



Finmeccanica: obiettivo innovazione

Parte il confronto sul Premio di Risultato

Nella giornata del 15 ottobre è proseguito il confronto per la costruzione del contratto di secondo livello della nuova Finmeccanica "One Company". L'obiettivo della prima parte del confronto è stato rappresentato dalla descrizione della nuova impostazione che il nuovo management intende dare alla società.

L'azienda ha chiarito l'assoluta assenza di volontà di operare azioni funzionali al recupero della produttività mediante la riduzione delle retribuzioni, ritenendo che un'azienda che opera in un mercato caratterizzato da produzioni tecnologicamente avanzate debba ricercare nella qualità, efficienza, efficacia, controllo dei costi propri e della supply chain le risorse necessarie per sostenere crescita e investimenti.

Queste, aggiunte a quanto realizzato con la vendita del settore trasporti (Ansaldo Breda e Ansaldo STS) e da quello delle costruzioni (FATA S.p.a.) e la definizione del nuovo modello organizzativo strutturato per Settori e Divisioni, dovranno consentire, (senza altre dimissioni previste), gli investimenti di potenziamento del settore Aerospazio Difesa e Sistemi che diverrà il cuore delle attività.

L'avvio del confronto ha visto l'azienda presentare una prima traccia di lavoro relativa ad alcuni importanti temi che al raggiungimento dell'intesa, potranno essere patrimonio dei lavoratori. Tra questi abbiamo registrato aspetti importanti e innovativi assonanti al modello che la FIM CISL immagina per sostenere il rilancio della contrattazione nazionale e di secondo livello, utili a garantire nuove e moderne tutele al lavoro che cambia e ai nuovi bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori.

Tra questi riteniamo importante l'interesse dell'azienda a condividere nuovi e più incisivi **strumenti di Welfare**, agendo sul miglioramento e potenziamento dell'assistenza sanitaria integrativa, rivolta a lavoratori e famiglia e prevedendo, in prospettiva, la progressiva riduzione del contributo economico a carico del lavoratore sino all'assunzione del costo totale a carico dell'azienda, migliorando prestazioni e coperture territoriali dei servizi, con particolare attenzione agli eventi più importanti.

La costituzione di un **Fondo di Sostegno al Reddito**, che intervenga a supporto della retribuzione nei casi di utilizzo di ammortizzatori sociali temporanei o definitivi e di percorsi di formazione e riqualificazione che consenta l'attivazione di politiche attive per il lavoro. Tale Fondo collegato ad altri strumenti potrebbe agire a sostegno della **Staffetta Generazionale** consentendo, a prescindere dalla gestione delle crisi, riduzioni di orario per agevolare chi è vicino alla pensione e la corrispondente assunzione di giovani da inserire progressivamente nell'azienda.

Altro tema importante riguarda la **Formazione Continua** diretta e finanziata, per rimettere al centro dell'interesse sia dell'impresa che del lavoratore il valore delle competenze, attraverso percorsi condivisi di qualificazione ad ogni livello professionale per migliorare sia le potenzialità dell'impresa che l'occupabilità del lavoratore durante tutta la sua vita lavorativa.

L'azienda ha dichiarato di credere fortemente nelle opportunità che può offrire il **Telelavoro**: per questo è già in corso in ogni azienda del Gruppo l'analisi organizzativa per verificare lo spazio di diffusione e utilizzo di questo strumento, anche adottando soluzioni innovative, con l'obiettivo di favorire la conciliazione tra vita e lavoro.

Un'attenzione dedicata è rivolta al sistema della Supply chain ed in particolare ai **lavoratori dell'indotto**.

Esistono le condizioni, nel rispetto delle norme comunitarie ed italiane oltre che della giurisprudenza, per prevedere l'inserimento nei bandi di gara di vincoli a salvaguardia dell'occupazione e dell'occupabilità dei lavoratori dell'indotto in caso di **cambio appalto**.

Infine l'azienda è convinta che l'innovazione debba prevedere un sistema basato sulla **Partecipazione**. Sebbene ancora con una visione prudente, l'azienda apre alla partecipazione dei lavoratori nella determinazione e raggiungimento degli obiettivi aziendali, attraverso l'attivazione di strumenti che, a partire dai singoli siti, garantisca il protagonismo responsabile delle Rsu e delle strutture territoriali in temi quali l'organizzazione del lavoro, l'adeguamento dei processi produttivi, dei servizi e della qualità, con l'obiettivo di gettare le basi per un percorso di partecipazione sempre più spinto.

Questi temi toccano molti aspetti comuni all'idea del nuovo modello contrattuale della Fim Cisl e sono contenuti anche nella piattaforma per il rinnovo del Ccnl dei metalmeccanici che Fim e Uilm hanno presentato a Federmeccanica lo scorso 2 ottobre.

La Fim Cisl da tempo sostiene la necessità di cambiare i rapporti tra i soggetti protagonisti del mondo del lavoro che devono sempre più convergere verso un "Patto per la Crescita e lo Sviluppo" volto a cogliere la strada della quarta rivoluzione industriale, Industry 4.0, per riportare il nostro paese fuori dalle secche e lontano dai modelli antagonisti e classisti del secolo scorso (presenti abbondantemente in entrambe le sponde) e che, con atteggiamenti conservatori e non certo riformatori, impediscono qualsiasi cambiamento, spingendo il nostro paese fuori dalle aree di attrazione degli investimenti e dell'innovazione, impoverendo sia il lavoro che i lavoratori.

La vera sfida che lanciamo al Gruppo Finmeccanica è il coinvolgimento vero dei lavoratori, sicuramente partendo dai luoghi di lavoro ma assumendo con coraggio anche la strada della costituzione del Comitato di Sorveglianza, già previsto dall'ultimo Protocollo per le Relazioni Sindacali sottoscritto tra FIM FIOM UILM e Finmeccanica.

Nei testi che ci sono stati consegnati, riteniamo ci sia molto lavoro da fare per trasformare queste necessità in strumenti veri e concreti di cambiamento ed ammodernamento di Finmeccanica e su questo la FIM Cisl garantirà il proprio impegno da parte delle strutture nazionale e territoriali oltre che della delegazione trattante e dell'intero coordinamento nazionale Finmeccanica.

Il confronto è poi proseguito avviando **l'approfondimento del modello del nuovo Premio di Risultato** presentato dall'azienda. Il nuovo modello, secondo Finmeccanica, dovrebbe essere caratterizzato su due versanti.

Il primo riguarda la definizione di tre livelli premianti: uno di Gruppo con valore pari al 20% del totale, uno di Divisione/ Azienda con peso pari al 20% e uno di singolo sito con un peso pari al 60%.

La definizione degli obiettivi, economico finanziari (FOCF, EBITA, vendite ...) per i primi due livelli e industriali (qualità, efficienza, efficacia, milestone...) sarebbero concordati da una commissione istituita tra le parti, nel rispetto dei budget e delle priorità di intervento, con azioni di monitoraggio mensile/bimestrale e possibilità di attivare rapidi correttivi industriali od organizzativi per consentirne il raggiungimento.

Il secondo affronta un tema delicato posto dall'azienda che riguarda l'inserimento di un modello premiante che riconosca l'impegno del singolo lavoratore proporzionalmente alla prestazione effettivamente prestata. Un sistema che, nelle intenzioni aziendali, dovrebbe premiare in modo diverso tra chi garantisce un livello maggiore o minore di presenza al lavoro.

Su entrambe le questioni si è aperta una approfondita discussione sia di merito che di impostazione che vede ancora importati distanze tra le parti e che è stata aggiornata alla prossima sessione di confronto che avverrà la prossima settimana nei giorni di mercoledì 21 e giovedì 22 ottobre.

Roma, 15 ottobre 2015

FIM CISL NAZIONALE