

Autorità, Signore e Signori, 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 Elvira Calderone;

Il Sottosegretario di Stato per le Imprese e il Made in Italy, Fausta Bergamotto

L'Assessore alle Attività Produttive Regione Piemonte Andrea Tronzano

La Vicesindaca di Torino Michela Favaro

il Vice Presidente di Confindustria, Maurizio Marchesini;

i Segretari Generali di FIM, FIOM, UILM, Ferdinando Uliano, Michele De Palma e Rocco Palombella.

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

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

Uno speciale ringraziamento lo rivolgo a Marco Gay, Presidente dell'Unione Industriali di Torino, e a Giorgia Garola Presidente di Associazione AMMA per il

grandissimo supporto che ci avete dato, permettendoci così di organizzare queste intense giornate di confronto.

Insieme a loro saluto e ringrazio tutti i prestigiosi Partner che hanno condiviso con noi questo nuovo capitolo della storia di Federmeccanica.

Ringrazio anche gli autorevoli accademici ed esperti che hanno partecipato.

Dal 2023 abbiamo inaugurato un nuovo format assembleare che si sviluppa attraverso due giornate ricche di confronti, contenuti, valori.

In questa edizione abbiamo mantenuto la sostanza e cambiato la forma.

Ci troviamo, infatti, all'interno di un luogo simbolico per l'Industria Italiana e per l'Associazionismo di Impresa.

La sede dell'Unione degli Industriali di Torino rappresenta la storia della metalmeccanica e non solo.

Da ieri abbiamo un nuovo Presidente di Federmeccanica, Silvano Simone Bettini.

Siamo stati entrambi Vice Presidenti di Fabio Storchi e siamo tutti suoi "figli" come Simone ha giustamente sottolineato il giorno della sua designazione.

Sono giunto al capolinea di questa esperienza intensa i cui tratti desidero oggi condividere con tutti Voi, per poi

tracciare quelle che penso possano essere le rotte guardando avanti.

Non voglio con questo lasciare una sorta di eredità progettuale al nuovo Presidente che avrà la responsabilità di definire una propria linea politica.

Tenterò di rappresentare un'idea di Sistema e un ideale di rappresentanza che sia funzionale ad un grande Progetto di sviluppo.

Un progetto **Per l'Industria e il Lavoro.**

Quando si parla di P.I.L. tutti pensano subito al Prodotto Interno Lordo di uno Stato.

Oggi P.I.L. non è solo un indicatore di ricchezza, ma anche un indirizzo di progresso che deve essere seguito.

PER L'INDUSTRIA E IL LAVORO

Le imprese metalmeccaniche/meccatroniche sono il cuore dell'Industria italiana.

Da sempre abbiamo contribuito alla crescita del Paese.
I numeri parlano chiaro.

L'8% circa del Prodotto Interno Lordo Italiano è generato nel nostro Settore.

Il 50% circa dell'export nazionale viene dal nostro Settore, per andare poi in tutto il Mondo.

Non a caso nell'Assemblea Generale del 2023 abbiamo parlato di **Mech In Italy**.

Produciamo il 100% dei beni di investimento, grazie ai quali trasferiamo l'innovazione in tutti i rami dell'industria.

Senza la metalmeccanica-meccatronica l'Industria Italiana non sarebbe arrivata dove si trova ora.

Senza la metalmeccanica-meccatronica l'Industria Italiana non avrebbe futuro.

Ogni trimestre nelle nostre indagini congiunturali osserviamo il peso specifico della metalmeccanica-meccatronica.

Quando la metalmeccanica-meccatronica va male, porta giù tutta l'Industria.

Quando la metalmeccanica-meccatronica va bene, spinge verso l'alto tutta l'Industria.

È bene ricordarlo sempre.

Non si tratta solo di orgoglio ma di acquisire - e diffondere - consapevolezza del ruolo che le nostre imprese e le nostre persone hanno avuto, hanno e continueranno ad avere nel panorama nazionale e non solo.

Siamo, infatti, la seconda Manifattura d'Europa.

Abbiamo un ruolo, che porta con sé precise responsabilità. I ruoli e le responsabilità devono essere ben chiari, perché le sfide che ci attendono saranno sempre più complesse.

Dobbiamo essere preparati ed è necessario, sempre, guardare avanti.

Troppo spesso lo sguardo è rivolto indietro, legato a schemi del passato che fanno parte di una storia i cui capitoli vanno definitivamente chiusi.

C'è una nuova storia da scrivere con nuove trame.

Se i protagonisti saranno gli stessi, differenti dovranno essere i loro copioni.

Come imprenditrici e imprenditori dobbiamo essere i primi promotori di un percorso di sviluppo del Sistema.

Già lo facciamo ma questo non si percepisce abbastanza come confermano le diverse indagini che abbiamo condotto.

Siamo quindi chiamati, innanzitutto, a rivendicare il nostro ruolo e a mostrare il nostro Impegno.

UN'OPERAZIONE CULTURALE

Non si tratta solo di comunicare meglio, bensì di fare una vera e propria Operazione Culturale.

Abbiamo cominciato con tante iniziative da **Eureka! Funziona!** ad **Italia Meccatronica**, citando solo la prima e l'ultima in ordine di tempo.

Le articolazioni territoriali di Confindustria sono già molto attive su questo terreno, mettendo radici profonde nelle comunità locali.

I frutti si vedranno col tempo perché i cambiamenti culturali sono lunghi.

Nel mentre è necessario affermare il valore dell'Industria e del Lavoro con ancora più determinazione, in particolare verso le nuove generazioni.

Abbiamo visto stamattina cosa pensano dell'industria i ragazzi e le ragazze e come considerano il lavoro.

C'è una distanza apparente per una parte di loro, e sembra che ci siano altre priorità.

Abbiamo una grande responsabilità noi imprenditori, imprenditrici e manager d'azienda.

Come noto sta diventando difficilissimo trovare personale non soltanto per il cosiddetto mismatch delle competenze.

Sappiamo che le tendenze demografiche determinano anche problemi di quantità dell'offerta di lavoro, e in futuro sarà ancor peggio.

Essere attrattivi e trattenere i talenti è già oggi una grande priorità delle imprese, destinata nel tempo a diventare sempre più centrale.

Le imprese devono attrezzarsi per rispondere ai bisogni delle persone. Lo stanno facendo e lo continueranno a fare.

Allo stesso tempo è nostra responsabilità **far capire che nel lavoro, come nella vita, nulla è dovuto e niente è scontato.**

Ci sono diritti e doveri.

È nostra responsabilità svolgere anche una funzione pedagogica, perché nel lavoro e nella vita si possono incontrare difficoltà che vanno messe in conto.

Il lavoro richiede la capacità di superare i momenti difficili e la disponibilità a fare sacrifici.

Le cosiddette competenze trasversali si generano anche così.

Serve Impegno, una parola che non deve richiamare l'idea di fatica, ma evocare un valore ideale.

L'Impegno ha contenuti morali, è una scelta di campo contro l'indifferenza. L'Impegno misura volontà e risultati.

Non è un peccato fare la “gavetta” e non è sbagliato fare qualsiasi tipo di lavoro.

L’impresa non è solo un ambiente formativo per la crescita professionale, ma anche una scuola di vita per la crescita personale.

Mi rivolgo ai media, ai divulgatori, a chi insegna e agli studiosi.

Mi rivolgo a coloro che occupano ruoli chiave per aprire le porte della cultura d’impresa e del lavoro.

Attenzione ai messaggi che vengono mandati.

È grande la responsabilità che abbiamo, perché non dobbiamo mandare i ragazzi e le ragazze fuori strada.

Questo vuol dire promuovere e diffondere una positiva cultura del lavoro.

LA CULTURA DELL’INNOVAZIONE

Mi sono rivolto ai giovani e a chi insegna perché la cultura del lavoro parte proprio da lì, parte da loro.

Ed è proprio nelle scuole e nelle università che si può e si deve gettare il seme della ricerca e sviluppo, altro fondamento imprescindibile della cultura di impresa e del lavoro.

L’innovazione è il primo moltiplicatore di valore.

Nel nostro Paese si fa ancora troppo poco rispetto alle economie più avanzate.

In Italia, sommando componente pubblica e privata, la spesa in Ricerca & Sviluppo ammontava all'1,37% del PIL nel 2022.

Negli Stati Uniti tale valore era più del doppio, oltre il 3% del PIL, seguiva da vicino la Germania. Nella media dei Paesi OCSE la spesa era è al 2,8% del PIL, mentre i Paesi UE hanno investito in media il 2,1% del PIL.

Nel nostro Paese non c'è una radicata cultura dell'innovazione.

C'è un interesse generale in gioco, e lo Stato deve fare la sua parte sostenendo in maniera consistente chi opera nel terreno dell'innovazione a tutti i livelli, dal sistema dell'istruzione a quello delle imprese.

Possiamo invocare *Piani Marshall* o *Whatever It Takes*, ma si tratterebbe sempre di parole che rischiano di rimanere vuote mentre vanno riempite con i fatti.

L'innovazione deve essere il comune denominatore delle politiche educative, delle politiche del lavoro e delle politiche industriali.

Servono più risorse, e serve indirizzare bene le risorse che ci sono.

Non possiamo limitarci a bonus che spesso hanno il sapore di palliativi con effetti benefici effimeri.

È necessaria una cura robusta con pesanti iniezioni di innovazione nella nostra Società per creare le basi di un futuro all'insegna della crescita e del progresso.

L'Operazione culturale per l'Industria e il Lavoro deve animare anche i provvedimenti governativi e legislativi.

Servono norme semplici e incentivi mirati che vadano oltre i titoli accattivanti come Industry 5.0.

Un piano potenzialmente utile che non ha attecchito nelle imprese, rimanendo così in grandissima parte inattuato.

Abbiamo quindi visto provvedimenti positivi sulla carta salvo poi rivelarsi in concreto deficitari, ma c'è stato di molto peggio.

Ci sono infatti provvedimenti che già nella elaborazione teorica evidenziavano enormi limiti.

Anche oggi quindi è doveroso ricordare il “caso” di un comparto strategico della nostra Industria messo a forte rischio proprio da scelte irrazionali.

Nell'Automotive troviamo la rappresentazione paradigmatica di politiche industriali non adeguate a partire dal livello Europeo.

In Europa sono state introdotte normative sulla transizione

ambientale con uno scopo nobile che nella sostanza si sono rivelate scelte ideologiche.

Focalizzarsi solo sull'elettrificazione senza considerare le altre tecnologie funzionali alla decarbonizzazione e prevedere termini stringenti vuol dire tagliar fuori una gran parte dell'industria automobilistica.

Gli incentivi alla domanda sono stati di gran lunga prevalenti rispetto a quelli per supportare l'offerta, utili anche a favorire l'innovazione.

È mancato e manca ciò che serve: un coordinamento tra il livello Europeo e i singoli Paesi e una politica industriale che si proietti nel futuro.

Avere cultura industriale e del lavoro significa avere un'idea di futuro per poi incominciare, fin da subito, a costruirlo.

E in quel futuro dobbiamo portare tutti, non solo alcuni.

Dobbiamo cioè fare ciò che è giusto, e dobbiamo farlo sempre in ogni ambito.

Fare la cosa giusta significa rispondere alle diverse esigenze, senza tuttavia venir meno ai principi della sostenibilità e dell'equità.

Vale per le Imprese e le Persone.

Vale Per l'Industria e il Lavoro.

LA CULTURA DELLA PRODUTTIVITÀ

Una delle basi della cultura del lavoro è la giusta retribuzione.

L'affermazione categorica che i salari in Italia sono bassi sembra non lasciare spazio a repliche.

Chi dice e scrive questo non dovrebbe mettere un punto esclamativo al termine della frase, ma una virgola e continuare il discorso che è molto più articolato.

Occorre evitare generalizzazioni, occorre andare in profondità.

Invece, troppo spesso, analisi incomplete vengono utilizzate per sostenere tesi di parte.

Da una rilevazione approfondita, osserviamo che **le retribuzioni nella metalmeccanica sono cresciute più dell'inflazione** nel periodo che viene considerato dalle indagini che recentemente sono state richiamate da varie parti.

Mi riferisco in particolare all'indagine condotta dall'International Labor Organization sui salari nel periodo che va dal 2008 al 2024.

In questo arco temporale **nella metalmeccanica le retribuzioni lorde, sulla base dei dati di contabilità nazionale, sono cresciute di oltre il 40% e l'inflazione del 30% circa.**

Il che significa che le nostre retribuzioni in termini reali, cioè al netto dell'inflazione, sono cresciute di circa il 10%.

Per avere un quadro completo si dovrebbe anche considerare la dinamica della produttività in quegli anni.

Noi lo abbiamo fatto, ed emerge che **la produttività è cresciuta solo del 4,4%, mentre il costo del lavoro è cresciuto del 43,5%.**

Non solo, sulla base dei dati ISTAT ad oggi disponibili, risulta che **da inizio 2023 le retribuzioni contrattuali nel nostro Settore sono cresciute di circa il 25% in più rispetto a quanto registrato nell'Industria in senso stretto.**

Soltanto dopo aver sviluppato bene il tema si può mettere il punto e trarre le conclusioni, per poi mettere in campo le azioni necessarie.

Non è vero, quindi, che nella metalmeccanica le retribuzioni sono cresciute meno dell'inflazione negli ultimi due decenni.

È vero, invece, che la produttività in tutto questo tempo è rimasta su livelli molto contenuti.

Le Parti Sociali per il ruolo che hanno sono chiamate a diffondere la cultura della produttività.

Faccio mie le parole del Presidente di Confindustria Emanuele Orsini che nell'Assemblea Generale dello scorso 27 maggio, affrontando la questione salariale, ha affermato:

“Lavoriamo insieme per alzare ancor più le retribuzioni anche nell'industria attraverso i contratti di produttività aziendali, in cui crescita dell'impresa e crescita del reddito dei lavoratori vadano di pari passo, perché non può esistere una crescita senza l'altra”.

Da molto tempo sosteniamo che **parte dei profitti vanno redistribuiti, ovviamente nelle aziende che hanno un'adeguata marginalità.**

Abbiamo fatto una proposta per garantire che questo avvenga, laddove già non ci siano forme premianti aziendali.

Lo ripetiamo ancora una volta, **siamo e saremo sempre disponibili a introdurre strumenti efficaci per far sì che, in tutte le imprese, la ricchezza venga distribuita dopo che è stata prodotta.**

Ci sono però tante imprese che sono in perdita o che hanno profitti molto bassi come emergeva da indagini condotte lo scorso anno.

E non possiamo certo immaginare un'inversione di questa tendenza in considerazione del fatto che le difficoltà non diminuiscono, anzi aumentano.

Si tratta di aziende che stanno lottando per la sopravvivenza, e alcune di queste probabilmente ora sono già scomparse.

Nessuno si potrà permettere di affermare che sono comunque aziende “decotte” e che tanto chiuderebbero lo stesso.

Ci vuole rispetto, per chi conduce un’impresa, per chi lavora nelle imprese e per le loro famiglie.

Abbiamo una grande responsabilità, non lasciare indietro nessuno.

Non ci sono solo le crisi dei grandi gruppi industriali che riempiono le pagine dei giornali.

Dobbiamo occuparci di quelle imprese che non hanno notorietà fino a diventare invisibili, ma che sono più che degne di tutta la nostra attenzione.

Non possiamo permetterci che imprese già gravate da un fardello insostenibile vengano schiacciate, aggiungendo ulteriori pesi, senza preoccuparcene solo perché sono fuori dai radar dell’opinione pubblica.

La marginalità è quindi determinante, sia per la capacità di investire - in primis nell’innovazione -, sia per una maggiore redistribuzione.

Vorremmo definire insieme al Sindacato meccanismi virtuosi di collegamento tra profitti e salari nei casi in cui questo già non avvenga.

Vorremmo anche ci fosse apertura a valutare strumenti che possano costare meno alle aziende e che allo stesso tempo diano di più alle persone, non solo dal punto di vista economico.

Sto parlando del Welfare.

È bene ricordare che nel nostro CCNL ci sono due cardini che sostengono in maniera strutturale il potere d'acquisto delle persone.

Il primo pilastro è l'adeguamento dei minimi tabellari all'inflazione (IPCA NEI), che ha consentito di dare risposte importanti alle persone, riconoscendo incrementi che non hanno eguali e non hanno precedenti, pari a 310 euro lordi al livello C3 nel periodo di vigenza contrattuale.

Il secondo pilastro è costituito dai cosiddetti flexible benefits pari a 200 euro l'anno, peraltro netti grazie alla totale esenzione fiscale.

Questi pilastri sono tutt'ora ben saldi anche con il Contratto scaduto, e infatti, a giugno hanno garantito ai nostri collaboratori importanti benefici.

Quando si dice che bisogna aumentare i salari per tutelare il potere d'acquisto e allo stesso tempo sostenere

i consumi non si possono considerare solo le retribuzioni in senso stretto.

Le forme di welfare che si traducono in maniera diretta in acquisti di beni e servizi - senza ricarico fiscale - sono un concreto sostegno al potere d'acquisto, e per loro natura, incidono positivamente sui consumi.

Gli studiosi e i media però non considerano questi elementi.

Forse perché dire che i salari bassi fa più notizia.

In tal modo si finisce per alimentare quella cultura anti impresa che è ancora molto diffusa in Italia.

Nelle nostre aziende si parla da anni ormai di “total compensation”, cioè di una remunerazione costituita da vari elementi, sono tasselli che compongono un mosaico.

Fuori invece ci sono narrazioni che si concentrano su una cosa sola e non si riesce ad ampliare l'orizzonte, oppure non si vuole farlo.

Ancora, il reddito delle famiglie trova un importantissimo sostegno grazie all'assistenza sanitaria integrativa.

Nel nostro Settore, attraverso il Fondo mètaSalute, dal 2017 ad oggi sono state riconosciute prestazioni con un valore pari a 1 miliardo e 347 milioni di euro.

Anche nelle famiglie ci sono “bilanci” fatti di entrate e uscite.

La riduzione sostanziale delle spese è anch'essa una forma di sostegno del potere d'acquisto.

Sono costi totalmente a carico delle imprese, che si traducono in risorse a disposizione delle persone.

LA CULTURA DELLA SOLIDARIETÀ

Senza considerare il grandissimo **Valore Sociale** del Welfare, **che si aggiunge al Valore Economico.**

Grazie al Contratto Nazionale è possibile realizzare economie di scala che consentono la diffusione di misure solidaristiche in tutte le imprese, anche nelle più piccole, con costi sostenibili.

Lo abbiamo fatto con l'assistenza sanitaria integrativa e con la previdenza complementare che abbiamo proposto di rafforzare ulteriormente.

Lo possiamo fare garantendo una tutela sostanziale per la non autosufficienza lungo tutta la vita delle persone che lavorano nelle aziende metalmeccaniche, quindi anche dopo il loro pensionamento.

È una misura di grandissimo valore che consentirebbe di affrontare in maniera concreta quello che già oggi è un grande problema sociale, ma che in futuro è destinato a diventare una vera e propria piaga.

Questo vuol dire **solidarietà, aiutare chi ha più bisogno oggi e chi potrà avere bisogno domani.**

Le Parti Sociali sono chiamate a svolgere un ruolo sociale e a tutelare le persone e le imprese che sono più in difficoltà.

Queste forme di aiuto hanno un valore aggiunto ben superiore rispetto a incrementi salariali che vengono assoggettati a tassazione piena.

La tassazione nel nostro Paese è comunque un grande problema che rimane in gran parte irrisolto.

Ancora una volta ci ritroviamo a chiedere una tassazione equa Per l'Industria e il Lavoro.

Bisogna dare atto che il Governo ha mandato segnali di disponibilità, avviando un processo che tuttavia non può considerarsi concluso.

Cito tre esempi.

L'innalzamento fino a 1.000 euro del limite per i benefici fiscali dei flexible benefits (2.000 per chi ha figli a carico) è stato un importante passo in avanti.

Ora vanno fatti altri passi, il primo è rendere strutturale questa misura, il secondo sarà alzare ancor di più il tetto.

La riduzione del cuneo fiscale riguarda solo una parte della popolazione.

Si deve quindi allargare la platea perché diventi una misura inclusiva e non rimanga esclusiva riservata a pochi.

Non dimentichiamoci però che il problema dell'elevato cuneo fiscale penalizza anche le imprese, ed è necessario trovare risorse e strumenti per alleggerire questo pesante carico.

Infine la detassazione della produttività è ancora eccessivamente limitata da condizioni che ne riducono l'efficacia e che sono fuori dalle logiche di business.

Mi riferisco all'incrementalità dei risultati da raggiungere anno su anno, che è ancora necessaria per poter beneficiare delle agevolazioni.

Chi fa impresa lo sa bene, gli obiettivi devono essere realistici e vengono determinati sulla base del contesto in cui le aziende operano.

Si tratta di un principio valido in assoluto e lo è a maggior ragione nella fase che stiamo vivendo caratterizzata da un'estrema volatilità.

Il risultato a cui mirare e da premiare va determinato ogni anno e deve essere scollegato da quanto realizzato in passato.

Anche questa è cultura della produttività.

La produttività va sempre stimolata con una detassazione e decontribuzione che sia piena e ampia, e che consideri tutte le forme premianti qualunque sia la fonte, dalla contrattazione nazionale a quella aziendale fino a quella individuale.

IL RINNOVAMENTO CULTURALE

Quando nel 2015 Federmeccanica lanciò il Rinnovamento evidenziò in maniera chiara una duplice dimensione.

Da un lato c'era il Rinnovamento Contrattuale, dall'altro il Rinnovamento Culturale.

Ci può essere l'uno senza l'altro?

Senza dubbio il Rinnovamento Contrattuale non può realizzarsi senza Rinnovamento Culturale.

Forse in certi momenti storici può esserci un Rinnovamento Culturale a prescindere dal rinnovo del Contratto.

Sapete tutti che sono il primo Presidente di Federmeccanica a non firmare un Contratto Collettivo Nazionale.

Ho sempre avuto l'obiettivo di rinnovare il CCNL e di continuare quanto iniziato e portato avanti da chi mi ha preceduto.

Ho creduto e credo che si possa continuare a percorrere la strada del Rinnovamento, continuando cioè ad innovare.

Per questo abbiamo fatto la Proposta di realizzare un CCNL ESG, fondato su elementi innovativi che guardano al

presente ma anche al futuro in termini di sostenibilità e competitività.

La cultura dell'innovazione deve essere il motore di tutti, dalle Istituzioni alle Parti Sociali, dalle imprese ai collaboratori.

Non siamo riusciti a rinnovare il Contratto Collettivo Nazionale, ma confido di aver contribuito a dare ossigeno al Rinnovamento Culturale.

Non è stato possibile rinnovare il Contratto durante la mia Presidenza perché fino ad ora non ci sono stati i presupposti per continuare il Rinnovamento Contrattuale.

Nel frattempo il Rinnovamento culturale sta andando avanti, nelle fabbriche tra le persone.

La scelta del conflitto in questa nuova epoca non va perseguita, non solo perché non porta risultati ma perché siamo già andati oltre.

La collaborazione è nel DNA della nostra Industria.

C'è un profondo senso di appartenenza di coloro che operano nelle imprese metalmeccaniche, dagli imprenditori ai collaboratori, che si traduce in una responsabilizzazione di ogni soggetto coinvolto.

Mi auguro che tutti acquisiscano consapevolezza che il Nuovo è iniziato.

Come ho detto c'è una nuova storia da scrivere e va scritta a più mani.

È di pochi giorni fa la nostra decisione di riaprire il confronto con il Sindacato.

Lo abbiamo fatto dopo mesi di rottura che non abbiamo cercato né voluto.

Lo abbiamo fatto perché crediamo che il Rinnovamento Culturale portato avanti in questi anni possa comunque generare un altro capitolo del Rinnovamento Contrattuale.

Lo abbiamo fatto confidenti che il Sindacato sia disponibile ad un confronto su tutti i punti senza nessuna pregiudiziale.

Davanti a noi abbiamo un bivio e non si può sbagliare strada, così come non si può tornare indietro.

Sono chiare le coordinate da seguire per andare avanti prendendo la direzione giusta.

Il rispetto delle regole che abbiamo invocato non è mai stata una questione di principio.

La forma in questi casi diventa sostanza, perché **le uniche soluzioni possibili sono quelle sostenibili per tutte le imprese nessuna esclusa.**

Allo stesso tempo la lettera del Contratto deve essere animata da uno spirito riformatore.

Questo vuol dire Rinnovamento, un termine che fin dalle origini è stato denso di significati.

Il Rinnovamento è stato un nuovo inizio e non deve essere messa la parola fine al cambiamento che ne è conseguito.

Domani è un altro giorno e ci sarà un altro Presidente.

Non sarò più in prima fila ma sarò ancora presente come Imprenditore e come Associato e continuerò a impegnarmi per il Rinnovamento Culturale.

Peter Drucker – uno tra i pensatori più influenti in materia di teoria e pratica del management – **diceva che “la cultura si mangia la strategia a colazione”.**

La migliore strategia non può reggere senza un forte sostegno culturale.

Ripartiamo dalle fondamenta allora, nelle nostre imprese e nel Paese.

Ripartiamo Insieme con una grande Operazione Culturale,

Per l’Industria e il Lavoro.