



FEDERMECCANICA

**FABBRICA4D,
LA METALMECCANICA SI RINNOVA**
intervento del Presidente Fabio Storchi

FIRENZE, 24 OTTOBRE 2015

Autorità, care Colleghe e cari Colleghi,

desidero innanzi tutto ringraziare le relatrici per le loro testimonianze e per la forza carismatica che sono riuscite ad esprimere.

I temi di cui oggi ci siamo occupati danno la misura di quanto stia cambiando l'industria meccanica in ambiti che fino a pochi anni fa sarebbero stati impensabili.

Non sono affatto stupito di questo stato di cose e sono convinto che ancora molto è destinato a cambiare e in meglio.

Due anni fa – quando sono stato chiamato alla guida di Federmeccanica – avevo sinteticamente delineato delle linee guida associative fondate sulla discontinuità con il passato e sulla consapevolezza di una nuova fase da affrontare con apertura mentale, grande flessibilità e capacità di adattamento alle trasformazioni.

Una prospettiva che vede Federmeccanica impegnata non solo nel *core business* sindacale, ma anche nel mettere al lavoro il patrimonio di cultura industriale di cui è portatrice.

In questi anni ci siamo impegnati su questo obiettivo e lo abbiamo fatto con grande passione e partecipazione imprenditoriale.

Sono trascorsi così oltre due anni nel corso dei quali abbiamo dato il nostro contributo per definire una visione di futuro non solo desiderabile ma anche realizzabile.

L'Italia ne ha bisogno, perché l'assenza di modelli di riferimento condivisi indebolisce i legami sociali e la tenacia nel perseguire gli obiettivi, facendo prevalere logiche attente solo al presente e dunque prive di prospettiva.

La questione della piena emancipazione della donna e dunque della sconfitta dei troppi stereotipi e pregiudizi che ancora sussistono nel nostro Paese diventa, in quest'ottica, una questione di grande rilevanza.

I dati della ricerca realizzata da Boston Consulting Group confermano questo stato di cose, ma evidenziano anche una progressiva trasformazione della società italiana.

Per il mondo dell'impresa la questione femminile rappresenta una sfida nella sfida.

In tale prospettiva dobbiamo guardarci dal rischio di cadere nella retorica del "politicamente corretto".

Una sorta di "femminismo di facciata" che anima convegni, ma si dimostra poi incapace di incidere nella realtà quotidiana.

L'obiettivo che ci guida è contribuire a infrangere quel "soffitto di cristallo" che ancora blocca le carriere femminili in ogni ambito della società.

Su questo punto dobbiamo essere onesti e, allo stesso tempo, severi con noi stessi.

Dobbiamo affermare che, rispetto alla questione femminile, l'industria meccanica non fa eccezione, così come le molte associazioni di rappresentanza degli interessi nelle quali la presenza femminile nelle posizioni di vertice rappresenta ancora un'eccezione.

La strada è lunga e passeranno ancora anni prima che una grande impresa possa avere una donna come Amministratrice Delegata, al contrario di quanto avviene negli Stati Uniti dove tutto ciò accade da tempo, non solo nella General Motors Corporation, ma anche nella grande distribuzione e nei settori ICT.

Per il nostro Paese la soluzione a questo stato di cose non può essere demandata a correzioni tecniche, come le "quote rosa".

Al contrario, la questione femminile riguarda l'intera società e presuppone, per essere affrontata, una vera e propria rivoluzione culturale.

Dunque, siamo in presenza di un ulteriore processo evolutivo che si inserisce a pieno titolo all'interno della grande trasformazione che stiamo vivendo.

La posizione di Federmeccanica al riguardo è stata ben esplicitata nel corso della nostra ultima Assemblea che si è tenuta nel giugno scorso ad Ancona.

In quella sede abbiamo sostenuto che il “terremoto” che sta cambiando la geografia della competitività ha investito le nostre imprese e il mondo del lavoro in modo serio e secondo linee di cui c’è ancora poca consapevolezza.

Mi riferisco, prima di tutto, alla perdita progressiva di valore del lavoro esecutivo di fabbrica e di ufficio, ossia del lavoro che si limita a eseguire programmi o prescrizioni provenienti dall’alto.

Questo tipo di lavoro è oggi in grave difficoltà perché tende a essere sostituito sia da lavori concorrenti, situati nei paesi *low cost*, sia da macchine e *software* in grado di eseguire compiti pre-programmati.

Non sappiamo quanta parte del nostro sistema produttivo e del nostro lavoro rimarrà presa in questa morsa, ma certo non sarà una percentuale piccola.

Per uscirne vivi, c’è un’unica strada: collocare il lavoro, le imprese e, più in generale, le persone sulla frontiera, promettente ma difficile e impegnativa, dell’innovazione.

In tale prospettiva, possiamo affermare che temi come i nuovi modelli di business, industry 4.0, la ridefinizione delle relazioni umane e sindacali all'interno della fabbrica, il rinnovamento contrattuale e persino la stessa questione femminile rappresentano – tutti insieme – le tessere di quel grande mosaico che chiamiamo cambiamento.

È all'interno di questa trasformazione che le donne possono e devono giocare un ruolo significativo, perché non condizionato da modelli e stili di lavoro consolidati e sclerotizzati nel corso del tempo.

Un grande scrittore francese ricordava che “il vero viaggio di scoperta non consiste nel cercare nuove terre, ma nell'avere nuovi occhi”.

Le donne hanno sicuramente la capacità di guardare con occhi nuovi non solo le nostre imprese e le nostre fabbriche, ma anche la nostra società.

Il potenziale di rinnovamento e l'energia che può esprimere l'universo femminile nel nostro Paese rappresenta un'opportunità che deve essere utilizzata.

Le colleghe imprenditrici, così come le donne che hanno ruoli direttivi nelle imprese, sono solo la punta di un grande *iceberg*.

Due anni fa il Censis invitava a “scommettere” sulle donne.

Ricordava, tra le altre cose, che “dopo cinque anni di pesante crisi non solo il protagonismo femminile non è stato ridimensionato, ma si propone addirittura in chiave di rifondazione – dal basso – della classe dirigente”.

La crisi ha dimostrato che in questi anni le donne hanno messo in campo non solo una formidabile capacità di resistenza, ma anche forme di adattamento difensivo indispensabile per avviare cambiamenti e introdurre innovazioni.

In tale ambito Federmeccanica non ha inventato nulla, né, tanto meno, si è accodata alla sensibilità di facciata che caratterizza gran parte dell'*intelligenza* italiana.

Al contrario, ci siamo limitati a prendere atto di quello che tutti i giorni accade tanto nei paesi più avanzati, quanto nelle nostre imprese e nel nostro capitalismo familiare.

È nata così l'idea di creare un *network* di donne radicate all'interno del settore metalmeccanico e tutto ciò senza alcuna differenza o discriminazione di ruolo e di funzione. Un network di imprenditrici, manager, lavoratrici e studentesse finalizzato alla valorizzazione del ruolo e dell'apporto delle donne del nostro comparto.

In quest'ottica, l'adesione di Federmeccanica a Valore D consentirà a beneficio di tutte le aderenti al network di promuovere progetti territoriali attraverso i quali condividere le *best practice* di modelli femminili di successo, programmi di *mentorship* tra *manager* del settore metalmeccanico e studentesse e, ancora, supporti alle aziende per attirare talenti e competenze.

La scelta del nome Fabbrica4D, con il *payoff* “la metalmeccanica si rinnova”, richiama volutamente *Industry 4.0* e i cambiamenti in atto ai quali ho già fatto riferimento.

In tale ambito abbiamo il piacere di essere la prima realtà associativa che – coerentemente con la vision proposta dalla Riforma Pesenti – promuove attivamente e formalmente i principi e la prassi del “*diversity management*”.

Mi riferisco alla gestione della diversità che si avvia a diventare un elemento critico per le nostre imprese e, in particolare, per quelle di medie dimensioni che rappresentano l'asse portante del sistema produttivo nazionale.

Da tempo, infatti, sono “entrate” prepotentemente in azienda questioni come l'età e le generazioni; il genere, l'identità e l'orientamento sessuale; l'etnia e la cultura; la disabilità, la maternità e la paternità; il benessere e le condizioni di salute; la conciliazione vita privata e lavorativa.

In tale prospettiva, il ruolo e il contributo delle donne appare fondamentale per promuovere e consolidare una cultura d'impresa a dimensione delle persone.

Ne abbiamo bisogno perché la nuova fabbrica sarà sempre di più "intelligenza diffusa" e, dunque, porrà con sempre maggior enfasi la persona al centro.

Una consapevolezza che ha ispirato il nostro Manifesto delle Relazioni Industriali presentato lo scorso anno a Bari.

Un documento prezioso nel quale abbiamo evidenziato come la partecipazione si realizzi, giorno per giorno, attraverso la collaborazione e la condivisione.

Due elementi, questi ultimi, indispensabili per porre in relazione tra loro gli obiettivi dell'impresa e quelli individuali del lavoratore.

Le relazioni interne diventano così l'insostituibile strumento per la valorizzazione e il coinvolgimento di tutte le persone.

Un dato che implica quel rafforzamento delle Relazioni Interne che, come Federmeccanica, auspichiamo e perseguiamo, anche in questi giorni di impegno per il rinnovamento contrattuale.

Un obiettivo che crediamo possa essere raggiunto con maggior facilità se sapremo coinvolgere le donne per valorizzare le loro capacità e le loro specificità.

Care Colleghe e cari Colleghi,

voglio concludere questo nostro incontro citando le parole di *Whitney Tilson, manager dell'hedge fund Kase Capital*: che, riferendosi alla presenza femminile nelle aziende, ha detto:

“impedire alle donne di operare nelle imprese in posizione di vertice è come impedire agli atleti più alti di giocare a pallacanestro”.

Sono convinto che oggi – qui, a Firenze e insieme a tutte voi – abbiamo iniziato a fare canestro.