



SEGRETERIE NAZIONALI

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma - Tel. +39 06 852621

COMUNICATO SINDACALE

THALES ALENIA SPACE ITALIA: INFORMATIVA ANNUALE

Il giorno 20 settembre 2018 si è svolto, presso la sede di Unindustria di Roma, l'incontro fra le Segreterie nazionali di Fim, Fiom, Uilm unitamente al Coordinamento nazionale delle Rsu di Thales Alenia Space Italia (TAS-I) e la Direzione aziendale di TAS-I per l'informativa annuale. La Direzione aziendale ha illustrato i dati relativi al consuntivo 2017, gli obiettivi 2018 e le informazioni su organici, programmi ed investimenti.

Thales Alenia Space oggi è presente in 8 Stati europei (Italia, Francia, Belgio, Spagna, Regno Unito, Germania e Polonia, Svizzera) con 15 siti e con un organico complessivo di oltre 8.500 addetti, di cui 2.250 nei siti italiani; sono presenti 90 off-load e 186 somministrati.

DATI ECONOMICI

	Consuntivo 2016	Consuntivo 2017	Budget 2018
Ordini	1.211 M€	324,0 M€	671,8 M€
Ricavi	672 M€	800,0 M€	775,0 M€
Adjusted GM	86,9 M€	98,8 M€	117,0 M€
Ebit	37 M€	46,9 M€	55,0 M€
Ros %	5,5 %	5,9%	7,4 %

INVESTIMENTI

2017		R&D		2018 Budget		R&D	
Destinazione	M€		M€	Destinazione	M€		M€
Domini	1,6	Finanziata dal Cliente	28,3	Domini	3,5	Finanziata dal Cliente	12,7
Attività Ind.	4,5	Autofinanziata	15,1	Attività Ind.	7,6	Autofinanziata	22,7
Sistemi Inf.	1,9			Sistemi Inf.	1,7		
Impianti Siti	3,4			Impianti Siti	5,2		
TOTALE	11,4	TOTALE	43,4	TOTALE	18,0	TOTALE	35,4

Premio di Risultato: rispetto ai risultati consuntivati nell'anno 2017 il valore del Premio di Risultato, già erogato a luglio, ha previsto i seguenti importi: dal 1° al 5° livello €1646,00, dal 5s al 6° livello €1892,00 e dal 7° livello al 8Q € 2136,00.

CIPi – Consuntivo 2017

(2/2)

ME MARGINE LORDO								
	BDG 2017	Actual 2017	Livello ragg.	Importo premio Q fino 60h	Importo premio Q fino 140h	Importo premio Q fino 220h	Importo premio Q Oltre220h	
QUADRI								
TLC	16,908	18,645	110,3%	4* Livello	2.277	3.254	4.555	6.507
DONI	53,380	46,687	87,5%	1* Livello	651	1.640	2.460	4.100
DESI	37,089	34,539	93,1%	1* Livello	651	1.640	2.460	4.100
CC/STAFF	107,377	99,871	93,0%		907	1.894	2.790	4.479
IMP 7Liv.								
TLC				4* Livello	1.898	2.712	3.796	5.423
DONI				1* Livello	543	1.367	2.050	3.600
DESI				1* Livello	543	1.367	2.050	3.600
CC/STAFF					756	1.579	2.325	3.887

Formazione: nell'anno 2017 sono state erogate 71.884 ore di formazione con una media di 30,77 ore procapite.

Mercato: la quota di mercato aggredibile da TAS continua a registrare una crescita, pur sempre in uno scenario sempre più competitivo; i ricavi di TAS vedono un incremento nel segmento commerciale ed una riduzione di quelli riferiti ai clienti istituzionali; TAS, nei prossimi mesi sarà impegnata a cogliere le diverse opportunità presenti nei mercati di riferimento (Galileo Transition Batch, Sentinel 1 C-D, NASA Comm.Transp.&EXpl.Initiatives, Euclid, Platino Mission, Korea, China Space Station, ITALGOVSATCOM, AMU 3/7)

Carichi di lavoro: rispetto allo scenario rappresentato dalla Direzione Aziendale nel febbraio di quest'anno, l'attuale previsione dei carichi di lavoro, con l'ingresso di nuovi programmi, vede una situazione di relativa tenuta "complessiva" fino ad inizio 2019 oltre il quale si attendono le conferme di ulteriori acquisizioni. Sull'Aquila è in atto, da parte della Direzione Aziendale, una riflessione sulla gestione ed il superamento della contingente insaturazione del sito abruzzese .

L'AD, Donato Amoroso, ha dichiarato che TAS è già impegnata nella definizione del budget 2019;

lo stesso responsabile ha riconfermato il confronto in atto fra i due azionisti **Leonardo** e **Thales** per le iniziative commerciali sinergiche con Telespazio, ma anche per un allineamento delle strutture e per una condivisione dei processi di gestione delle Risorse Umane.

La Responsabile Hr di TAS JV, Cecilia Navarra, alla richiesta di chiarimento rispetto alla recente disposizione interna aziendale, "inspiegabilmente" controfirmata dal responsabile Hr di Thales (David Tournadre), ha definito il provvedimento in questione come un atto rientrante in coerenza con le competenze dell'azionista di maggioranza; in attesa di conferma da parte di Leonardo sulla liceità dell'atto in questione, le OOSS ed il Coordinamento delle RSU hanno espresso perplessità e preoccupazione rispetto alle affermazioni del management di TAS intravedendo con tale atto un ulteriore segnale di sbilanciamento degli equilibri della JV a favore dell'azionista francese. Forti perplessità abbiamo espresso anche per i modelli di gestione Hr "Strategy for planning", l'organizzazione Acquisti transnazionale e la "Digital Factory" da importare da Thales in Thales Alenia Space Italia.

Le Organizzazioni sindacali hanno innanzitutto posto la necessità chiarire ed intraprendere un nuovo modello di relazioni Industriali che in questi ultimi anni è stato estremamente carente sia nei rapporti locali che nazionali. A seguito della nuova riorganizzazione HR è necessaria una maggiore informazione (preventiva) dei processi di trasformazione/riorganizzazione in atto.

E' stata posta la questione del "**ricambio generazionale**", anche con l'utilizzo di strumenti specifici (es. art.4 legge Fornero), ma anche la stabilizzazione delle risorse impegnate sia come off-load che come somministrati, che dopo lunghi periodi di lavoro in TAS hanno acquisito professionalità e competenze che potrebbero essere invece trasferite ai competitor.

Le OOSS hanno richiesto anche di effettuare la valutazione dell'utilizzo dello strumento dello Smart Working così come già utilizzato in moltissime altre analoghe realtà aziendali.

E' stata stigmatizzata l'iniziativa da parte della Direzione aziendale di procedere con **l'assorbimento degli aumenti contrattuali**; è stato poi chiesto alla Direzione aziendale di porre rimedio agli inconvenienti della piattaforma **Easy Welfare** sui voucher richiesti a dicembre 2017 ma fatturati per l'anno 2018 in aggiunta a quelli già previsti per l'anno in corso ai fini fiscali.

Pertanto, per tutte le problematiche sollevate alla Direzione Aziendale, le Organizzazioni sindacali hanno chiesto di pianificare degli incontri specifici di confronto per ricercare le opportune soluzioni. La Direzione aziendale si è resa disponibile a proporre un piano di lavoro.

Infine, Fim, Fiom, Uilm hanno annunciato che a breve presenteranno una piattaforma per il rinnovo del **contratto integrativo aziendale**.

FIM-FIOM-UILM NAZIONALI

Roma, 24 settembre 2018