

## **CARIPARMA: SAREBBE ORA CHE I LAVORATORI RISPONDESSERO ADEGUATAMENTE ALL'ARROGANZA AZIENDALE**

Continuano i comportamenti aziendali di totale indifferenza verso i lavoratori. Rimane aperta la questione dell'accordo sul **premio aziendale (Vap)**. Nonostante gli utili dichiarati in aumento, l'azienda persevera nel chiedere una riduzione dello stesso. Mentre in Friuladria è stato chiuso l'accordo con cifre uguali a quelle dell'anno passato, in Cariparma le trattative sono ferme ed è possibile che la trattativa si sposti alla sede dell'Abi, con l'intervento delle segreterie nazionali dei sindacati trattanti.

D'altronde non è una novità che Cariparma cerchi di risparmiare sui premi aziendali: esemplare è stata la vicenda del **sistema incentivante**.

Nelle norme che regolano l'eventuale erogazione del premio sono state inserite due micidiali clausole.

La prima prevede che, in caso di raggiungimento, da parte del punto operativo, degli obiettivi che danno diritto al premio, lo stesso possa essere decurtato del 50% se la filiale "non avrà raggiunto l'obiettivo specifico di riduzione incagli".

Misura discutibile e che può dare luogo ad abusi, se venisse confermata la voce di un caso di attribuzione ad una filiale, da parte di un'area, di un rapporto problematico (un conto di un'azienda in difficoltà) che si sarebbe poi trasformato in incaglio, determinando l'abbattimento del premio senza nessuna responsabilità dei lavoratori. Segnalateci se siete a conoscenza di casi simili!

La seconda clausola prevede che il premio non venga erogato se di importo inferiore a 250 Euro (170 per i part time).

Non sono rari i casi di colleghi (soprattutto operatori di sportello) che, dopo il primo taglio del 50%, hanno visto il premio scendere sotto la fatidica somma, con conseguente azzeramento: piccole somme perse per i singoli, ma **un improprio risparmio per l'azienda!!!** Ci viene il dubbio che abbiano provveduto a finanziare così, almeno in parte, il premio di 250 Euro, che verrà erogato a fine luglio, a titolo di liberalità, come riconoscimento del lavoro e dell'apporto dei lavoratori in relazione al piano di sviluppo 2008/2010.

Tutto questo non sorprende se si pensa che l'ultimo **contratto integrativo** risale al 1998 e non sono in corso trattative per rinnovarlo.

**Una comunicazione di servizio:** i colleghi e le colleghe **ex Intesa** che hanno in scadenza il **venticinquennio o il trentacinquennio** (premio fedeltà) è bene che lo ricordino all'azienda. L'erogazione arriva, ma su "sollecitazione".

Tutto quello che abbiamo scritto riporta alla solita conclusione: questa è un'azienda arrogante, abituata a calpestare la dignità dei lavoratori.

L'unico modo per fargli cambiare atteggiamento è che i lavoratori si mobilitino e dimostrino che non tollerano più questi comportamenti. Noi, come sempre, siamo disponibili a fare la nostra parte, ma **solo se i lavoratori decideranno di tornare ad essere protagonisti si potrà modificare la situazione.**

**C.U.B.-S.A.L.L.C.A. Gruppo Cariparma**

[www.sallcacub.org](http://www.sallcacub.org)

[sallca.cub@sallcacub.org](mailto:sallca.cub@sallcacub.org)

Sede Legale: Milano - Viale Lombardia 20; tel. 02/70631804-02/70634875; fax 02/70602409

Sede Operativa: Torino - Corso Marconi 34; tel. 011/655454; fax 011/6680433