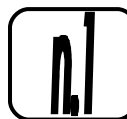


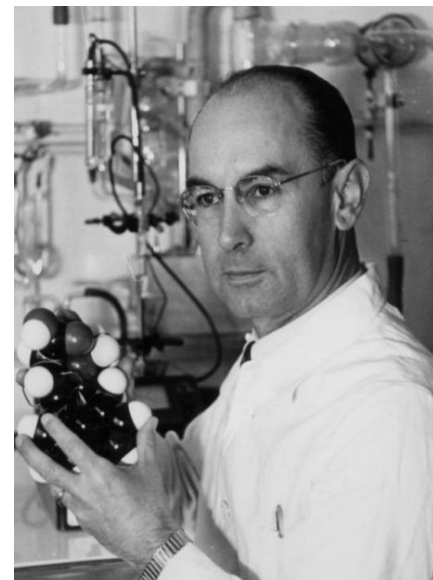


HANG UP! COBAS

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



EDITORIALE. In questi giorni abbiamo visto sulle bacheche sindacali un bel teatrino: protagonisti Cgil, Cisl, Uil e Ugl, tutti intenti a scannarsi per accaparrarsi i voti dei lavoratori. Si accapigliano per dimostrare chi di loro sia più democratico, nonostante tutti e 4 si spartiscano il 33% delle Rsu ancora prima che i lavoratori si rechino a votare. Ma, caso strano, tutti questi 4 sindacati negli ultimi anni sono stati "stranamente" d'accordo nel confermare la legge Biagi; nel decidere che tu andrai in pensione a 61/62 anni con il 40% dell'ultimo stipendio (i nostri genitori ci sono andati a 57 anni e con l'85% della retribuzione); di comune accordo tutti questi sindacati hanno sottoscritto un Contratto Nazionale che permette all'azienda di fare di noi ciò che vuole; tutti insieme sono stati pronti a "scipparti" il Tfr dicendoti che destinarlo ai Fondi Pensione era l'unica soluzione per avere una vecchiaia dignitosa, mentre i loro dirigenti si beccano la doppia pensione (da lavoratori-senza lavorare- e da sindacalisti). E vogliono ancora rifilarveli i Fondi Pensione – state attenti, vale ancora per i nuovi assunti - con il meccanismo truffaldino del silenzio assenso. Ma per fortuna ci sono cascati in pochi, solo il 31%. Ma chi li ha sottoscritti, o è stato fregato dal silenzio assenso, può consolarsi: [nel 2007 il rendimento è stato +2,1% per i Fondi chiusi e - 0,4% per quelli aperti](#), meno della rivalutazione del TFR lasciato in azienda (3,1%)! Ed i primi dati di quest'anno sono molto peggio (-2% nei primi tre mesi!).



COLLETTIVO PRECARI ATESIA - Qualcosa di nuovo... Incredibile ma vero, la **cassazione di Venezia con una sentenza** a sorpresa da ragione a 15 lavoratrici di un piccolo call center di Padova, riconosce la subordinazione delle lavoratrici e **condanna l'azienda ad assumerle tutte a tempo indeterminato oltre al pagamento dei contributi e del progresso.**

Per la Suprema Corte ([sezione lavoro, sentenza n.9812](#)), "l'elemento decisivo che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato dal lavoro autonomo è l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro ed il conseguente inserimento del lavoratore in modo stabile ed esclusivo nell'organizzazione aziendale", inoltre aggiunge che "hanno ritenuto sussistere la subordinazione per il fatto che erano tenute ad osservare un orario di lavoro, che dovevano giustificare le assenze, che si avvalevano di attrezzature e materiali forniti dalla società e che si dovevano attenere alle direttive del datore di lavoro". Il pensiero corre subito alle tante analogie con la situazione di Atesia precedente alla tanta strombazzata "stabilizzazione" imposta dall'azienda e dai sindacati confederali (CGIL, CISL e UIL). Alla luce dei nuovi fatti non è assurdo pensare che le centinaia di vertenze in corso contro Atesia potranno sperare in un esito tutt'altro che scontato; infatti, se prima della decisione della Cassazione ci si poteva attendere al massimo un proficuo patteggiamento, ora non è assurdo sperare in una sentenza favorevole. **Questo, chiaramente va a vantaggio esclusivamente per i lavoratori e le lavoratrici che hanno rinunciato a firmare il contratto e soprattutto la vergognosa liberatoria presentata dai sindacati confederali.** Per tutti gli altri invece non rimane che chiedere spiegazioni ai sindacati che hanno firmato un accordo infame che ha fatto risparmiare all'azienda centinaia di milioni di euro. Nella liberatoria firmata, i lavoratori o le lavoratrici, sotto minaccia di licenziamento, sono stati costretti a dichiarare il falso, sostenendo di non essere mai stati subordinati ma al contrario autonomi sotto ogni punto di vista. La Cassazione ora ci fa sapere quello che noi già da tempo sapevamo: non esiste autonomia nel lavoro in un call center. Solo i sindacati confederali sembrano non essersi mai accordi di questa ovvia realtà, anche quando tutti lo urlavano, loro sono rimasti sordi ciechi e muti! Hanno addirittura ignorato il verbale dell'Ispettorato del Lavoro, favorendo esclusivamente l'azienda a discapito di tutti noi, ora ci chiedono il voto per la rappresentanza sindacale, ci vendono la tessera per rubarci quei pochi soldi che ci hanno costretto a guadagnare, ma quanto ancora dobbiamo subire da questi profittatori? Ancora illudono lavoratori e lavoratrici facendoli sperare in passaggi di livello e aumenti dell'orario lavorativo, ma l'unica cosa che sono in grado di fare è perpetrare lo sfruttamento. Non sono certo gli immigrati che ci tolgono il lavoro, come hanno ingenuamente sostenuto alcuni lavoratori Atesia in un recente articolo su Il Messaggero, ma il diabolico connubio fra classe padronale e sindacati confederali. L'unica risposta alle loro prepotenze è l'autorganizzazione, i lavoratori e le lavoratrici, come abbiamo del resto dimostrato, hanno la forza per poter emanciparsi dalla loro situazione di sfruttamento ma questo richiede la mobilitazione di tutti non la passiva accettazione di tutto quello che succede. **L'invito ancora una volta è di partecipare alle assemblee dei lavoratori e delle lavoratrici autorganizzati che si tengono tutti i lunedì alle 21,30 a via appia nuova 357.**

...per volontà o per caso? Nell'ultimo anno i lavoratori di Atesia e Almaviva C. hanno subito di tutto. Spostamenti continui sui diversi servizi, cambi ricorrenti di matrice, ferie imposte, rol negate ecc. Ma tutte queste sventure che ricadono sui lavoratori hanno una spiegazione? Che l'azienda non tenga in considerazione le esigenze dei lavoratori e che miri soltanto ad ottimizzare i profitti è un dato ormai acquisito. Ma la spiegazione della nostra misera situazione la ritroviamo leggendo il Contratto Nazionale TLC (CCNL) firmato da Cgil, Cisl, Uil e Ugl. Nessun vincolo per l'azienda su orari, festività, spostamenti di servizio, ecc. Ad ogni "sventura" che si abbatte sui lavoratori c'è subito la risposta dei sindacati con comunicati e volantini, ma nessuno di loro si assume la responsabilità di aver firmato negli ultimi 10 anni rinnovi contrattuali che hanno svenduto i diritti e il

salario dei lavoratori. Passiamo a due esempi concreti. Il primo riguarda il problema del demansionamento subito dai Senior. Tutti i sindacati sono insorti e si sono spesi con comunicati in difesa dei poveri lavoratori, ma nessuno vi ha detto che grazie al lapidario [art. 23 c. d\) inserito nei CCNL 2000 e 2005](#), da loro sottoscritto con l'azienda, il demansionamento si è trasformato magicamente in "mobilità professionale". Si legge nell'art.: *"...in relazione alle esigenze tecnico-produttive...il lavoratore può essere adibito a tutte le mansioni relative al livello nel quale risulta inquadrato, anche in ambienti organizzativi diversi da quello di provenienza.."*. Ecco perché nessun vi ha mai proposto di fare vertenza!!! Il secondo caso è lo spostamento operato dall'azienda della seconda giornata di riposo (R sulla matrice) sul Lunedì di Pasquetta in alcuni servizi. Subito tempestivi i comunicati della Cgil in difesa dei lavoratori. Non vi hanno detto però che per evitare tale manovra aziendale era presente nel [CCNL del 96 l'apposito art. 10 c. 3](#) che specificava *"...la festività del lunedì dopo Pasqua, non può inoltre essere destinata quale seconda giornata di libertà per i lavoratori in turno il cui orario di lavoro sia concentrato in 5 giorni la settimana."* Nel rinnovo contrattuale successivo Cgil, Cisl e Uil hanno pensato bene di eliminarlo e sostituirlo con la misera Nota a Verbale **"le aziende presteranno attenzione al tema dello spostamento del riposo settimanale in coincidenza delle festività"**. Tutto si riduce ad una eventuale concessione dell'azienda che ringrazia e fa di noi ciò che vuole.





COSA PENSANO I COBAS DELLE R.S.U. - LA DEMOCRAZIA NEI LUOGHI DI LAVORO

I Cobas hanno sempre ritenuto insufficienti e antidemocratiche le R.S.U :

- perché il 33% dei delegati viene nominato di diritto dalle Organizzazioni Sindacali che firmano i contratti (CGIL-CISL-UIL-UGL-CISAL nel caso Telecomunicazioni) ancor prima dello spoglio dei voti; quindi le liste alternative si troveranno a concorrere solo per il 67% dei delegati eleggibili

- perché possono negoziare solo il secondo livello di contrattazione (aziendale) e possono essere sempre affiancate dalle Org. Sindacali firmatarie del Contratto Nazionale che scavalcano puntualmente le Rsu e i lavoratori per portare avanti i loro interessi corporativi. **La scelta di presentare liste R.S.U. rappresenta quindi una scelta obbligata**, anche se si tratta di accettare un meccanismo scarsamente democratico e di poca incisività dal punto di vista delle controversie contrattuali.

RITENIAMO CHE SOLO I RAPPORTI DI FORZA E LA CAPACITA' DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI AUTORGANIZZATI potrà determinare REALI CAMBIAMENTI, come ha dimostrato la lotta dei Precari in Atesia. In questo senso quindi **riteniamo le Rappresentanze Sindacali Unitarie un mero strumento** da affiancare ed utilizzare per far sì che i lavoratori e le lavoratrici prendano coscienza e decidano di organizzarsi togliendo la delega in bianco a CGIL- CISL- UIL e UGL. **Utilizzare i singoli eletti RSU per esercitare il diritto di assemblea e tutti i diritti utili a FAVORIRE la CIRCOLAZIONE DELLE INFORMAZIONI**, per sostenere la capacità di organizzare vertenze locali e per promuovere iniziative di lotta a fronte dei problemi di servizio che di volta in volta possono presentarsi.

Ancora una volta LADRI DI DEMOCRAZIA!!!

Il 5 maggio scorso si sono svolte le elezioni Rsu nell'azienda di call center Comdata Care di Roma, società che gestisce il 190 di Vodafone in outsourcing.

I risultati delle urne sono stati i seguenti:

COBAS 69.35% - CGIL 22.73%

Su 3 Rsu eleggibili

2 Cgil e 1 Cobas !!!

E ancora qualcuno continua senza imbarazzo a scrivere e a parlare di democrazia!!!

NON PERDERE LA CAPACITÀ' DI INDIGNARTI!!!

**DAI UNO SCHIAFFO AI CONFEDERALI
VOTA COBAS**

IL LUOGO COMUNE. Parlando con i lavoratori ci sentiamo spesso replicare “.. ma i Cobas non sono riconosciuti dall'azienda”. Questa frase “fatta”, molto diffusa in tutte le aziende, è del tutto fuorviante e merita un approfondimento. Per tutte le questioni di carattere aziendale definite nel CCNL con specifici rimandi (premio di risultato, reperibilità, alcuni aspetti dell'orario di lavoro ecc..), [l'art.3 c. 14 del Contratto Nazionale](#) definisce che “...sono soggetti della contrattazione al livello aziendale congiuntamente le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il contratto e le Rsu...”. Quindi le Rsu Cobas (come quelle di qualsiasi sigla sindacale) hanno l'identica valenza di quelle Cgil, Cisl o Uil e l'azienda ha l'obbligo di convocarle ad ogni tavolo di trattativa. **Il punto critico è il “...congiuntamente le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il contratto..”** una regola che le segreterie territoriali confederali hanno introdotto per poter controllare le Rsu (elette dai lavoratori) in fase di contrattazione. Questo ha comportato in numerosissimi casi lo “scavalco” delle Rsu da parte delle burocrazie sindacali che hanno imposto i loro interessi e le loro logiche. In conclusione, non è riconosciuto il rappresentante esterno dei Cobas ma le Rsu Cobas elette hanno pieni diritti!



**Per inviarc
articoli,
commenti o
per
partecipare
alla
redazione
invia una e-
mail a:
info@cobas
almaviva.org**

Art. 18 ...per molti ma non per tutti!!!

Nei numerosi volantini distribuiti dalla Cgil viene rivendicato l'aver portato in piazza 3 milioni di lavoratori nel 2002 per difendere l'art.18 dello Statuto dei Lavoratori che impedisce alle aziende di licenziare senza giusta causa. Lotta sacrosanta a cui hanno partecipato anche i Cobas con le loro iniziative e i loro cortei. **Ma la Cgil, un vero e proprio datore di lavoro con migliaia di dipendenti, stranamente (come del resto i partiti politici) non applica l'articolo 18 ai suoi dipendenti. Incredibile: che chi lo difende non lo applica e i suoi dipendenti possono essere licenziati senza giusta causa, senza preavviso e senza eventuale reintegro.** Sono molti i dipendenti che, non graditi alle varie segreterie territoriali e nazionali, sono stati licenziati. E guarda caso i primi a rimetterci sono i sindacalisti "scomodi" che fanno il proprio dovere denunciando abusi e ingiustizie. Esempio è [la vicenda di Ciro Crescentini](#), una figlia e una moglie a carico, "licenziato" dalla Cgil perché "dava troppo fastidio con le sue continue denunce all'Ispettorato del Lavoro di Napoli sulla mancanza di sicurezza nei cantieri edili". La vicenda è arrivata anche in parlamento con una Interrogazione Parlamentare del sen. Alberto Bugio. Sono due le inchieste aperte dalla Procura della Repubblica di Napoli per accertare i fatti. Altro caso è quello di Francesco Semeraro, Rls dell'Ilva di Taranto. La "colpa" di Semeraro è di aver più volte denunciato pubblicamente e agli organi di controllo la grave mancanza di sicurezza nello stabilimento. Nei mesi scorsi la segreteria della Fiom lo ha messo fuori dal sindacato. Non ultimo il caso di Luigi Castiglione, fino al 1999 sindacalista a Pescara, licenziato dalla Cgil. La Cassazione ha giudicato "pretestuoso" il suo licenziamento.

SENTENZE. Licenziamento per capo che insulta. Cassazione: comportamento 'viola principi di civiltà'. Scatta il licenziamento per giusta causa nei confronti del capo che 'con espressioni rozze ed eccessive' insulta i dipendenti. Lo sottolinea la Cassazione con la sentenza 4067/2008 che parla di 'violazione dei principi di civiltà' che non ammettono eccezioni, o attenuazione, neppure nell'ambito delle relazioni professionali'.

**...dove erano i Confederali mentre
i lavoratori di Atesia lottavano
per un contratto dignitoso?**

**CHI NON HA MEMORIA NON HA
FUTURO!!!!!!**

**Autorganizzati nei COBAS e continua
a lottare!!!**



Le nostre proposte da discutere in assemblea con i lavoratori

- Consolidamento progressivo dell'orario di lavoro su richiesta del lavoratore con passaggi da 4 a 6 o 8 ore;
- Riduzione di 3 ore delle macrofasce e inserimento di una terza notturna (es. 20 – 24)
- Introduzione di strumenti di flessibilità di orario su richiesta dei lavoratori, volti a conciliare tempi di vita e di lavoro come il part-time verticale, etc ;
- Introduzione di orari flessibili per i genitori di figli al di sotto degli 8 anni di età (12 anni in caso di affidamento o adozione), attraverso flessibilità in entrata e uscita, banca delle ore, lavoro concentrato, flessibilità sui turni.
- attività di back office a rotazione (3 o 4 ore a settimana) per tutti i lavoratori del 119 al fine di ridurre lo stress psicofisico.
- Rispetto della pausa da videoterminale di 15 minuti in tutti i servizi, come previsto dal D.L. 626/94;
- Rientro alla propria mansione dopo il congedo per maternità.

Siamo convinti che molte delle "sventure" che affliggono i lavoratori di questa azienda siano la diretta conseguenza di un pessimo Contratto Nazionale. Coordinarci con i lavoratori delle altre aziende di telecomunicazioni : gruppo telecom, wind Vodafone, h3g, Comdata Care, ecc. per costruire insieme una lotta generale che consenta di migliorare il contratto nazionale, diminuire la precarietà nelle aziende di tlc, affrontare il problema della salute nei call center.