

IL RIASSETTO SELEX-ES, DETERMINANTE PER LA NUOVA FINMECCANICA

Il documento redatto dalla FIM di Roma e Lazio e dal coordinamento dei delegati delle aziende di Finmeccanica e proposto alla discussione negli stabilimenti romani del Gruppo sta suscitando tra i lavoratori un dibattito positivo.

Si sono insediati dei tavoli di approfondimento per ciascun stabilimento romano e i lavori verranno completati all'inizio del mese di Dicembre; di seguito riportiamo la sintesi di alcuni temi generali che sono emersi dalla discussione.

Innanzitutto tra i lavoratori si manifesta un bisogno diffuso di:

- vedere coniugato il *core business* di Finmeccanica, di **sistemista dell'aerospazio e difesa**, in una struttura finalizzata a questo business,
- conoscere il **Piano Industriale** al più presto possibile, al fine di avviare con rapidità le necessarie azioni operative,
- procedere nel processo di "**divisionalizzazione**" del Gruppo in modo lineare, evitando assetti intermedi ("provvisori") necessari a soddisfare interessi particolari.

Un forte allarme viene dalla gestione del "giorno per giorno"; in particolare:

- l'acquisizione di nuovi contratti è in sofferenza, le cause sembrano talmente banali o frutto di distrazione da non poter non far pensare ad una volontà del management che antepone "altri" interessi a quelli aziendali,
- la gestione dell'organizzazione è farraginosa, crea disorientamento tra i lavoratori (tanto da rendere difficili le cose più normali) e permette continui spostamenti di attività tra stabilimenti e/o aree organizzativa secondo presunte logiche di potere politico.

questo provoca conseguenze sui risultati economici che sarà faticoso recuperare: perdita di clienti, dispersione di competenze, calo della redditività del prodotto finito.

Per questo è necessario anche mettere a fuoco alcune azioni che devono accompagnare la definizione e l'attuazione del Piano industriale per consentirne il suo successo:

- particolare attenzione deve essere dedicata al **presidio del mercato**; il tipo di struttura attualmente adottata ("regional") si è rivelata non adatta alla finalizzazione di iniziative commerciali (probabilmente può essere valida per un approccio di marketing "di alto livello" o per la promozione di prodotti meno complessi) e le risorse umane impiegate hanno manifestato in alcuni contesti una sensibilità non adeguata a cogliere il valore delle opportunità commerciali,
- rafforzare la **cultura sistemistica**, che deve orientare sia la definizione e la gestione del prodotto, così come la definizione e la gestione dell'organizzazione aziendale; attualmente si dichiara di adottare l'IPT ma non è noto il processo di riferimento adottato (!);
- risolvere la **frantumazione** esistente (più siti o aree organizzative che si occupano dello stesso prodotto), anche attraverso l'assessment del catalogo prodotti che si sta conducendo, attraverso l'individuazione delle competenze che garantiscono la competitività aziendale e la responsabilizzazione delle risorse.

In tal senso la dimensione "**stabilimento**" deve essere valorizzata come luogo di efficienza dei processi e quindi come fattore di redditività aziendale. Questo al pari sia per le realtà che rimangono nel perimetro del Gruppo che per quelle che vengono cedute.

Roma, 27 novembre 2014