



# HANG UP! COBAS

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

Fot. in prop.

n.2

**Editoriale.** Trasparenza, informazione e democrazia non sono sicuramente concetti "maneggiati" e applicati con frequenza nella pratica sindacale della Cgil e degli altri sindacati padronali. Il 6 novembre si sono incontrati azienda, segreterie nazionali e territoriali di Cgil-Csil-Uil e l'"enigmatico" **Coordinamento delle Rsu**. Possiamo tranquillamente definirlo tale questo coordinamento in quanto non sono stati resi noti alle altre organizzazioni sindacali presenti nel gruppo, ma soprattutto ai lavoratori, i criteri di determinazione di questo coordinamento.

Quello che appare ormai chiaro è che si prepara per i lavoratori l'ennesimo "accordo bidone"; meno chiari sono i contenuti di questo accordo che, grazie all'"omertà" dei sindacati confederali, non sono stati ancora resi noti. La formula che verrà propagandata in azienda sarà la seguente: **+ flessibilità - cassa integrazione o licenziamenti**; ovviamente il salario rimane invariato. Quello che qualcuno vorrebbe riproporre è il seguente metodo: nessuna possibilità per i lavoratori di partecipare alla costruzione delle proposte sindacali (quindi nessuna assemblea che dia un preciso mandato alle Rsu), solita assemblea farsa ad accordo già firmato e con i soliti sindacalisti di professione che presenteranno «il loro accordo» come l'unico possibile per salvare centinaia di posti di lavoro.

E mentre questi signori continueranno a dirti che "da 100 anni stanno dalla tua parte" sorvoleranno sul fatto che **nel 2000 firmando il CCNL delle Tlc ti hanno ridotto il salario di circa il 40% e ti hanno sottratto benefici normativi (ferie, permessi ecc..)**. A dimostrarlo non sono i Cobas, ma i giornalisti di Report (*puntata del 26/10/2008 visionabile sul sito [www.report.rai.it](http://www.report.rai.it)*). Ti dicono senza vergogna nelle loro "lettere ai lavoratori" di guardare la tua busta paga additando agli altri le responsabilità, quando grazie alle loro firme apposte nei vari rinnovi contrattuali guadagniamo € 7,94 l'ora lordi !!! Non ti diranno che **la loro grande strategia sindacale ha portato i lavoratori italiani ad avere gli stipendi più bassi d' Europa**, ad un mercato del lavoro iper-flessibile senza nessun ammortizzatore sociale, a condannare i lavoratori ad una pensione da fame (il 40% dell'ultima retribuzione) grazie all'avallo delle varie riforme del sistema pensionistico. E, mentre i lavoratori arrancano per arrivare alla fine del mese, i vari segretari sindacali che hanno provocato questa situazione disastrosa per un'intera generazione, li ritroviamo nei consigli d'amministrazione delle grandi aziende (Moretti Amm di Trenitalia ex Segr. Naz. Cgil trasporti), nei vari governi (13 membri del Governo Prodi erano ex-sindacalisti di cui 8 della Cgil) o nei vari enti pubblici, a ricoprire ruoli dirigenziali.



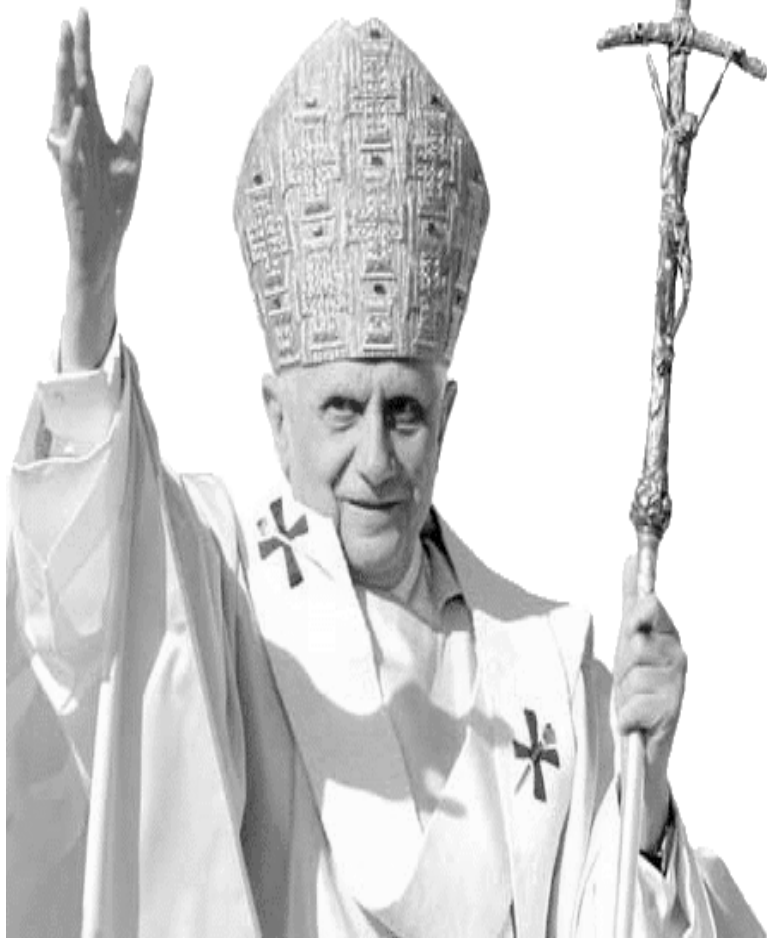
## 12 Dicembre

# SCIOPERO GENERALE

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

**Non dimenticate...**

**...il lavoro è sfruttamento!!!**



## **CONTROLLO DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA CHE GENERA STRESS SUI LAVORATORI**

### **1. Il controllo a distanza.**

Da diverse segnalazioni pervenuteci via mail abbiamo riscontrato, una volta di più, quanto sia avvertito e importante il tema del controllo sugli operatori. Spesso le aziende giustificano questo modo di agire partendo dal postulato che azioni come queste rispondono ad esigenze organizzativo/produttive e di sicurezza. Il nostro intento è quello di sviluppare il tema in questione contribuendo, con riferimenti nozionistici, normativi e con le varie casistiche possibili, a fare un po' di chiarezza sul punto in discussione. Vista l'ampiezza e la complessità dell'argomento trattato ci proponiamo di suddividerlo in parti che troverete di volta in volta sui numeri che seguiranno di questo stesso giornalino.

Per controllo a distanza deve intendersi sia quello effettuato in ambiente lontano dal lavoratore sia quello conseguibile in tempi differiti con quelli dell'adempimento della prestazione. Il controllo a distanza è detto anche da "remoto" ossia da luogo dove, verosimilmente, sono presenti strutture e software che rendano possibile ciò al di fuori della percezione o cognizione diretta del controllato, ossia a sua insaputa. Bisogna ricordare che l'installazione di apparecchiature che, tramite la registrazione e la memorizzazione

di dati suscettibili di analisi o assemblaggio in tempi successivi, consentano al datore di lavoro un controllo a POSTERIORI in ordine all'attività ed al comportamento dei lavoratori, sono fattispecie vietate.

**L'art. 4 dello statuto dei lavoratori in merito afferma: "E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori"**. A fronte del divieto assoluto del primo comma dell'art. 4, è però consentito l'utilizzo di strumenti dai quali potrebbe derivare un controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, in due condizioni: 1) se ci sono esigenze di sicurezza del lavoro; 2) se l'installazione è subordinata ad un accordo con le rappresentanze sindacali.

Inoltre, a norma dell'art. 4 dello statuto dei lavoratori è da ritenersi illegittimo il sistema dei controlli in cuffia poiché vessatori e contrari al diritto alla "privacy" che deve ritenersi uno degli interessi primari della collettività. E' noto infine come la registrazione, a fini di cognizione del contenuto delle telefonate, è vietata salvo i casi previsti dalla legge, configurando reato ai sensi dell'art. 617 e 617 bis del c.p..

Nel prossimo numero continueremo a parlare del "controllo a distanza" e nello specifico di come vengono utilizzati i dati estrapolati attraverso i controlli effettuati dalle aziende (continua...)

---

***COSTITUZIONE ITALIANA Art. 36 - il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a se e alla famiglia una esistenza dignitosa – 570 euro mensili: il salario dell'80% dei lavoratori***

**Atesia.**

## **Precarietà contrattuale e precarietà esistenziale.**

La precarietà del lavoro genera ansia e paura ma rende più docili e servizievoli, la precarietà è contrattuale ma anche esistenziale; anche i lavoratori "garantiti" da contratti a tempo indeterminato possiedono redditi bassi o lavori part-time e inoltre, la presenza di un mercato immobiliare perverso aggiunge altra precarietà: l'insostenibilità dei mutui e specialmente degli affitti. **La paura del futuro annichisce la coscienza e rende l'essere umano più fragile, soggetto alla volontà altrui esaudendo il desiderio di chi ad arte genera la precarietà.** Accetta una volontà altrui l'operaio tessile o l'addetto al



call-center, entrambi costretti a sopportare salari bassi e flessibilità, come accetta una volontà altrui il cittadino iracheno davanti alla devastazione del proprio paese.

Per far passare un modello economico che privilegia i pochi bisogna rendere gli individui accondiscendenti diffondendo il panico e il timore, il panico davanti alla catastrofe di una guerra, il timore di non arrivare con il proprio salario a fine mese. Accondiscendenza e paura diventano il binomio vincente delle teorie neoliberiste che comunque dopo circa un ventennio di dominio iniziano a mostrare degli elementi di debolezza. Se si tira troppo, la corda si spezza e i brandelli diventano frammenti di orgoglio: accondiscendenza e paura iniziano lentamente a generare i propri contrari, la ribellione e il coraggio.

In Atesia la corda si è logorata anche se non si è ancora spezzata e negli ultimi anni in quella che è stata in Italia la più alta concentrazione di lavoro atipico, specialmente per l'opera del collettivo dei precari, qualche sciopero è riuscito con percentuali alte di adesione arrivando poi nel Dicembre del 2006 ad un accordo di stabilizzazione (in cui i lavoratori sono stati costretti a firmare un verbale di conciliazione rinunciando a parte del pregresso) giudicato da molti un avanzamento ma solo in termini di qualche diritto e non certo di salario. Gli operatori sono usciti dal tunnel della precarietà contrattuale peggiorando però le proprie condizioni materiali, sono stati infatti con un'operazione totalitaria quasi tutti

*Per inviare articoli, lettere o collaborare per l'uscita del prossimo numero manda una e-mail all'indirizzo:*

***info@cobasalmaviva.org***

inquadri con un part-time orizzontale di 20 ore settimanali che significa una retribuzione di seicento euro al mese quando da collaboratori ne guadagnavano in media 800. Se si giudicava atipico il fatto che in un'azienda leader del settore della telecomunicazioni fossero presenti più di 2000 contratti a progetto, è altrettanto atipico ora la presenza di più di 2000 contratti part-time. Ma forse tanto atipico

non è quando nel protocollo sul welfare (sarebbe meglio utilizzare il termine inglese workfare perché privilegia le imprese) si incentiva l'utilizzazione del lavoro part-time.

Sembra comunque che questa vertenza non sia ancora terminata e come in tante altre vertenze affiora un elemento di forte debolezza: gli scioperi, le mobilitazioni non sono frutto di una presa di coscienza ma scaturiscono da un malessere generalizzato, da coloro che vivono in condizioni precarie e non riescono più ad arrivare a fine mese...(continua nel prossimo numero)

**MACROFASCE.** Al contrario di quello che sostengono i soliti sindacalisti di carriera c'è poco da star tranquilli per ciò che concerne l'annunciata incorporazione di Atesia nel gruppo Almamviva. Basta anche una non approfondita ricerca su internet per rendersi conto che la storia delle ristrutturazioni aziendali almeno negli ultimi 20 anni è stata, nella maggior parte dei casi, una storia in cui le condizioni dei lavoratori sono peggiorate in maniera anche drammatica.

Nel caso di Atesia l'elemento che suscita più inquietudine riguarda un quesito che i lavoratori quotidianamente si pongono, ossia se l'azienda continuerà a garantire le macrofasce. I sindacati confederali e specialmente la Cgil

nelle assemblee ribadiscono sempre che Roma è l'unico territorio che ancora le conserva, cercando di comunicare fra le righe che prima o poi verranno smontate.

Ricordiamo che quella che i soliti sindacalisti di mestiere venivano a presentarci come una loro conquista è scaturita da un compromesso nelle alte sfere della politica per rendere un po' più presentabile un accordo quasi del tutto improponibile. Il segretario nazionale della (Slc) cgil reputava un grande successo e a prescindere dall'orario di lavoro, un accordo in cui si inquadravano quasi tutti i lavoratori stabilizzati - facendoli passare da una condizione di precarietà contrattuale ad una condizione di precarietà esistenziale - con un part-time di 20 ore settimanali, tradotto in cifre 550 miseri euro al mese. Da ciò si evince lo scarso interesse nel mantenere le macrofasce da parte di questi signori che ormai rappresentano solo i propri interessi. Forse bisognerebbe ricordare a questi professionisti del sindacato che il part-time è un istituto contrattuale che dovrebbe far conciliare i



tempi di lavoro con quelli di vita e poi per quanto se ne dica il famoso verbale dell'ispettorato del lavoro indica, per ciò che riguarda il rapporto di subordinazione dei lavoratori di Atesia, un orario di lavoro rigido e non flessibile.

Ma non è tutto; nonostante l'azienda in questo periodo stia comunicando una situazione di crisi, che se verrà confermata potrà mettere in discussione il misero accordo sull'aumento delle ore lavorative, i suddetti carrieristi del sindacato non si degnano neanche di indire delle assemblee per comunicarlo in maniera trasparente ai lavoratori aprendo così una libera e democratica discussione. Sicuramente per questi signori la democrazia invece di essere un forte elemento di civiltà è una pura e semplice opinione.

**...IL BUE DICE CORNUTO ALL'ASINO !!!** Nell'ultimo mese abbiamo visto apparire come per incanto sulle bacheche sindacali volantini della Cgil contro la riforma del Contratto Nazionale proposta da Confindustria.

Sorvolano però sul fatto che **il vigente modello contrattuale, totalmente inadeguato a tutelare il potere d'acquisto dei lavoratori e che a portato i salari italiani ad essere i più bassi d'Europa, è "frutto" degli accordi nefasti del luglio '93 sottoscritti dai Sindacati Confederali.** In poche parole, si vincolarono le richieste salariali, in fase di rinnovo contrattuale, all'inflazione programmata, lontanissima da quella reale. Quindi niente aumenti oltre quel 3% di media. Le aziende ringraziarono. L'attuale Contratto Nazionale di categoria (nel nostro caso le telecomunicazioni) ha rinnovi ogni 2 anni per la parte economica (gli aumenti salariali) e ogni 4 per la parte normativa. La Cgil dice un secco no alla proposta di Confindustria e chiede di ripartire dalla Piattaforma Unitaria presentata. Ma cosa dice questa piattaforma unitaria?

Nella Piattaforma stilata da CGIL, CISL e UIL e presentata a Confindustria e Governo, ovviamente senza essere discussa con i lavoratori (altro che *"presentata e discussa in migliaia di assemblee"*), viene delineata una "riforma del modello contrattuale". 1) Viene proposto un unico rinnovo (parte economica + parte normativa) ogni tre anni, che vorrà dire che i già miseri aumenti salariali non avranno più luogo ogni due anni ma ogni tre, quindi meno soldi per i lavoratori !!! 2) Un aumento dei salari basati su una "inflazione realisticamente prevedibile", nuova espressione per chiamare l'inflazione programmata. In poche parole **si ribadisce il vincolo agli aumenti contrattuali che ha portato i salari italiani ad essere tra i più bassi d'Europa e non si parla di adeguamento automatico dei salari al reale costo della vita.** 3) Si legano ancor di più i salari alla produttività, all'efficienza, spostando gli eventuali aumenti reali nella "contrattazione di secondo livello" ovvero il nostro tanto agognato Premio di Produzione, Quindi la possibilità di aumenti retributivi sarà legata alle performance d'impresa (produttività, qualità, efficacia, redditività), permettendo all'azienda di scaricare le sue inefficienze gestionali sui lavoratori. Si riduce la parte di salario certo e uguale per tutti e aumenta la parte di salario "probabile" che varia da azienda ad azienda.

4) Parlano di ritorno alle gabbie salariali, quando nella loro Piattaforma viene proposta la contrattazione di secondo livello anche a livello territoriale, quindi la stessa cosa!!!

Non si può oggi parlare di emergenza salariale senza indicare nella politica-sindacale di CGIL - CISL e UIL la principale responsabile della miserevole condizione economica dei lavoratori italiani. Da questo punto di vista la proposta sui modelli contrattuali avanzata dai Sindacati Confederali è quanto di più risibile e di ipocrita ci si potesse aspettare. **L'obiettivo del documento sindacale non è l'aumento delle retribuzioni (come si vuole far credere) ma confermare definitivamente che al contratto nazionale compete solo il tentativo di inseguire l'inflazione.** (La Piattaforma Unitaria di CGIL-CISL-UIL la trovate sul sito [www.cobasalmaviva.org](http://www.cobasalmaviva.org),

⇒ home page ⇒ 12 febbraio)