



# Piano Industriale 2006-2009

L'apertura del confronto sul Piano Industriale 2006/2009, presentato ufficialmente dal Direttore Generale alle OOSS del Gruppo Mps venerdì 21 luglio, costituisce un'importante occasione di approfondimento delle direttive di sviluppo che le aziende del Gruppo intendono seguire.

Come OOSS abbiamo apprezzato la più volte ribadita volontà di dare vita ad un confronto serio, non rituale, capace di affrontare le complessive strategie di posizionamento sul mercato, così come le ricadute nel concreto della vita lavorativa dei processi di ristrutturazione.

La conferma di un qualificato sistema di relazioni sindacali è la premessa indispensabile per poter affrontare in maniera proficua una fase tanto delicata della vita aziendale.

Ovviamente alle affermazioni di principio dovranno seguire i fatti e cioè la disponibilità a proseguire il confronto, più nel dettaglio, sui tavoli delle singole realtà aziendali, con l'obiettivo, al di là delle previsioni del CCNL, di giungere a soluzioni condivise.

L'ambizione principale del nuovo Piano Industriale è senza dubbio quella di consentire al Gruppo Mps di continuare a costituire un polo finanziario autonomo capace di ottenere alti livelli di produttività e di redditività e di essere protagonista di processi di acquisizione in grado di allargare il perimetro dimensionale confermando il ruolo aggregante dell'attuale capogruppo.

E' un'impostazione che condividiamo, che anzi da sempre auspichiamo, convinti come siamo della positività del cosiddetto "modello Mps", fondato sul radicamento territoriale, sul rapporto con le comunità di riferimento, sulla valorizzazione delle autonomie aziendali, sulle alte capacità professionali dei lavoratori e su un modello di relazioni sindacali di alto livello.

L'altro elemento qualificante del Piano è il rilancio, in chiave sia quantitativa che qualitativa, della rete filiali.

Sarebbe facile per noi ricordare i tanti interventi effettuati in passato su questo argomento; ci limitiamo a salutare con soddisfazione il fatto che l'obiettivo di riqualificare la rete e quindi di considerare strategico il rapporto con la clientela sia diventato prioritario anche per l'azienda.

E' senza dubbio anche questo un obiettivo ambizioso che ha bisogno per essere raggiunto di investimenti a livello di organici, di progetti formativi, di affinamento delle capacità manageriali.

Considerare prioritario il rapporto con il cliente e valorizzare la rete vuol dire soprattutto scommettere su quella che da sempre noi consideriamo la risorsa più grande a disposizione delle aziende del Gruppo: la professionalità dei lavoratori.

Tale impostazione necessita di scelte, anche contrattuali, coerenti, basate sulla necessità di individuare, a livello di tutte le aziende del Gruppo, soluzioni condivise su: criteri di assunzione; formazione; percorsi professionali ed avanzamenti, basati su criteri oggettivi e di pari opportunità; contrattazione dell'intera massa salariale, ivi compresi i sistemi incentivanti.

E' nel contesto dell'impianto strategico disegnato dal Piano che pensiamo vadano valutati i processi di armonizzazione a livello di Gruppo, la rilettura della logica delle partecipazioni, la razionalizzazione degli ambiti societari, il ridimensionamento delle attività estere, lo studio di sinergie commerciali per specifici segmenti di mercato.

Particolare attenzione andrà attuata sui processi di ristrutturazione aziendali, che si pongono l'obiettivo delle armonizzazioni organizzative e della valorizzazione delle capacità di presidiare commercialmente il territorio.

Sarà fondamentale, a questo proposito, ricercare soluzioni capaci di valorizzare al massimo le competenze, le capacità professionali, le disponibilità individuali, non sacrificando la qualità della vita sul posto di lavoro.

Un ruolo fondamentale lo giocherà la disponibilità di sviluppare, anche a livello decentrato, una proficua attività di confronto sindacale che dovrà ovviamente essere dotata di sedi, strumenti e poteri di contrattazione adeguati.

Per quello che riguarda l'entità complessiva degli organici pensiamo vada confermato il metodo fin qui adottato, basato sulla costante verifica ed eventuale adeguamento della congruità degli stessi e sulla individuazione di percorsi di fuoriuscita non traumatici dal lavoro.

Si tratta ovviamente di una prima valutazione, a caldo, dell'impianto complessivo del Piano Industriale.

L'atteggiamento futuro di queste OOSS sarà legato alla volontà da parte aziendale, a partire dagli incontri programmati nei prossimi giorni, di dare attuazione pratica alla disponibilità di confronto ed alla individuazione di soluzioni condivise in merito alle eventuali ricadute sui lavoratori dei singoli processi di ristrutturazione, applicando integralmente quanto disciplinato dal protocollo sull'organizzazione del lavoro del 21 novembre 2002.

Siena, 21 luglio 2006

**LE SEGRETERIE**