



HANG UP! COBAS

Bollettino di ControInformazione a cura del Comitato di BASE Atesia-Almaviva C.

Fot .in prop.

n.3

La memoria è lo specchio che aiuta a capire il presente e promette il futuro... la dignità è la memoria che vive. (detto maya quichè)

Dopo la bocciatura dell' accordo-tranello sul *multi-periodale* (che prevedeva, oltre alla registrazione delle chiamate e alla possibilità a chi aderiva a tale regime di poter usufruire di un monte ore di straordinari discriminando gli altri lavoratori , anche l'attivazione di un osservatorio sulla malattia per contrastare l'assenteismo stile onorevole Brunetta) iniziamo a chiederci ora che cosa ci vogliono riservare per il futuro i soliti sindacalisti di mestiere. Alcuni indizi non ci fanno ben sperare; recentemente abbiamo con inquietudine letto dei comunicati sindacali che parlavano di ipotetiche e preoccupanti delocalizzazioni dei *call centers* in Romania, comunicati dove specialmente la CGIL recitava il solito copione affermando che si sarebbe opposta a tale operazione, ma senza , come al solito e specialmente ora in prossimità delle elezioni europee, alludere in maniera chiara e trasparente ad eventuali forme di lotta. Se prima hanno utilizzato il timore della crisi e specialmente quello della cassa integrazione per cercare di far passare sulla pelle dei lavoratori un pessimo accordo non è delirante ipotizzare che lo spauracchio della delocalizzazione risponda alla stessa strategia, anche perché sono stati i sindacati confederali, e in primis la CGIL. a inaugurare l'epoca delle esternalizzazioni in Italia fra le quali la non remota vicenda dell'esternalizzazione di parte degli operatori Vodafone a Comdata.

Ma ciò che più ci inquieta è l'ultimo comunicato in cui le RSU aziendali, in maniera contraddittoria, prima alludono ai soliti problemi economici del gruppo e guarda caso del sito di Roma dove ancora reggono le macrofasce, scaturite da un compromesso politico e non per merito dei sindacati, e poi sembrano alludere ad eventuali forme di lotta per l'estensione dell'orario a 6 ore. Ma visto che l'agognato premio di risultato, che noti sindacalisti in carriera promettevano durante la firma delle liberatorie, come prevedevamo non è stato raggiunto (forse arriveranno a chiederci per ottenerlo di prendere una chiamata al secondo) e il passaggio di livello è stata cosa per pochi , per tenere a bada gli umori degli altri operatori, specialmente i firmatari delle liberatorie, probabilmente hanno già concordato qualche altro passaggio a 6 ore per poi rimandare il resto alle calende greche. Per concludere queste note inquietanti leggiamo, ma senza stupore, che le RSU confederali sono pronte ad attivare il famoso osservatorio sull'assenteismo, come dei veri e propri gendarmi vigileranno su eventuali false malattie, loro quelli che dovrebbero stare dalla parte dei lavoratori, quelli che scendono in piazza a urlare contro Brunetta, loro i veri fannulloni che con tutti i permessi sindacali poco si vedono in postazione.

Diventa fondamentale fissare nella Memoria alcune false promesse che utilizzarono durante la firma delle liberatorie : le 6 ore per tutti , il premio di risultato, aumenti salariali significativi, il passaggio di livello e specialmente il rispetto della dignità dei lavoratori. Non abbiamo visto nulla di tutto ciò tranne qualche eccezione a scopo demagogico. Dalla firma delle liberatorie il cammino invece di essere in salita è stato tutto in discesa, le condizioni di lavoro sono peggiorate con ritmi di lavoro insostenibili e con questi presupposti diventa quasi ovvio pensare che il peggio deve ancora arrivare, che qualche pessimo accordo è già in cantiere.



ATESIA: EMBLEMA DELLA PRECARIETA'. (continua dal precedente numero) Da queste considerazioni emerge un tratto distintivo che caratterizza l'epoca della Globalizzazione capitalista: la mancanza di una forte coscienza di classe fa sì che non si riesca a dare continuità alle lotte e a generalizzare i conflitti nonostante un dissenso generale cresca in maniera esponenziale. Ci sono vertenze che assumono un carattere paradigmatico ma non riescono a diventare sintagmatiche ossia non si connettono ad una rete di lotte in grado di aprire un conflitto generalizzato, si vincono battaglie anche importanti ma non si portano a casa vittorie definitive.

Eppure in Atesia, anche se ancora in una fase embrionale, come in altre cattedrali dello sfruttamento lentamente si sta costituendo una nuova soggettività operaia nata con lo sviluppo dell'informatica e delle nuove tecnologie, una nuova soggettività che per condizioni di lavoro evoca per alcuni aspetti gli albori del capitalismo, mentre come organizzazione del lavoro assomiglia ad una sorta di catena di montaggio post-fordista. Gli ambienti di lavoro sono inidonei per rumorosità ed areazione, il lavorare in maniera seriale, rapida ed efficace determina condizioni di stress; inoltre la concentrazione per motivi di redditività di centinaia di operatori nello stesso sito, con la cuffia alle orecchie e davanti allo schermo accentua il carattere opprimente di quella che possiamo definire la catena di montaggio del ventunesimo secolo, una nuova catena taylorista dove l'alienazione viene generata dallo svolgere una miriade di operazioni, non sempre semplici, davanti al terminale. Infatti l'evoluzione e la specializzazione

dell'attività dei call-centers hanno condotto ad una crescita professionale degli operatori che ora svolgono mansioni di una certa complessità. Ciò si evince anche dall'aumento dell'indice di scolarizzazione della forza lavoro di questo settore che sta progressivamente soppiantando quella precedente con un indice più basso. In questo comparto del lavoro - nonostante la crescita professionale - gli stipendi sono da fame e spesso i lavoratori non riescono a raggiungere l'autonomia economica, ci troviamo come in altri contesti davanti ad un mancato riconoscimento del valore lavoro subordinato alle logiche di mercato e sacrificato dai sindacati confederali sui tavoli della concertazione. Il lavoro, da elemento di sviluppo sociale, fondamento stesso della Costituzione, motore propulsore di civiltà viene ridotto a mera e semplice merce. E sono proprio il lavoro e i lavoratori che in questa epoca di crisi hanno bisogno di un forte riscatto dopo circa 30 anni di arretramenti in termini di diritti e di salario a causa delle becere politiche concertative dei sindacati confederali. Per far ciò bisogna dar forza ai sindacati di base gli stessi che il 17 Ottobre hanno portato in piazza cinquecentomila persone, i lavoratori non possono più essere rappresentati da quei sindacalisti che rappresentano ormai solo gli interessi della propria casta, quelli che decidono nelle stanze chiuse come facevano nella Russia di Stalin e che evitano le assemblee per il timore di un confronto democratico che farebbe perdere loro ulteriormente consenso. Se non si toglierà il monopolio della rappresentanza a queste caste sindacali saranno, come sempre, i lavoratori a pagare il prezzo della crisi finanziaria mentre l'altra casta, quella imprenditoriale che ha devastato questo paese, come al solito la farà franca anzi alla fine ne uscirà, con i soldi dei cittadini, ancor più ricca e arrogante. Bisogna quindi, attraverso un



sindacalismo alternativo, ricostruire un soggetto della trasformazione che riabbracci quel paradigma di classe che le sinistre troppo moderate e neoliberiste hanno ormai abbandonato, in ogni azienda andrebbe costituita una comunità in lotta che possa essere protagonista delle proprie scelte in materia di diritti e di salario invece di demandare il tutto alla volontà di quei sindacalisti, tecnici della negoziazione che fanno solo gli interessi della propria centrale sindacale e dei padroni. La lotta diventa quindi l'elemento centrale in un percorso di riscatto sociale e se non si prende coscienza di questo i nostri destini saranno sempre soggetti alla volontà di coloro che credono che con un accordino al ribasso si possa risolvere una situazione ormai drammatica. Forse suddetti signori vivono in un Eden speciale ma chi non riesce più ad arrivare a fine mese inizia a rendersi conto che questi accordini hanno determinato il peggioramento della condizione dei lavoratori italiani negli ultimi trenta anni. Ormai non c'è quasi più nulla da trattare questi professionisti del sindacato mettono continuamente cerotti ad un malato terminale, quegli stessi cerotti che non salveranno chi è ormai agonizzante ma che comunque possono rappresentare un ottima occasione per far carriera nella casta sindacale.

PROFITTI SI, RICONOSCIMENTI SALARIALI MAI! I media nazionali ci rendono noto che il gruppo Almagia ha chiuso i conti del 2008 in netto aumento rispetto all'anno precedente, addirittura con un trend positivo di 38 milioni di euro e con ottime prospettive riguardanti il 2009 che dovrebbe chiudersi con un ulteriore aumento degli utili.

Sorge spontanea la domanda: allora i lavoratori in Almagia devono aspettarsi il tanto agognato e sempre promesso premio di produzione ? Ovviamente no! I confederali, facendosi portavoce (non ci stupisce) della proprietà Almagia, ci informano che, guarda caso proprio Almagia è in perdita di 4 milioni di euro e che anche quest'anno per i lavoratori nessun vero riconoscimento salariale li aspetta. Ricordiamo a tutti come veniva sbandierato entusiasticamente solo qualche mese fa, come veniva ritenuto un "risultato qualificante" e che ben presto sarebbe stato intascato dai lavoratori, mentre ora vediamo come è andata a finire. Per fare un po' di chiarezza circa l'erogazione del P.D.R. è bene ribadire che chi è dipendente da 8-10 anni non ha mai visto l'erogazione di quest'istituto, non ha mai visto il "becco di un quattrino" e che quindi non si è mai fatto vane illusioni in materia. Al contrario appare singolare la richiesta dei sindacati confederali di rendere meno complicata (e piu accessibile) la formula che ne determina il raggiungimento : e invece quando hanno firmato l'accordo che prevedeva il P.D.R. non gli sembrava così astrusa quella formula ? Allora era tutto comprensibile !

Se al fallimento del raggiungimento del premio di risultato aggiungiamo la politica di "esclusione" della stragrande maggioranza dei lavoratori dal IV livello (in base all'accordo siglato con l'azienda), capiamo *come qualsiasi richiamo al riconoscimento salariale sia falso e tendenzioso*, proprio perché cos'altro riconosce al lavoratore un riconoscimento se non il livello e l'una tantum del P.D.R. per il proprio lavoro svolto ? La risposta è semplice: nulla ! Certo le 6 ore (per chi ce l'ha) incrementano il salario, laddove però vengono aumentate anche le ore lavorate (ed il nostro non è un lavoro esente da stress) ; ben vengano per tutti (chi sta vincendo le cause non deve aspettare come gli altri, ma le ha ottenute subito) ma non parliamo di riconoscimento salariale. Men che meno per la monetizzazione dei rol è possibile parlare di un aumento salariale visto che si rinuncia ad ore di permesso (diritti sanciti e sacrosanti) per ottenere una busta paga più "robusta" e sicuramente più tassata.

Chissà se le nostre care R.s.u. confederali, un giorno o l'altro, visto che sono amanti delle parole a vanvera, non proporranno un caffè in meno alle macchinette per arrivare al tanto agognato RICONOSCIMENTO SALARIALE ?

La Cassazione bacchetta i capi. Vietato dire "Non capisci un c...."

"Le posizioni gerarchiche più alte devono avere una certa continenza espressiva".

Apostrofare un proprio dipendente con la frase "non capisci un cazzo" non ha mai rappresentato il massimo dell'eleganza. Ma da oggi può anche causare problemi legali. La Quinta Sezione Penale della Cassazione ha infatti sentenziato che "alle posizioni gerarchiche più alte è dovuta, per il ruolo rivestito, una certa continenza espressiva". *La causa.* La Cassazione si è pronunciata all'interno del procedimento contro Sebastiano C., responsabile di una società in provincia di Catania, denunciato da una sua dipendente per le parole dette. Già la Corte d'Appello di Catania aveva dichiarato la prescrizione del reato, confermando però il risarcimento. Non contento della sentenza, Il signor C. ha fatto ricorso, sostenendo che "in ragione dell'evoluzione dei costumi e del mutamento del linguaggio quella frase era l'equivalente rafforzativo di 'lei non capisce nulla'". Nessuna offesa insomma, solo un poco raffinato "lei non ha compreso quello che io ho scritto", riferito a un ordine di servizio sugli straordinari.

La sentenza n.31388, ha però definito il ricorso "inammissibile perché tendente ad una rivalutazione della effettiva potenzialità offensiva dell'espressione". Niente da fare insomma per Sebastiano: la prossima volta farà meglio a stare attento a come spiega ai suoi dipendenti che c'è stato un "qui pro quo".



Non credo che alcun sistema filosofico riuscirà mai a sopprimere la schiavitù , tutt' al più ne muterà il nome. Si possono immaginare schiavitù peggiori delle nostre, perché più insidiose: sia che si riesca a trasformare gli uomini in macchine stupide e appagate , che si credono libere mentre sono asservite, sia se si imprima loro una passione forsennata per il lavoro....(M. Yourcenar :Memorie di Adriano).

Fra reticenza e nuove schiavitù. Ormai gli operatori telefonici di Atesia possono considerarsi a pieno titolo cittadini del "terzo mondo" dell'Unione europea visto le palesi e sistematiche violazioni dei diritti dei lavoratori che quotidianamente si rilevano in azienda. Basta prendere in esame due fatti ricorrenti per comprendere una situazione di ordinaria illegalità : l'art. 20 dello statuto dei lavoratori sancisce il diritto di assemblea , un diritto sindacale inalienabile che tutti i lavoratori possono esercitare senza nessun impedimento anche se in Atesia accade che a volte questo venga negato da qualcuno che furbescamente si approfitta della scarsa conoscenza della L. 300/70 da parte di molti lavoratori. Per negare questo diritto , con lo scopo di non perdere produttività , si utilizzano delle motivazioni false e assurde per esempio viene impedito di esercitare tale diritto a coloro che hanno effettuato la pausa 626 oppure a chi precedentemente ha fatto richiesta di lavoro supplementare. L'altro fatto ricorrente è quello inerente alla stampa delle buste paga ; spesso i lavoratori vengono esortati per ovvi motivi di produttività a compiere tale operazione durante la pausa 626 , un intervallo di tempo in cui l'operatore per legge è tenuto a non svolgere nessuna operazione davanti al videoterminale per non compromettere la propria vista. Bisognerebbe inoltre ricordare ai lavoratori che la L. 4/95 obbliga il datore di lavoro a fornire ai propri dipendenti tale documentazione a cadenze regolari e prefissate e se riverificano i soliti problemi di stampa è compito dell'azienda trovare altre modalità di consegna naturalmente durante l'orario di lavoro e non durante la pausa 626. Questi soprusi appena elencati si verificano da tempo , già dalla prima fase delle stabilizzazioni ed è per questo che il protrarsi di queste violazioni ci induce a ipotizzare che , a parte alcuni errori di qualche assistente di sala un po' sprovveduto , ci sia una reticenza da parte di qualcuno della dirigenza aziendale.

Le brevi riflessioni appena enunciate ci aiutano a tracciare un profilo generale sulle condizioni dei lavoratori di Atesia (utilizzeremo sempre il nome di Atesia per non far dimenticare a nessuno una delle più ignobili storie di precariato e di sfruttamento avvenuta nel nostro paese nell' era della Globalizzazione con la complicità del solito gruppo Tim-Telecom coloro che hanno costruito una fortuna con le passate privatizzazione delle aziende statali e quindi con i soldi dei cittadini senza investire nulla di proprio e che da due anni mantengono un presidio fisso in



Atesia motivandolo con la solita fandonia della qualità nonostante non abbiano effettuato nessun corso di formazione ma che con i continui affiancamenti in doppia cuffia vessano psicologicamente i lavoratori con lo scopo di far passare insieme ai loro amici sindacalisti qualche accordo che sancisca ulteriore flessibilità.). Dopo una stabilizzazione , previa firma di una liberatoria , con il solito accordo sindacale al ribasso e con il conseguimento di uno striminzito contratto di lavoro part-time a 4 ore in contrasto con l'orario di 6 ore giornaliere indicato nel verbale degli ispettori del lavoro , le condizioni di lavoro invece di migliorare - come spesso avveniva in passato nei

cosiddetti accordi di emersione da una situazione di irregolarità - sono peggiorate in maniera progressiva e con il tacito assenso dei sindacati confederali . Ambienti inidonei e malsani , continue vessazioni psicologiche sui lavoratori con susseguenti restrizioni delle libertà individuali , violazioni delle leggi sul lavoro e ritmi di chiamata insostenibili che generano stress e patologie sono ormai all'ordine del giorno in un azienda che si candida a rappresentare il paradigma dello sfruttamento , dell'alienazione e della nuova schiavitù del lavoro del ventunesimo secolo.