra imprese, corpi intermedi e comunità.

Non disponendo di parole adeguate per descrivere tutto ciò, abbiamo creato il neologismo che dà il titolo a questo appuntamento: ***Mech In Italy***.

INVENTED IN ITALY

L'innovazione italiana è ampia e diffusa, tuttavia, è proprio nella metalmeccanica-meccatronica che si è organizzata come un sistema complesso formato da imprese, distretti e filiere.

Mi riferisco a un Settore che produce il 100% dei beni di investimento e che, attraverso questi, trasferisce l'innovazione al resto dell'Industria.

Le *produzioni metalmeccaniche/meccatroniche* sono innanzitutto un *segno dell'ingegno*, di quella capacità di dar forma alle idee più innovative che determinano una *contaminazione creativa* in ogni ambito dell'Industria, dell'economia e della società civile.

Le *produzioni metalmeccaniche e meccatroniche* sono *pensate e pensanti* grazie alla *mente d'opera* delle collaboratrici e dei collaboratori che, ogni giorno, operano per la crescita delle imprese e del Paese.

Non si deve tuttavia ritenere che quanto fatto fino ad oggi sia sufficiente.

Per affrontare al meglio i grandi cambiamenti che ci attendono occorre alzare l'asticella a tutti i livelli, dalle politiche educative a quelle industriali, fino alla diffusione di una cultura d'impresa e del lavoro orientata alla crescita.

L'onda lunga dell'innovazione italiana deve partire dalle scuole di ogni ordine e grado, che devono, con i tempi ed i modi giusti, passare una sorta di testimone dell'innovazione alle imprese.

In quest'ottica il seme dell'innovazione va gettato in un terreno che sia fertile fin da subito, quello delle nuove generazioni ancora in erba.

Federmeccanica si sta impegnando da più di 10 anni per *educare all'imprenditorialità* con il progetto *Eureka!Funziona!*, giunto alla 12esima edizione, che vede coinvolte centinaia di scuole elementari e migliaia di bambini in tutta Italia.

Una vera e propria *iniziazione all'innovazione*, grazie anche al metodo della *didattica laboratoriale*, che va promossa e diffusa.

Ogni materia, e le diverse materie insieme, dovrebbero essere studiate, apprese con questa metodologia perché diventino momenti dinamici generativi di nuove applicazioni.

Prevedere nelle scuole una certa quantità di ore di studio della metodologia laboratoriale, consentirebbe l'utilizzo sistemico di un metodo nuovo, funzionale all'innovazione in ogni ambito.

Se nel nostro Paese la produttività è una curva che non riesce a svoltare verso l'alto con decisione, è anche a causa di un sistema educativo che non tiene il passo dei cambiamenti delle aziende, che richiedono competenze sempre nuove, o nuove modalità di svolgere i lavori tradizionali.

Dalla nostra ultima indagine emerge che il 70% delle imprese intervistate non riesce a reperire sul mercato profili con le professionalità richieste dalle aziende.

Ogni anno facciamo la stessa domanda, e ogni anno prendiamo atto di una situazione che non accenna a migliorare.

Può apparire ripetitivo riproporre sempre lo stesso tema, e noi saremmo i primi a volerlo togliere dalle relazioni e dalle agende, almeno in questi termini, ma siamo costretti nuovamente a tornarci sopra.

Un altro annoso problema Italiano è la mancanza di Politiche Industriali che vadano oltre la gestione del contingente e delle emergenze.

Fino ad oggi gli interventi pubblici più significativi a sostegno degli investimenti sono stati finalizzati alle innovazioni di processo, oppure a supportare la domanda, da quelli su Industria 4.0 a quelli sulla transizione tecnologica ed ecologica.

Non c'è mai stata nel nostro Paese una progettualità politica a lungo termine per il Sistema Industriale, per realizzare quell'Unicum Italiano che solo la visione dei nostri imprenditori e dei nostri leader aziendali ha saputo, fino ad oggi, realizzare.

Stimolare l'innovazione delle imprese vuol dire innanzitutto aiutarle a crescere.

Alcuni dati sull'aspetto dimensionale delle nostre aziende fanno riflettere.

Nel 1981 le imprese italiane metalmeccaniche con meno di 50 dipendenti erano l'86,4% del totale, nel 2020 siamo arrivati al 95,4%.

Nello stesso arco temporale si è passati, sempre nel nostro Settore, dal 2,5% di aziende con più di 250 dipendenti allo 0,6%.

Secondo l'ISTAT, *la propensione all'innovazione delle imprese cresce con l'aumentare della*

dimensione aziendale: se nelle piccole imprese con meno di 50 addetti soltanto il 50% è risultato attivo sul fronte dell'innovazione, in quelle di medie dimensioni il 65,7% ha svolto attività innovative; nelle grandi, hanno innovato tre su quattro.

Puntare sulla crescita delle imprese non significa che tutte le imprese debbano diventare grandi.

La crescita su cui si deve puntare, come abbiamo sempre detto, non è soltanto dimensionale, che riguarderebbe alcuni, ma strutturale e questa dovrebbe invece riguardare tutti.

Ciò significa avere *organizzazioni aziendali avanzate che permettano di adottare nuovi e moderni modelli di business.*

Ciò significa creare le condizioni per *poter realizzare adeguate marginalità* per continuare ad investire in innovazione, attivando un circuito virtuoso funzionale alla crescita dell'intero sistema industriale.

Ciò significa *uscire dal circolo vizioso che troppo spesso ci vede imbrigliati nelle catene globali del valore come contoterzisti di grandi gruppi multinazionali, determinando una sostanziale*

compressione dei profitti e limitando così le possibilità di sviluppo.

Lo Stato ha la possibilità di attivare le leve giuste, ad esempio attraverso la Cassa Depositi e Prestiti, che può e deve diventare un volano di crescita, sostenendo i programmi delle imprese orientati in tale direzione.

La Cassa Depositi e Prestiti potrebbe anche intervenire, fornendo le necessarie garanzie, per sostenere investimenti nell'economia reale realizzati dal Fondo di Previdenza Complementare Cometa, se finalizzati alla crescita delle imprese metalmeccaniche / meccatroniche italiane.

La crescita delle imprese va progettata in un quadro geografico complesso e in un ambiente da proteggere.

La tutela dell'ambiente per le nostre Imprese è sempre stata una priorità e lo abbiamo dimostrato, oggi è diventata una priorità per tutti.

Esiste quindi alla radice un interesse generale che va perseguito per poter garantire anche in futuro benessere e qualità della vita.

La sostenibilità ambientale e sociale è un tema che non conosce confini geografici o politici.

Ormai ogni questione non può considerarsi più solamente nazionale, va invece inserita in un contesto geopolitico che, come abbiamo visto negli ultimi anni, può cambiare rapidamente, e in maniera traumatica.

In questa prospettiva il cosiddetto reshoring, ad esempio, se adeguatamente supportato, può diventare un elemento fondante delle strategie aziendali.

Non pensiamo ad interventi estemporanei solo per portare o riportare in Italia questa o quella produzione.

Pensiamo ad un'azione più mirata e profonda che consenta di *coniugare l'accorciamento delle filiere strategiche fino all'interno dei nostri confini, con la capacità di attrarre investimenti in ricerca e sviluppo da parte anche di grandi gruppi stranieri.*

L'Invented In Italy deve affondare le proprie radici in politiche industriali che puntino sulla ricerca e sviluppo, elemento questo determinante anche per una duratura tutela dell'occupazione e della produzione italiana di qualità.

Gli interventi finora messi in campo non sono stati sufficienti, e in diversi casi si sono rivelati poco efficaci.

Una nostra recente indagine rileva che il 57% delle imprese intervistate non ha usufruito degli incentivi per la spesa in ricerca e sviluppo: per oltre la metà la causa è stata la non rispondenza alle esigenze aziendali, mentre le difficoltà burocratiche nella fase d'accesso sono state segnalate nel 19% dei casi.

Le imprese vanno ascoltate di più per definire forme di supporto adeguate e semplici, senza quei lacci e laccioli che imbrigliano ciò che invece deve essere liberato, l'ingegno italiano.

Fino ad oggi questo non è avvenuto pienamente, anzi troppo spesso ci sono stati problemi piccoli e grandi, che sono diventati ostacoli difficilmente sormontabili, rallentando così un processo che doveva invece essere accelerato.

Non deve allora stupire se *la Commissione Europea colloca l'Italia tra gli innovatori moderati*, e non tra gli innovatori forti e men che meno tra i leader dell'innovazione.

Quando si parla di Innovazione non possiamo, non vogliamo, non dobbiamo essere moderati!

Dobbiamo produrre molto di più ma soprattutto tanto di nuovo nel nostro Paese.

MADE IN ITALY

Il Made In Italy è il frutto dell'ingegno, dell'Invented In Italy che si traduce poi in prodotti finiti all'insegna della qualità.

Proprio la qualità della nostra produzione, che negli anni è stata conosciuta e apprezzata in tutto il Mondo, ha costituito un fondamentale fattore competitivo.

Made In Italy è quindi un marchio di fabbrica, una garanzia di qualità.

Non tutti sanno che il *Made In Italy* è rappresentato, per la maggior parte, dalla *metalmeccanica / mecatronica, che vale circa il 50% dell'export italiano.*

La produzione metalmeccanica/meccatronica può definirsi la massima espressione del Made in Italy grazie al contributo e all'impegno di tutte le persone che, quotidianamente, operano nelle nostre aziende.

Tuttavia, esiste e resiste ancora la percezione che le Fabbriche siano luoghi dove si svolgono lavori pesanti, all'interno di ambienti non accoglienti.

La realtà è invece fatta di *mestieri ad alto contenuto professionale* e di un *costante impegno nelle Aziende per migliorare le condizioni di lavoro*.

Proprio in questa Assemblea lanceremo una *Campagna Culturale* che abbiamo chiamato *Generazione Meccatronica*.

Ci rivolgeremo ai giovani e alla società civile per far comprendere il valore e per far conoscere i valori di un'Industria profondamente cambiata rispetto ai canoni della Fabbrica Fordista.

Una manifattura che alcuni ancora vedono con le lenti del passato, ma che guarda avanti proiettandosi verso il futuro.

In questo percorso evolutivo il cammino è gravato da pesanti, vecchi fardelli e ostacolato da nuovi ed emergenti problemi che minano la competitività delle singole imprese e del Paese nel suo complesso.

Il costo del lavoro continua ad essere troppo elevato, avendo un'incidenza media superiore al 60% sul valore aggiunto.

Allo stesso tempo siamo consapevoli che le professionalità vanno riconosciute e valorizzate, ed è quello che ogni imprenditore, ogni leader aziendale vorrebbe poter fare, sempre.

Risolvere questo problema non è come trovare la soluzione di un enigma, le coordinate già ci sono, le abbiamo ben chiare da tempo, ma non sono mai stati fatti, fino ad oggi, passi decisi e veramente incisivi.

Innanzitutto, il taglio del cuneo fiscale deve essere strutturale, esteso a tutti i lavoratori e prevedere forme di decontribuzione per le imprese senza impatti negativi sulle pensioni.

Nell'anno in corso, per effetto del meccanismo ex post del nostro CCNL sono stati riconosciuti incrementi molto elevati legati all'andamento dell'inflazione – IPCA al netto degli energetici importati -, andando ben oltre non solo a quanto previsto dal Contratto Nazionale, ma anche a quanto previsto dall'ISTAT.

Esiste un tema di quantità ma anche di programmazione che è essenziale per definire i budget e le strategie commerciali delle imprese.

Lo scostamento significativo tra la previsione ed il dato consolidato ha determinato un grave danno alle aziende che si sono trovate costrette a sostenere costi non previsti senza poter adottare le necessarie misure per attutirne l'impatto.

Vogliamo confidare che l'Istituto possa introdurre meccanismi di comunicazione tempestivi e periodici per consentire alle aziende un'adeguata programmazione.

Occorre comunque intervenire subito per mitigare gli effetti che si sono prodotti in conseguenza della comunicazione ufficiale di un dato che nessuno aveva previsto e che, certamente, neanche lo Stato aveva considerato alla voce entrate.

Ci sono dunque le risorse per un'azione immediata volta a rimettere in circolo a favore delle imprese l'extraggettito derivante da quanto erogato in più rispetto alla previsione originaria del CCNL, oppure, almeno, rispetto all'importo corrispondente alla previsione fatta dall'ISTAT.

Per esempio, attraverso la decontribuzione degli incrementi salariali che sono stati riconosciuti.

Non c'è dubbio che la situazione vada comunque monitorata per valutare la sostenibilità del modello nel medio lungo termine, al fine di apportare nel caso i necessari accorgimenti.

Ci troviamo ad affrontare un grande problema a valle, che va risolto a monte.

La crescita sostenuta dell'inflazione è patologica e non possiamo continuare ad inseguirla, va riportata velocemente dentro dinamiche fisiologiche.

Occorre mettere in campo misure economiche e finanziarie di sistema, finalizzate ad esempio alla prevenzione delle pratiche speculative, all'approvvigionamento e moderazione del costo delle materie prime e alla facilitazione del credito.

Gli interventi congiunturali dovranno, ad ogni modo, essere accompagnati da riforme strutturali per la competitività.

Intervenire in maniera sostanziale sul costo del lavoro vuol dire favorire la competitività delle imprese e del Paese.

Per essere più competitivi occorre aumentare la produttività della nostra Industria ed incentivarla.

I premi di produttività, e la partecipazione ai risultati aziendali, allora dovrebbero beneficiare di forme di detassazione - e decontribuzione - snelle, chiare e non essere legate a fattori, come l'incrementalità, che non rispecchiano le dinamiche di mercato.

L'importanza dei risultati ai fini della competitività può prescindere dall'incremento di valore di taluni parametri, che non dovrebbero mai rimanere rinchiusi in rigidi schemi normativi.

Un altro importante elemento che può avere un impatto positivo sul costo del lavoro, sull'economia in generale e sulla dimensione sociale, è il *Welfare*.

In questi ultimi tempi abbiamo visto succedersi provvedimenti che prevedevano soluzioni estemporanee e misure provvisorie con bonus che molti non hanno potuto utilizzare e che comunque non hanno consentito di affrontare e risolvere i problemi delle imprese e delle persone.

Oggi siamo davanti ad un'altra opera incompiuta.

Il limite esistente di 250 euro circa per beneficiare della detassazione e decontribuzione sul welfare aziendale è stato portato a 3.000 euro, ma soltanto per i lavoratori con figli a carico.

E' una misura zoppicante, perché si innalza il tetto della soglia detassabile, ma allo stesso tempo si riduce la platea dei beneficiari.

Sarebbe stato meglio prevedere un limite più alto rispetto all'attuale anche inferiore ai tremila euro, ad esempio pari a 1.000 euro, però esteso a tutti i collaboratori.

C'è quindi la possibilità di correggere il tiro e va fatto il prima possibile, ne gioverebbe anche la contrattazione.

Il valore sociale del Welfare si manifesta appieno nella Assistenza Sanitaria Integrativa e nella Previdenza Complementare.

E' indubbia in questi casi la valenza e il doppio valore, economico e sociale, dello strumento che impatta i redditi delle famiglie, intervenendo a tutela del bene primario, la salute, e a sostegno delle persone più fragili in età avanzata.

E' quindi doveroso parificare il trattamento fiscale e contributivo di queste forme di welfare ai flexible benefits, *togliendo la contribuzione al 10% attualmente prevista per l'assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare.*

Il Welfare è un pilastro del nostro CCNL, insieme alla *Formazione.*

Sulla Formazione abbiamo fatto un passo in avanti fondamentale con l'introduzione del diritto soggettivo nel CCNL del 2016, e un salto di qualità con la creazione di MetApprendo nel CCNL del 2021.

Grazie a MetApprendo, è ora possibile *certificare la formazione con la tecnologia blockchain,* garantendo trasparenza, autorevolezza e non ripudiabilità del dato.

L'utilizzo su larga scala del *dossier formativo digitale* darebbe un grande impulso all'occupabilità delle persone e va quindi incentivato, ad esempio, prevedendo la *decontribuzione delle ore di formazione certificate.*

Il costo del lavoro si può ridurre anche attraverso moltiplicatori di valore sociale.

Per produrre - bene - in Italia serve da un lato ridurre il costo del lavoro troppo alto, e dall'altro lato occorre aumentare la disponibilità di manodopera e mentedopera che invece scarseggia.

Non mi riferisco soltanto al *mis-match* qualitativo sulle competenze, ma ad una carenza quantitativa della domanda di lavoro, legata ai fattori demografici.

L'inverno demografico è alle porte, lo dicono i dati, anzi è già dentro la nostra casa.

L'Italia è il primo Paese al Mondo dove il numero degli under 15 è sceso sotto quello degli over 65.

Favorire le politiche per la natalità è necessario, anche se tardivo visto che gli effetti di queste misure si possono vedere solo dopo decenni.

Si deve comunque gestire una *transizione demografica* per colmare quel vuoto che per certo ci sarà nei prossimi anni, e che potrebbe diventare un baratro capace di inghiottire la nostra economia.

La gestione dei flussi immigratori diventa pertanto centrale e deve contemplare un pieno allineamento con le esigenze del mondo produttivo, sia in termini quantitativi che qualitativi.

Occorre una migliore programmazione da definire con il sistema delle imprese per mettere in campo azioni efficaci che consentano di incrementare la disponibilità di manodopera e mentedopera qualificata.

Il che significa prestare particolare attenzione alle competenze prevedendo anche adeguati percorsi formativi, che peraltro possono essere molto funzionali ad una più veloce integrazione.

L'altro filone da seguire è *l'occupazione femminile.*

Le donne che lavorano sono una minoranza sia rispetto alla componente maschile, sia in assoluto considerando la totalità della popolazione femminile.

In Italia c'è un divario di quasi venti punti percentuali tra il tasso di occupazione maschile (73,5%) e quello femminile (54,7%).

Favorire l'accesso delle donne al mercato del lavoro significa mettere in campo azioni di sistema a tutto tondo, dall'orientamento scolastico verso gli istituti con maggiori sbocchi lavorativi, alla creazione delle condizioni di contorno che agevolino l'occupazione femminile, come ad

esempio un migliore bilanciamento vita privata - lavoro.

Integrazione e inclusione quindi, per allargare il raggio di azione di un'Industria che al centro abbia nuove figure che danno vita a nuovi prodotti.

MECH IN ITALY

Le misure volte ad incrementare la produzione non possono essere disgiunte da quelle che puntano sull'innovazione.

Il Made In Italy è una faccia della medaglia che trova il suo complemento e il suo completamento nell'Invented In Italy.

La Metalmeccanica/Meccatronica è la perfetta sintesi di questa impostazione.

Da qui il *Mech In Italy* che ha davanti a sé una fase veramente cruciale.

Ci attendono appuntamenti molto importanti come la scadenza nel 2024 del nostro Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Sarà quella una grande opportunità per continuare sulla strada del *Rinnovamento contrattuale e culturale* avviata nel 2016.

Da quel momento molte cose sono cambiate, tuttavia alcuni cardini rimangono saldi a partire dai principi fondanti: la centralità della persona e l'impresa come bene di interesse comune.

Intorno a questi capisaldi è necessario riformulare alcuni elementi esistenti e aggiungerne altri al fine di confermare la funzione del nostro CCNL, da sempre pionieristico nella ricerca di soluzioni all'avanguardia.

Come detto, è di grande attualità proprio il tema della sostenibilità che sta diventando l'obiettivo primario degli Stati e delle grandi economie.

I più grandi operatori hanno inserito nelle loro agende le tematiche *ESG (Environment Social Governance)*, al fine di realizzare un cambio di paradigma globale che riguardi tutte le dimensioni della vita umana, anche il lavoro ed il modo di fare impresa.

Poniamoci allora l'obiettivo di realizzare un *CCNL ESG*, un *Nuovo Contratto Nazionale* che abbia uno scopo alto, partendo però dal basso con misure

concrete, che le imprese e le persone possano mettere in atto.

L'idea di fondo è che l'adempimento della norma contrattuale diventi esso stesso un'azione utile per realizzare standard qualificati ai fini ESG.

In questo terreno si può trovare una *piena convergenza tra competitività e sostenibilità* che deve essere un obiettivo da perseguire, sempre, in ogni livello contrattuale.

Non c'è dubbio, infatti, che *le dimensioni dell'ESG sono funzionali a realizzare, e a consolidare, un'idea di impresa e di lavoro sostenibile.*

E' anche di tutta evidenza che *essere all'avanguardia su questi temi fornisce alle imprese un vantaggio competitivo.*

Nel CCNL ESG potrebbero essere contemplati ulteriori strumenti da calare a livello aziendale per alzare l'asticella della sostenibilità e della competitività, e potrebbero essere incluse linee guida utili per orientare le imprese ed i collaboratori.

Nel nostro Contratto Collettivo Nazionale esistono già solide basi, dal welfare in ogni suo aspetto, alla

formazione, alle tematiche di genere, alla sicurezza sul lavoro, fino alle nuove tipologie organizzative previste dalla riforma dell'inquadramento e alle forme di partecipazione.

Ci sono allo stesso tempo margini per un ulteriore sviluppo.

Sotto il profilo formale, dando alle attuali disposizioni una veste rispondente ai parametri di certificazione ESG.

Sotto il profilo sostanziale individuando altre azioni e nuovi ambiti che possano consentire di rafforzare, migliorandolo, l'impianto esistente con un'impronta ESG ancora più marcata.

Inizieremo fin da subito a lavorare con il supporto di autorevoli esperti impegnati nel campo ESG, per arrivare pronti all'appuntamento contrattuale con idee e proposte che siamo certi potranno consentire alla meccanica italiana di continuare ad essere un riferimento assoluto nel panorama industriale.

Il prossimo passaggio chiave sarà *dare nuova linfa al rinnovamento culturale e contrattuale* che dobbiamo guidare, e lo vogliamo fare insieme al Sindacato, definendo innovativi orizzonti di sostenibilità e competitività.

In questo contesto *ogni manovra deve essere funzionale ad una svolta per la produttività* del nostro apparato industriale, invertendo una tendenza che da troppo tempo è stata penalizzante.

Il problema della produttività va risolto con un'azione di Sistema che coinvolga inevitabilmente le imprese e l'assetto istituzionale.

E' giunto il momento di *fare un passo deciso*, con un *Patto per la Produttività*.

Un *passo da fare insieme*, un *Patto che veda impegnati tutti coloro che possono dare un contributo*, dai corpi intermedi alle istituzioni, per realizzare *cinque grandi progetti strategici di rilievo nazionale*.

Il primo dovrebbe essere dedicato alla *generazione di manodopera e mentedopera qualificata*.

Il secondo dovrebbe focalizzarsi su *politiche utili a favorire la crescita delle imprese industriali*.

Il terzo dovrebbe essere finalizzato al *sostegno diretto e indiretto all'innovazione della manifattura*.

Il quarto dovrebbe essere indirizzato a *migliorare il rapporto tra profittabilità delle imprese e redistribuzione.*

Il quinto, infine, dovrebbe *promuovere il lavoro, il merito e tutti i mestieri dell'industria.*

Autorità, Signore e Signori, care Colleghe e cari Colleghi,

abbiamo due grandi obiettivi.

Un Patto Made In Italy e Invented in Italy finalizzato all'aumento della Produttività.

Un Contratto Collettivo Nazionale ESG per affermare la convergenza tra sostenibilità e competitività.

Iniziamo un percorso di condivisione, partendo da una *rappresentazione organica di temi centrali*, e dalla *fiducia che deve sottendere ogni rapporto, ogni Contratto e ogni Patto.*

Le Parti Sociali hanno mostrato la propria *competenza e credibilità per essere agenti del cambiamento e diventare protagonisti del Rinnovamento.*

Non cerchiamo un accreditamento sulla parola, bensì sulla base di quello che abbiamo fatto, grazie alla serietà del nostro lavoro e alla perseveranza.

Una delle più grandi menti innovatrici di tutti i tempi, ha indicato tante strade e una semplice ricetta per raggiungere gli obiettivi più ambiziosi.

“C’è una forza motrice più forte del vapore, dell’elettricità e dell’energia atomica: la volontà.”

Da quando *Albert Einstein* ha pronunciato queste parole, le fonti di energia sono cambiate, ma la fonte del Rinnovamento è rimasta la stessa.

I nostri obiettivi sono chiari ed è forte la nostra Volontà, non rimane altro che passare all’azione, insieme.