Tutti noi abbiamo avuto occasione di leggere la mail inviataci il 2 ottobre a firma dell'Amministratore Delegato Giuseppe Castagna dal titolo "*NUMIA, grazie a colleghe e colleghi per il lavoro svolto e i risultati raggiunti*" che fa un primo punto del progetto "Monetica".

Balza all'occhio, nella lettura della mail, il mix tra illustrazione dei presupposti del progetto in cui il soggetto è Banco BPM, "*…Banco BPM ha sposato un progetto di grande rilievo ecc…*", passando poi all'uso del plurale nel riferirsi alle conseguenze attese di questo piano: "*…ampliare le nostre fonti di ricavo e commissionali…*": "*…abbiamo deciso di offrire ai nostri clienti soluzioni di pagamento…*" quasi a voler abbozzare, a valle delle scelte strategiche, una condivisione delle decisioni commerciali e operative necessarie al successo del progetto che non è mai esistita.

"**Armiamoci e partite**". Un leitmotiv che ci accompagna ormai dalla nascita di BancoBPM, nella gestione delle riorganizzazioni, anche nell'ultima che ha introdotto la figura del gestore premium, nei processi di commercializzazione di nuovi prodotti e servizi, come nel caso di Numia e di tante altre campagne commerciali.

Ci si affida ad un richiamo al "serrate i ranghi" che fa leva sul senso del dovere di colleghe e colleghi chiamati a **sopperire alle falle**, testimoniate dai messaggi sui ritardati accrediti delle transazioni, blandendoli con gratuiti riconoscimenti di professionalità, competenze, dedizione e passione, tutte cose vere, che però non possono sempre sopperire allo costante stato di precarietà operativa che devono affrontare quotidianamente.

Precarietà operativa che mina la qualità del lavoro e di cui **è responsabile l'azienda.**

La professionalità di colleghe e colleghi, che costituiscono il più grande valore dell'Azienda, deve avere un riconoscimento non solo a parole ma, come chiedono ormai da mesi le OO.SS. scriventi, nell'esito di una contrattazione che abbia come priorità il **tema degli organici con i relativi carichi di lavoro,** dei **processi organizzativi**, del riconoscimento di un **premio aziendale** adeguato ai risultati, del **rinnovo del Contatto Integrativo Aziendale** così come la sottoscrizione di un **protocollo per contrasto di molestie, violenze ed ogni forma di discriminazione, i trattamenti indennitari ex SGS, gli inquadramenti per le sedi, lo Smart working per la rete, il confronto sui trattamenti dei colleghi del CSD** e il superamento della logica delle **pressioni commerciali** a cascata a favore di una leva fiduciaria premiante la professionalità, che ad ogni occasione viene sbandierata ma mai concretamente riconosciuta **senza dimenticare il percorso delle armonizzazioni del Welfare attraverso la cabina di regia.**

Si tratta di aprire una stagione contrattuale capace di dare risposte e strumenti efficaci a colleghe e colleghi, risposte e strumenti adeguati ad affrontare i cambiamenti che ci aspettano.

Milano, 04/10/2024

COORDINAMENTI GRUPPO BANCO BPM FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA UIL