



Federazione Impiegati Operai Metallurgici nazionale

corso Trieste, 36 - 00198 Roma - tel. +39 06 85262312-319-321 - fax +39 06 85303079
www.fiom-cgil.it - e-mail: protocollo@fiom-cgil.it



Comunicato sindacale

COORDINAMENTO FIOM-CGIL THALES ALENIA SPACE ITALIA ANALISI DEGLI ELEMENTI DI CRITICITA' INTERNI DELL'AZIENDA

In una situazione di crisi industriale generalizzata, in un mercato del settore spaziale di difficoltà e complessità crescenti e sempre più affollato di Paesi che prepotentemente emergono sulla scena come attori importanti, oltre alle debolezze del "Sistema Italia" (aspetti istituzionali, politici, economici e finanziari, già analizzati nel nostro documento del 3 novembre 2014, pubblicato sul sito: <http://www.fiom-cgil.it/web/aziende/settori/aerospazio/comunicati-di-settore>), **la nostra analisi non può trascurare le carenze e i problemi specifici interni di Thales Alenia Space Italia.**

È percezione comune dei lavoratori che l'Azienda possa "funzionare" meglio di quanto faccia attualmente e che ci siano ampi margini per migliorare, con vantaggiose ripercussioni non solo per la loro soddisfazione lavorativa ma anche dei Clienti e degli Azionisti.

Alcune delle osservazioni e considerazioni che quotidianamente pervengono dai lavoratori alle Organizzazioni Sindacali riguardano argomenti qui di seguito elencati in tre grandi aree.

AREA ORGANIZZATIVA-GESTIONALE

L'efficacia dei comportamenti manageriali e dei processi decisionali è da migliorare. Infatti la tradizionale debolezza delle competenze gestionali e motivazionali, nonostante alcune azioni messe in campo negli ultimi anni, pone l'Azienda non all'altezza delle sfide che il mercato lancia quotidianamente.

La definizione dei ruoli lavorativi soffre talvolta di poca chiarezza, i percorsi di carriera e gli avanzamenti negli inquadramenti, comprese le nomine dei dirigenti, non sono organicamente programmati e mancano regole certe e trasparenti al riguardo. L'adozione e l'applicazione di tali regole permetterebbe di avere manager con indubbie capacità e genererebbe fiducia e consenso tra i lavoratori, limitando o annullando i casi di responsabili calati dall'alto e, come mostrato dai fatti, alcune volte privi delle competenze necessarie a gestire realtà complesse come la nostra.

L'autonomia e la responsabilità professionale stentano ad essere adeguatamente valorizzate e sviluppate mediante un equilibrato utilizzo di delega e controllo, oscillando tra eccessiva prescrittività e libertà senza supporto.

E' necessario rafforzare autorevolezza e leadership in alcune aree del management, poiché tale criticità ha effetti non solo internamente ma anche nei rapporti all'interno della JV.

In molte aree la percezione che la permanenza nelle posizioni apicali sia indipendente dai risultati raggiunti, genera una sorta di fatalistica rassegnazione che mina la fiducia nel cambiamento.

AREA TECNICO-QUALITATIVA E PRODUTTIVA

Carenze riguardano l'efficienza (e purtroppo, recentemente, anche l'efficacia) dei processi operativi, tra cui fondamentali sono quelli di progetto, tecnologici, di produzione e qualitativi, strettamente collegate alle considerazioni fatte sul management.

Il livello delle soluzioni tecniche, la cui eccellenza ha sempre caratterizzato la nostra Azienda, pur conservandosi molto elevato mostra, anche a causa dell'uscita di personale esperto e delle modalità di gestione del personale esterno, alcuni segnali negativi che debbono essere attentamente valutati per determinare immediate azioni di correzione;

Extracosti di programma e ritardi di consegna, dovuti tra l'altro ad una imprecisa valutazione e gestione del rischio industriale e a difficoltà nel controllare le tempistiche e le scadenze nelle fasi iniziali dei programmi, portano spesso a riduzione o annullamenti dei margini operativi.

Gli alti costi della non qualità continuano a permanere, al di là dei frequenti piani di miglioramento posti in atto. Questo è vero non solo per le attività interne, ma **anche per i prodotti e servizi che si acquistano all'esterno, la gestione dei quali, sotto gli aspetti economici, qualitativi e di puntualità di consegna introduce oneri e inefficienze consistenti** (acquisti per oltre il 60% del nostro fatturato).

AREA GESTIONE RISORSE UMANE

È ancora ridotta l'ottimizzazione dell'utilizzo delle Risorse Umane a livello globale sia Italiano che di JV, mediante mobilità sia interna che internazionale, anche se la situazione è in fase di miglioramento.

Il ruolo tecnico risulta tuttora alquanto penalizzato rispetto al ruolo manageriale, nonostante le numerose affermazioni di principio e i pochi passi concreti fatti in senso opposto.

Fortemente diffusa è, nella stragrande maggioranza dei lavoratori, la percezione che **gli avanzamenti di carriera siano poco legati alle capacità e al merito**, e le conseguenze sgradevoli di questa sensazione sono facilmente immaginabili.

Il sistema di valutazione delle prestazioni dei lavoratori, sicuramente migliorato nell'ultimo decennio, ancora sconta carenze rispetto all'equivalente francese tra le quali fondamentale quella di non avere un collegamento diretto con il sistema di incentivazione economico. Alcune volte si ha poi l'impressione che esistano diverse Aziende all'interno dell'Azienda, e che **il sistema dei bonus annuali agli alti livelli di responsabilità, risulti non equilibrato contribuendo ad aumentare le dispute interne invece di favorire la focalizzazione sulle necessità dei clienti.**

Le problematiche sopra elencate, così apparentemente indipendenti una dall'altra, hanno peraltro delle cause comuni con la capogruppo, Finmeccanica.

Questo Gruppo industriale, cui comunque va il merito di aver sviluppato e consolidato nel tempo al suo interno varie eccellenze in settori ad alta tecnologia tra cui l'aerospaziale, ha però nei decenni dovuto pagare il suo **notevole tributo in termini clientelari e non solo, alla politica, interferendo fortemente con le Aziende per quanto riguarda l'identificazione delle persone a cui affidare responsabilità in ruoli dirigenziali e direttivi**, e svolgendo una funzione di "indirizzo" per quanto riguarda le politiche di approvvigionamento.

Il processo aziendale di “identificazione, selezione e sviluppo di personale con caratteristiche di leadership e manageriali” non ha funzionato quindi come avrebbe potuto e dovuto. Se si considera l'analogo vincolo, posto alle politiche di approvvigionamento, si comprende quali limitazioni di potenzialità la nostra Azienda ha subito negli anni in termini di fatturato, redditività e possibilità di sviluppo.

Mentre per le Aziende che Finmeccanica controlla la valutazione dei risultati di gestione tiene conto delle inefficienze da essa stessa indotte, diversa è la situazione di **Aziende come la nostra che, appartenendo a una JV a minoranza Finmeccanica, sono giudicate dall’Azionista di maggioranza (per noi Thales), con tutte le ricadute negative del caso.**

Il recente cambio di Gestione in Finmeccanica, sembra per il momento dare segnali di discontinuità rispetto alle prassi sopra citate. **Ancora è carente però, malgrado alcune dichiarazioni nel merito sia del Governo che dell’A.D. Moretti, l’attenzione complessiva sul tema dell’alleanza con i francesi, (la qual cosa sta penalizzando fortemente l’azienda e le attività).**

Proprio per questo (la difficoltà dei tempi, le richieste da parte del mercato di maggiore competitività, qualità e incisività industriale), **un maggior peso nella JV è necessario pretendere che si utilizzi meglio l’enorme patrimonio di professionalità, capacità e competenza presente in Azienda,** essendo questo il modo più sicuro per le prospettive industriali e occupazionali.

La capacità di interloquire in modo paritetico con i francesi, di andare direttamente sul mercato delle TLC e governare le ricadute sui siti industriali, oltre a tutte le azioni su richiamate sulle inefficienze organizzative e manageriali, sono fondamentali per la prospettiva industriale e occupazionale delle lavoratrici e dei lavoratori della Thales Alenia Space.

Quanto sta accadendo in queste settimane sul **finanziamento del progetto Cosmo-SkyMed,** rende ancora più evidente la necessità di discutere e affrontare positivamente, tutte queste problematiche. **Avere il finanziamento, senza affrontare le criticità interne ed esterne, allontanerà i problemi ma non li risolverà.**

Fiom-Cgil nazionale

Roma, 3 dicembre 2014