

INTERVISTA

Giorgio Zappa

Direttore generale

# Finmeccanica, patto sugli obiettivi



Giorgio Zappa

**«Per i quadri relazione diretta tra la retribuzione e il raggiungimento di traguardi prefissati»**

ROMA

Vince la linea del dialogo con i sindacati. Finmeccanica ha firmato un importante accordo con i sindacati per i quadri più elevati legando la dinamica retributiva al raggiungimento di alcuni obiettivi, quindi al merito. Giorgio Zappa, direttore generale di Finmeccanica, vede in questa intesa la prosecuzione di una linea di dialogo sempre cercata dalle aziende del gruppo.

**Dottor Zappa, avete cambiato strada?**

Finmeccanica ha sempre cercato il dialogo con il sindacato. Quando la congiuntura delle sue aziende andava male, e magari si doveva intervenire per ristrutturare qualche azienda. Ma anche quando le cose andavano bene.

**Come adesso?**

Da qualche anno siamo usciti da una situazione di difficoltà, ma non per questo abbiamo cambiato abitudini.

**Come vi comportate?**

Cerchiamo di gestire un modello trasparente di relazioni industriali, di condivisione strategica con il sindacato ai vari livelli, corporate, aziende e stabilimento. Con continuità, senza cambiare direzione.

**Un metodo che paga?**

Ha sempre pagato. I sindacati dialogando diventano più consapevoli, vivono una crescita culturale molto importante.

**Dove è la difficoltà?**

Nel realizzare un effettivo bilanciamento tra la non delegabilità di certi rapporti, specie con i dipendenti più elevati in grado, quadri, ricercatori, e la tendenza dei sindacati a rappresentare invece tutti i lavoratori, non solo i colletti blu o i meno specializzati.

**E ci riuscite?**

Riusciamo a realizzare accordi interessanti come questo che si riferisce ai quadri, che prevede una relazione diretta tra la dinamica retributiva e il raggiungimento di determinati obiettivi, quindi il merito.

**Un modello applicabile ad altre categorie di lavoratori?**

Non abbiamo mai rinunciato a seguire questa strada. Certo, è più facile per le qualifiche più elevate, ma è stato fatto anche per gruppi di operai, cento, duecento persone cui si chiedevano performance particolari. Per noi a volte è indispensabile. Con nostri clienti internazionali il rispetto degli accordi, dei tempi e delle qualità è fondamentale e tutti de-

vono dare il loro contributo.

**Firma anche la Fiom.**

Credo che molto dipenda dalla credibilità della storia dei nostri rapporti, dal fatto che ci comportiamo sempre alla stessa maniera, non solo quando le cose vanno male.

**Pensate anche a una sorta di protocollo a livello di gruppo sulle relazioni industriali?**

Stiamo lavorando a qualcosa di simile. Certo non poniamo alcuna difficoltà.

**Quali sono i confini del vostro dialogo con il sindacato?**

Quelli dati dai nostri clienti internazionali, che richiedono alcuni particolari comportamenti. I sindacati se ne rendono perfettamente conto.

**Avete ereditato questa vostra attitudine dall'Intersind, che del dialogo sociale era grande interprete?**

Questa è stata la linea di grandi gruppi. Molti dei quali erano a partecipazione statale. Oggi c'è un solo modello di relazioni industriali per le grandi aziende, che tende a convivere, considerando i dipendenti parte del successo delle imprese.

M. M.

