



HANG UP! COBAS

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

n.0

EDITORIALE. Un bollettino di contro-informazione non è sicuramente una novità per i lavoratori di Atesia. Negli anni precedenti, il giornalino del Collettivo Precari Atesia "Sfront-end" ha svolto il fondamentale compito di contrastare, attraverso una comunicazione dal basso e autogestita, i manipolatori mediatico-sindacali dell'informazione. Malgrado qualcuno continui ad arrogarsi dei meriti e a far credere ai lavoratori di aver partecipato a quella esperienza di lotta in Atesia, la recente sentenza della Cassazione (riportata su numerosi giornali nazionali) che ha condannato un'azienda di Padova ad assumere 15 operatori di call center con il pagamento degli arretrati (notizia che riportiamo nel Bollettino) rompe l'incantesimo creato dai Sindacati Confederali: quelle stesse persone che continuano a ripeterci incessantemente che grazie a loro hai ottenuto un contratto a tempo indeterminato, sono le principali responsabili di quella che può essere definita come una vittoria di Pirro, re dell'Epiro che esclamò "un'altra vittoria così e siamo rovinati", dopo aver vinto una battaglia contro i romani che gli costò migliaia di perdite. **570 euro mensili, la perdita di migliaia di euro di progresso, ritmi di lavoro estenuanti e massima flessibilità di orario è la nostra "vittoria di Pirro".** Ma nonostante i fatti qualcuno seguirà a dirti costantemente che si sono ottenuti dei miglioramenti (quali?); ti ripeteranno sino alla nausea che otterrai l'incremento dell'orario di lavoro, nonostante i lavoratori Almaviva C. con un'anzianità di 7-8-9 anni siano ancora a p-time 4 e 5 ore e che a breve partiranno due briefing del 119 di interinali per il periodo estivo; che stanno lottando per il 4 livello, quando i passaggi di livello, definiti dall'[accordo firmato da Cgil, Cisl e Uil](#) che ha escluso tutti i neo-stabilizzati, si concluderanno nel giugno 2010; diranno assiduamente che la situazione ambientale è grave e nonostante la presenza di RLS (Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza) Almaviva C. di Cgil e Cisl in Atesia da settembre 2006 (ci sono i verbali delle riunioni con l'azienda che lo confermano) ti diranno che i Cobas, presenti con un Rls in azienda da 6 mesi non hanno fatto niente...e così l'incantesimo continua. **"Hang Up" vuole rompere questo incantesimo.** Negli "articoli" che leggerete verranno citate puntualmente le fonti che saranno verificabili facilmente su internet (nella versione on-line ci saranno tutti i link di riferimento e i documenti consultabili).



"Ripeti una bugia mille volte, ed essa diventerà la verità". J. Goebbels, Ministro della Propaganda nel Terzo Reich.

LA PRECARIETÀ CERTIFICATA

Per convincere i lavoratori nelle assemblee della bontà dell'accordo sul Welfare firmato il 17 luglio che ha confermato in toto la Legge Biagi e quindi la precarietà, Cgil, Cisl e Uil hanno puntato su uno dei pochi aspetti di quell'accordo che poteva sembrare ai più sprovveduti un elemento contro la precarietà: un massimo di 36 mesi per i contratti a tempo determinato. Quindi dopo 36 mesi o assunzione o licenziamento a completa discrezione dell'azienda. Ottimo risultato!!!

Ma preoccupati della "smisurata" limitazione imposta alle aziende, Cgil, Cisl e Uil hanno pensato bene di inserire una clausola che dà la possibilità di una "deroga assistita" al limite di 36 mesi. L'assistente sarà ovviamente un sindacalista in carriera. Il 10 aprile quatti-quatti, e senza farlo sapere a nessuno, [Cgil, Cisl e Uil hanno firmato un accordo che disciplina tale deroga](#) regalando alle aziende ulteriori 8 mesi. Ovviamente nessun obbligo: dopo ulteriori 8 mesi o assunto o licenziato a secondo del volere delle aziende (scommettiamo che saranno di più i licenziamenti?). Non contenti dell'ennesimo regalo a confindustria, nell'accordo vengono previste ulteriori deroghe da definire nei Contratti Nazionali e Aziendali!!!! Quindi da 44 mesi si potrà passare a 50-55, e perchè no a 60 mesi di precariato. Perché ricordati che per i sindacati confederali la precarietà non è più precarietà se è certificata da un sindacalista!!! Da tutta questa faccenda, viene allo scoperto quale moderno concetto di democrazia abbiano i sindacati confederali. Prima ti faccio votare un accordo (senza nessuna certificazione e controllo) e poi te lo cambio senza dirti niente!!! Per alcuni la democrazia è una questione estetica...

Chi sono i COBAS – COmitati di BASE

La nostra organizzazione raccoglie l'eredità dell'insorgenza spontanea dei lavoratori di fabbrica degli anni '60, dei lavoratori dei servizi, dei precari e dei disoccupati negli anni '70 e '80, della contestazione di massa ai sindacati neocorporativi all'inizio degli anni '90, quando i primi Cobas di categoria vengono costituiti. La Confederazione Cobas nasce nel marzo '99 dalla fusione tra i Cobas della Scuola e il Coordinamento Nazionale Cobas, che già raggruppava le categorie dei lavoratori della sanità, del pubblico impiego, dell'energia, delle telecomunicazioni.

La scelta di dare vita ad **un sindacato autorganizzato** – in netta contrapposizione con le centrali sindacali tradizionali – scaturisce dal rifiuto netto delle loro politiche di concertazione che raggiungono il loro apice proprio sotto i governi di centro sinistra. Il ruolo di questi sindacati di stato nella cogestione delle politiche di flessibilizzazione e di riduzione salariale assume infatti in questa stagione una importanza determinante.

Molto spesso all'estero il nostro modello viene considerato una anomalia tutta italiana. In realtà la scelta di organizzarci in alternativa - e quindi fuori dai sindacati concertativi - nasce proprio dalla incompatibilità del nostro modo di concepire la lotta sindacale con quello dei sindacati tradizionali.

I sindacati di stato hanno sostituito al conflitto sociale la concertazione in cambio delle risorse economiche elargite con vari istituti dalla controparte (patronati, centri assistenza fiscale, fondi previdenziali) per sostenere un esercito sempre maggiore di funzionari e di burocrati. Non stupisce in questo quadro il ricorso in queste centrali sindacali a maggioranze blindate, ultra decisioniste, che penalizzano qualsiasi forma di dissenso o di minoranza interna organizzata.

Da questo la scelta obbligata – per poter difendere i diritti dei lavoratori – di organizzarsi fuori da queste consorzierie, autorganizzandosi appunto a partire dal **rifiuto del sindacato di mestiere**.

La Confederazione Cobas si fonda sul principio dell'autorganizzazione e della lotta per il superamento della cultura della delega che caratterizza le organizzazioni sindacali classiche e consiste nel delegare in blocco la difesa dei propri diritti a sindacalisti di mestiere, costringendo i lavoratori alla passività e all'ignoranza sulla propria condizioni e sui modi per modificarla. Tale atteggiamento è tuttora fortemente radicato tra i lavoratori. Per questo rifiutiamo il sindacalismo di mestiere e il sistema dei distacchi permanenti pagati dalla controparte e siamo invece a favore della rotazione degli incarichi.

Al verticismo burocratico, tipico dei Sindacati Confederali, la Confederazione Cobas contrappone un'organizzazione orizzontale, fondata sui Comitati di Base dell'unità produttiva, cellula organizzativa e di iniziativa sindacale di cui le Rsu sono i portavoce, ma che rimanda comunque e sempre il momento decisionale all'assemblea dei lavoratori.

Commissione Orari...un nulla di fatto... Da molto tempo oramai si leggono volantini, comunicati di Cgil, Cisl e Uil riguardanti i lavori della Commissione Orari. A più di un anno dall'[accordo del 27 febbraio 2007](#) che ne prevedeva l'istituzione, non se ne vedono ancora gli effetti. Malgrado la buona volontà di alcuni nel far credere che questa commissione arriverà a dei risultati, i lavoratori continuano a subire repentini cambi di matrice, spostamenti di servizio, ecc. Abbiamo letto una proposta di riorganizzazione complessiva degli orari redatta dalle Rsu Cgil, Cisl e Uil molto articolata che prevede per esempio un "turno mamme".

Per essere inserite in un semplice turno fisso (mattina o pomeriggio) bisogna essere ragazze madri e avere un figlio portatore di handicap. I membri della commissione orari dimenticano che il p-time dovrebbe di per sé avere una stabilità di orario, in quanto pensato come libera scelta del lavoratore per poter svolgere una qualsiasi altra attività (dedicarsi alla famiglia, allo studio ecc.). La natura di questa forma contrattuale doveva essere ben chiara alle segreterie di Cgil, Cisl e Uil nel momento della fatidica firma dell'accordo del dicembre 2006 che ha portato all'assunzione di circa 2000 persone tutte a 4 ore. Adesso a cose fatte la situazione risulta davvero complicata per i lavoratori Atesia: un quadro legislativo che non mette nessun limite all'abuso del part-time e un CCNL sottoscritto da Cgil, Cisl, Uil e Ugl che non tutela assolutamente i lavoratori per quanto riguarda cambi di matrice e di servizio. Pensiamo che sia ormai inutile continuare su questo terreno. L'azienda ha dimostrato nei fatti di non voler cedere di un millimetro sulla questione degli orari e di non voler concedere una maggiore regolarità della turnazione di lavoro che garantirebbe ritmi di vita più decenti a circa 2000 lavoratori. **La Commissione Orari deve trasferirsi nell'assemblea dei lavoratori!!!** La nostra proposta, da discutere e ampliare/integrare con il contributo dei lavoratori e di chiunque voglia realizzare un percorso realmente partecipato riguarda 4 semplici richieste che pensiamo possano migliorare la condizione dei lavoratori, 4 punti chiari e non impossibili da ottenere su cui sviluppare una piattaforma di lotta e per cercare di raggiungere un accordo aziendale su Roma, da sottoporre al vaglio dell'assemblea dei lavoratori, di cui la Rsu dovrà essere soltanto la portavoce, senza il "cappello" delle segreterie territoriali:

- generalizzazione della fascia oraria a tutti i lavoratori part-time e riduzione della stessa di 2 ore e inserimento di una terza fascia serale-notturna;
- stabilizzazione di 2 fine-settimana al mese, uno dei quali unito ad un Lunedì di libertà lavorativa, definito "tripletta", ogni quattro settimane lavorative per tutti i servizi con turnazione Lun-Dom;
- che non siano pianificati più di due turni differenti all'interno della settimana;
- cambi di turno liberi su ogni servizio, poiché ogni limitazione in essere (o proposta) costituisce un inutile peggioramento della condizione dei turnisti, già in sé penalizzata;

Bisogna cambiare strategia e riprendere in mano l'unico strumento che ha dimostrato nel corso della storia la sua efficacia: la mobilitazione e l'iniziativa dei lavoratori!

**SOSTIENI
LA LISTA
COBAS
ALLE
PROSSIME
ELEZIONI RSU**

SINDACALISTI IN CARRIERA!!! Sergio Rizzo l'autore dell'ormai noto libro "La casta", si interessò qualche anno fa' delle splendide e repentine carriere dei sindacalisti. Moltissimi di loro hanno fatto il salto della barricata. Una buona parte nelle imprese come il nostro Luciano Scalia, ex Segretario Nazionale della Cisl, ora Responsabile delle Risorse Umane del Gruppo Almagia. [L'articolo che riportiamo integralmente fu pubblicato da "Il Corriere della Sera" il 4/06/02.](#)

I maligni dicono che sono passati dall'altra parte della barricata, da difensori dei lavoratori a controparte del sindacato. Dove potranno mettere a frutto la loro esperienza dopo la lunga militanza sindacale. Le chance per il gran salto non gli mancavano di certo. Ma quando ha capito che la strada verso la segreteria generale della Cisl, allora in mano a Sergio D'Antoni, era ormai chiusa, non si è perso d'animo. Così Raffaele Morese ha ricoperto, l'incarico di sottosegretario al Lavoro negli ultimi tre governi del centrosinistra.

Adesso che al governo è arrivato Silvio Berlusconi e lui ha dovuto farsi da parte, sta di nuovo per cambiare mestiere: stavolta potrebbe fare il presidente di Trambus, società del trasporto locale del comune di Roma, saldamente controllato dal centrosinistra. Emblematico è stato il percorso di un personaggio del calibro di Ivan Cavicchi: ex sindacalista della Cgil, settore sanità, venne nominato un bel giorno direttore generale della Farindustria, associazione aderente alla Confindustria. Agostino Conte, negli anni Ottanta punta di diamante della Fiom, sindacato metalmeccanico della Cgil, diventato in seguito dirigente dell'Ilva, la società siderurgica controllata dall'Iri. Ora Conte è un manager della Duferco, una delle più grandi società di trading internazionali dell'acciaio. Fulvio Vento, ex Cgil, è diventato presidente dell'Acea, la municipalizzata romana quotata in Borsa. Mauro Moretti, ex responsabile dei trasporti della Cgil, ora è amministratore delegato di Rete Ferroviaria Italiana, la società delle Ferrovie che controlla tutte le infrastrutture e gestisce migliaia di miliardi di investimenti all'anno. Natale Forlani (Cisl) è stato nominato amministratore delegato di Italia Lavoro, società nata da una costola della Gepi. Stefano Patriarca (Cgil) è finito alla presidenza del Formez, uno degli ex enti di promozione dell'Agenzia per il Mezzogiorno. Luciano Mancini, anch'egli ex esponente della Cgil trasporti, è stato per anni alla presidenza dell'Enav. Soprattutto alle Ferrovie i sindacalisti che hanno fatto carriera non si contano. Si possono ricordare i nomi di Gaetano Arcanti, andato alla presidenza della fondazione Banca nazionale delle comunicazioni, Sante Bianchini e Domenico Trucchi. Quest'ultimo è ora consigliere del ministro delle Infrastrutture Pietro Lunardi per i rapporti con il sindacato. Giacinto Militello (Cgil) prima alla presidenza dell'Inps, quindi all'Antitrust, di cui è stato componente per sette anni, infine alla presidenza del fondo pensione dei metalmeccanici Cometa. Giuliano Cazzola (Cgil), direttore generale del Ministero del Lavoro, è destinato alla guida del collegio sindacale dell'Inps ed è fra i candidati alla presidenza dell'istituto di previdenza pubblico. Guido Bolaffi (Cgil) è stato confermato direttore generale del ministero del Tesoro anche dal governo di centrodestra...Un caso a parte è forse Angelo De Mattia, dipendente della Banca d'Italia, ex leader del sindacato dell'istituto di emissione ed ex numero due dei bancari della Cgil, oltre che responsabile per il credito del Partito comunista, diventato uno dei massimi dirigenti della Banca. Recentemente è stato nominato funzionario generale ed è il braccio destro del governatore Antonio Fazio.

Luciano Scalia, figlio della giornalista Miriam Mafai, già sindacalista della Cisl, ha fatto una lunga carriera all'interno delle società telefoniche di Stato. Fino a diventare capo del personale di Telecom Italia (adesso è Responsabile delle Risorse Umane del Gruppo Almagia N.d.C.). Uscito di scena con l'arrivo di Franco Bernabè, ha in seguito costituito una società (Compagnia mercantile) insieme al vulcanico Ernesto Pascale, ex numero uno del gruppo telefonico prima della privatizzazione. Da almeno una cinquantina di elementi è composta la pattuglia di esponenti sindacali presenti in Parlamento. In tutti gli schieramenti politici. Ottaviano Del Turco, ex segretario generale aggiunto della Cgil, che nel precedente governo presieduto da Giuliano Amato era addirittura ministro delle Finanze. Ricordiamo anche Fausto Bertinotti, leader di Rifondazione comunista. Inoltre ci sono ben tre segretari generali: quello della Cgil Antonio Pizzinato, quello della Cisl Franco Marini e quello della Uil Giorgio Benvenuto. La Cgil è poi presente con Alfiero Grandi, Enzo Ceremigna, Renzo Innocenti, Pietro Gasperoni ed Elena Cordoni. E, anche se può apparire singolare, il sindacato della sinistra ha alimentato anche l'attuale maggioranza di centrodestra. Il sottosegretario alla Salute Antonio Guidi proviene infatti dalla Cgil, come il deputato di Forza Italia Fabrizio Cicchitto. Ben rappresentato è anche il sindacato di destra. L'ex segretario della Cisl Mauro Nobilia è stato eletto nel 1999 al Parlamento europeo (e all'inizio aveva pure mantenuto il doppio incarico). Nella commissione lavoro del Senato il relatore della contestata legge delega sul lavoro è nientemeno che Oreste Tofani, sindacalista della Cisl e dell'Ugl!

Per quanto riguarda gli ex sindacalisti passati in parlamento e negli ultimi governi, l'articolo risulta un po' datato. Ci promettiamo di aggiornarlo nel prossimo numero.



Vademecum Permessi per la malattia della figlia/o

- ❖ **FINO A 3 ANNI:** ciascun genitore ha diritto ad assentarsi dal lavoro - **senza retribuzione** - per la durata della malattia, e comunque fino al raggiungimento del terzo anno di vita.
- ❖ **TRA 3 E 8 ANNI:** ciascun genitore ha diritto ad assentarsi dal lavoro - senza retribuzione - per un massimo di 5 giorni lavorativi all'anno.

La malattia deve essere certificata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato. La legge prevede questa unica condizione: sono da escludere controlli e rispetto delle fasce di reperibilità. Il genitore presenta al proprio datore di lavoro una **autocertificazione** da cui risulti che **l'altro genitore** (se dipendente) **non è in astensione negli stessi giorni** per lo stesso motivo.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Se la malattia del bambino comporta ricovero ospedaliero durante le ferie di uno o di entrambi i genitori, **le ferie stesse possono essere interrotte** - a richiesta di uno dei genitori - per i periodi sopra previsti (fino a 3 anni, per tutto il decorso; tra 3 e 8 anni per 5 giorni).

I periodi di congedo per malattia dei figli sono computati nell'anzianità di servizio (esclusi ferie e gratifiche) e sono coperti da contribuzione figurativa **fino al terzo anno** di vita.

Tra i 3 e gli 8 anni, la contribuzione figurativa è calcolata sulla base del 200% dell'assegno sociale e può essere integrata con riscatto.



...a buon rendere!!! Nelle settimane scorse è apparsa nelle bacheche sindacali una richiesta della Segreteria Territoriale Cgil che ci è subito risultata inconsueta. Quella di poter avere accesso con il proprio Caaf all'interno dell'azienda. "Con tutti i problemi che ci sono in azienda questi pensano al Caaf" abbiamo pensato ingenuamente. Ma la richiesta non è innocente e disinteressata, anche se verrà spacciata dai soliti noti come un servizio rivolto ai lavoratori. In gioco ci sono migliaia di euro che la Cgil potrà incassare se l'azienda concerà al Caaf-Cgil di entrare in Atesia. Affermiamo questo con cognizione di causa. In un [articolo di Stefano Livadiotti uscito nell'agosto 2007 sull'Espresso e intitolato "L'altra Casta"](#) c'è un parte, che riportiamo di seguito, dove viene allo scoperto il grande business dei Caaf gestiti dai sindacati. Adesso il nostro dubbio è: come ricambierà la Cgil l'eventuale favore elargitogli dall'azienda?

"Lo strapotere dei Caaf - I Centri di assistenza fiscale rappresentano per i sindacati un formidabile business. Per le dichiarazioni dei redditi dei pensionati (i sindacati N.d.C.) vengono pagati dagli enti previdenziali. Solo l'Inps per il 2006 verserà ai 74 caf convenzionati 120 milioni. A fare la parte del leone saranno le strutture di Cgil, Cisl e Uil, che insieme totalizzeranno circa 90 milioni. Non basta. Per i lavoratori in attività i Caf incasseranno dal Fisco 15,7 euro per ognuna delle 12.261.701 dichiarazioni inviate agli uffici nel 2006. Il ministero sborserà dunque 186 milioni e spicci. Anche in questo caso, secondo i conti che 'L'Espresso' ha potuto esaminare, la fetta più grande della torta andrà a Cgil (38 milioni, 195 e 177 euro), Cisl (30 milioni, 763 mila e 485) e Uil (12 milioni, 78 mila e 793 euro). Un piatto ricco, considerando che i Caf ricevono inoltre, come contribuzione volontaria, una media di 25 euro dalle tasche dei contribuenti aiutati nella compilazione del 730 (per un totale di 175 milioni, secondo Cazzola) e mettono insieme un'altra cinquantina di milioni per il calcolo di Ise e Isee (i redditemetri per le famiglie che chiedono prestazioni sociali). Considerando le cifre in ballo, i sindacati hanno fatto fuoco e fiamme pur di tenersi ben stretto il giocattolo. Nel 2005, sotto l'incalzare della Corte di Giustizia europea, convinta che il monopolio dei Caf rappresentasse una violazione ai trattati comunitari, il governo di Silvio Berlusconi aveva aperto la porta a commercialisti, ragionieri e consulenti del lavoro. Una manovra talmente timida che la Commissione europea ha inviato all'Italia una seconda lettera di messa in mora. Sull'argomento gli uomini di Bruxelles hanno preteso e ottenuto, ancora nel gennaio scorso, un vertice a palazzo Chigi. Concluso, naturalmente, con un niente di fatto".

Per la Corte suprema, il lavoro nei call center è di tipo subordinato.

Chi osserva un orario, utilizza strumenti del datore, ha diritto ad un contratto stabile Cassazione: ["Vanno assunti i precari dei call center" \(da Repubblica.it -15 aprile 2008\)](#)

ROMA - La Cassazione dà una mano ai precari dei call center: Chi svolge lavoro in un centralino con l'obbligo di osservare un orario, utilizzando strumenti e l'ambiente messi a disposizione dal datore, ha diritto ad un contratto stabile.

Lo ha stabilito la Suprema corte che ha respinto il ricorso di una società del settore pubblicitario che aveva citato in causa l'Inps sostenendo che le ragazze impiegate nel call center all'interno dell'azienda veneta, erano lavoratrici autonome. L'istituto di previdenza sociale, al contrario, aveva accertato la natura subordinata del rapporto fra l'impresa e le dipendenti. Per questo, in prima battuta, il datore di lavoro si era rivolto al Tribunale di Padova che, nel 2001, gli aveva dato ragione affermando la natura autonoma del lavoro prestato dalle giovani.

La Corte d'appello di Venezia era invece pervenuta ad una decisione opposta dichiarando che il lavoro svolto dalle 15 ragazze aveva natura subordinata. Contro il secondo verdetto l'azienda aveva presentato ricorso in Cassazione ma ha perso. I giudici della sezione lavoro hanno ritenuto corretta la sentenza della corte d'appello. Ciò perché, ha spiegato la Cassazione, "il giudice di merito ha ritenuto elementi qualificanti della subordinazione delle dipendenti, le circostanze che seguivano le direttive impartite dall'azienda, avevano un preciso orario di lavoro e utilizzavano attrezzature e materiali della società".