

Giorgia Calamita è una operaia di Melfi, protagonista dei 21 giorni. Delegata sindacale, militante, oltre al suo impegno sindacale le diede una certa notorietà la foto che la ritraeva consegnare un fiore a un celerino in assetto anti-sommossa proprio durante le cariche della nota "Primavera di Melfi". Dopo i "21 giorni", ha continuato a lavorare a svolgere la sua attività sindacale provando a conciliare i tempi di lavoro con quelli di mamma. Nel frattempo, infatti, aveva avuto due splendidi bambini.

Era stata assunta alle dipendenze della FIAT Sata s.p.a. fin dal 1992 con contratto di formazione e lavoro e, senza alcuna soluzione di continuità, ha sempre lavorato anche a seguito della terziarizzazione e della sua collocazione nell'organigramma della FENICE s.p.a., quale "impiegata Tecnologa" (V° livello CCNL metalmeccanico).

Nell'ultimo periodo, vista l'impennata della produzione dello stabilimento FIAT/FCA (per la quale Fenice fornisce servizi eco-energetici), il lavoro si è fatto anche più intenso.

Quando sono giunti i piccoli Gaetano e Enrico, Giorgia ha usufruito del congedo per maternità difficile e per maternità obbligatoria, oltre che delle ferie e dei PAR maturati.

Nel novembre del 2009, Giorgia rientrava stabilmente al lavoro dalla maternità e (avendo la necessità di continuare ad accudire due figli piccoli) si è vista nella condizione di dover richiedere all'azienda di poter trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale orizzontale. L'azienda formalizzava la detta richiesta che veniva convalidata dalla Direzione provinciale del Lavoro di Potenza con la conferma del V° livello e della mansioni assegnate.

Giorgia svolgeva il suo lavoro di tecnologa forte dei titoli di studio e della specifica esperienza maturata gestendo un proprio *badget* e avendo una autonomia nell'organizzare la propria attività lavorativa.

Al suo rientro, però, le venivano affidate meramente mansioni di archiviazione, all'interno del processo produttivo (e organizzativo della gestione dei relativi *software*), consistenti nella manutenzione e nella registrazione di chiusura del processo di manutenzione svolto dagli altri tecnologi. Passando, così, da un ruolo di responsabilità ad un ruolo ripetitivo e privo di autonomia organizzativa, con svilimento della professionalità acquisita.

Questo suo "demansionamento" veniva portato a conoscenza della propria RSU, la Fiom CGIL, che si attivava richiedendo un incontro all'azienda. Già nel gennaio del 2010, si teneva un primo di diversi incontri con l'allora responsabile aziendale, dott. Guarracino, che spiegava come la "nuova" mansione (alla quale era stata assegnata) rispondeva all'esigenza del lavoro a tempo parziale. Il demansionamento di Giorgia diveniva quindi una costante nelle relazioni sindacali e nelle interlocuzioni di quest'ultima con l'azienda.

Nel 2012, rinnovato il contratto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale (della durata di 20 ore settimanali anziché 25, con scadenza al 31/05/2020) e nominato Responsabile Unità Operativa, il dott. Collarino Nicola, i rapporti (con tutti i lavoratori e le lavoratrici) soprattutto con Giorgia diventavano immediatamente difficili, grazie ad un atteggiamento, inutilmente e gratuitamente aggressivo di quest'ultimo.

A dicembre (2012) nell'ufficio del sig. Collarino (alla presenza di altri operai) - riproposta la questione della mansione affidatale -, questi riferiva che Giorgia non poteva pretendere altre mansioni dato il suo elevato **livello di assenteismo** e a causa della **eccessiva fruizione dei congedi facoltativi di maternità**, usando le seguenti espressioni: «*Non prendo neppure in considerazione la questione delle sue mansioni visto che Lei è sempre in maternità! Non può pretendere una diversa mansione visto il suo livello di assenteismo!*» (*sic!*). Nell'idea del responsabile unità operativa, i tempi di conciliazione tra lavoro in azienda e famiglia, oltre che le necessità derivanti dal curare e accudire i figli, valevano a qualificare la lavoratrice quale assenteista.

Successivamente, il tema del demansionamento veniva sollevato dagli stessi delegati della Fiom in riunioni sindacali tenutesi alla presenza della responsabile del personale, sig.ra

Cofrancesco, del responsabile dell'unità operativa, dott. Collarino, del responsabile della manutenzione, sig. Telesca, nonché del delegato della Uilm, sig. Ponziano. Alla riproposizione della problematica, la risposta dei dirigenti aziendali è sempre stata che Giorgia risultava **troppo assenteista** e non poteva assumere impegni lavorativi di responsabilità, quali quelli da tecnologo.

Più volte, in occasione di ordinarie rivendicazioni o interlocuzioni dei lavoratori con i preposti e i dirigenti aziendali, i toni, gli atteggiamenti e gli epiteti utilizzati nei confronti dei primi hanno trasceso, sono andati decisamente oltre quelli che sono i canoni di una relazione civile, sia pure considerando le asperità che possono caratterizzare le relazioni sindacali.

Tali atteggiamenti e tali forme di relazione assunti dall'azienda assumevano, quindi, un evidente carattere discriminatorio, essendo particolarmente accentuate e ricorrenti nei confronti delle lavoratrici e di Giorgia in modo particolare. Tutte circostanze puntualmente stigmatizzate attraverso volantini pubblici distribuiti e affissi nella bacheca sindacale. Complessivamente venivano redatti ben 14 volantini che riguardano il sig. Collarino Nicola (RUO) che, in diverse circostanze, veniva, difatti, costretto, a chiedere formalmente scusa per il suo atteggiamento gratuitamente provocatorio, aggressivo e discriminatorio.

Proprio il ruolo e la responsabilità sindacale che Giorgia aveva la portavano sovente a interloquire direttamente con il sig. Collarino Nicola (RUO), che così la individuava direttamente come destinataria delle proprie invettive e aggressioni verbali come : «**Lei è provocatrice e polemica perché non vuole lavorare!** Lei non sta mai in ufficio ed è brava solo a lamentarsi! Mentre io lavoro! Lei mi ha scocciato! Sono stufo di avere a che fare con lei! Adesso, io, vado a lavorare!».

A dicembre del 2014, accadeva che, in un momento di veemenza dovuto allo stato di incomprensibile (ma ricorrente) agitazione del sig. Collarino, in occasione di rimostranze sindacali relative alla sicurezza, la aggressione verbale è andata, se è possibile, ancora una volta al di là di ciò che può essere tollerato, giungendo quasi a tradursi in vera e propria aggressione fisica.

Persistendo problema di sicurezza sollevato da Giorgia, il sig. Collarino si portava nelle sue immediate vicinanze inveendo contro di lei e dicendole: «*Io sono il capo! Io decido! **Lei non lavora mai!***». Parole pronunciate con un tono oltremodo alterato e urlate faccia a faccia alla lavoratrice a una distanza di un centimetro. Comportamento che aveva un crescendo che sembrava preludere a una vera e propria aggressione fisica. Solo grazie all'intervento di un lavoratore che tirava via di peso Giorgia, si scongiurava il peggio.

A seguito di tale ultimo e grave episodio, la FIOM-CGIL regionale, con nota del 9 dicembre 2014 a firma del segretario regionale p.t., Emanuele De Nicola, **diffidava** il sig. Collarino Nicola e la direzione del personale di FENICE s.p.a. dal continuare in simili atteggiamenti discriminatori.

Giorgia, quindi, unitamente alla RSU Fiom, si rivolgeva formalmente alla Consigliera di Parità della Provincia di Potenza che fissava un incontro in data **11 marzo 2015** di cui veniva redatto apposito verbale.

A seguito di tale colloquio, con nota del **25 marzo 2015**, la Consigliera di Parità provvedeva a convocare la direzione aziendale di Fenice per il giorno **24 aprile 2015** presso gli uffici della Provincia di Potenza.

L'azienda disertava tale incontro, non offrendo riscontro alcuno all'invito della Consigliera di Parità e pressoché contestualmente alla predetta convocazione, in data **8 aprile 2015**, comunicava l'intenzione di Fenice Spa di trasferirla presso la sede di Chivasso (TO). La stessa società comunicava che il trasferimento ad oltre 1.000 chilometri di distanza avrebbe avuto effetto dal **04/05/2015**.

Nonostante l'organigramma e le turnazioni fosse stato approvato da poco (meno di un anno) sebbene la stessa FIOM CGIL più volte aveva sollecitato, anche in precedenza, una riorganizzazione delle attività in virtù delle ricadute, in termini di incremento del lavoro, della ripresa della produzione dello stabilimento FCA (ex Fiat Sata) l'azienda assumeva un provvedimento ritorsivo e ulteriormente discriminatorio senza alcun confronto sindacale.

Infatti, alla data del trasferimento, non era in corso nessun processo interno di riorganizzazione aziendale né erano state avviate consultazioni con le OO.SS., nonostante le sollecitazioni di queste ultime, in modo particolare da parte del FIOM CGIL.

Dopo il provvedimento di trasferimento, cominciavano le agitazioni sindacali con l'indizione di astensioni dal lavoro e volantini della FIOM CGIL. A seguito di tali forme di protesta, veniva inviata una lettera alla azienda sottoscritta 30 lavoratori con cui si solidarizzava con Giorgia chiedendosi il ritiro del provvedimento e il ripristino di corrette relazioni sindacali.

Si avviavano, quindi, una serie di incontri tra il coordinatore regionale della segreteria della FIOM CGIL Basilicata, Massimo Brancato, che è anche coordinatore nazionale del gruppo Fenice per conto della FIOM medesima, e i rappresentanti del gruppo, in cui l'azienda comunicava di non voler recedere dalla posizione assunta. Le parti decidevano di aggiornarsi e, tuttavia, la soluzione non sarebbe giunta nemmeno nelle settimane a venire, nonostante la Fiom Nazionale avesse provveduto a predisporre un volantino specifico sulla questione e a intrattenere ancora le relazioni al fine di scongiurare il trasferimento ritenuto discriminatorio e ritorsivo.

Nel frattempo Giorgia, nonostante la sua tempra e la sua vocazione alla battaglia per il riconoscimento dell'uguaglianza di genere e dei diritti dei lavoratori, a causa dei comportamenti dell'azienda, delle ritorsioni rispetto alla sua legittima pretesa di farsi rispettare nel luogo di lavoro, come donna e come madre, vale a dire esercitando i suoi diritti connessi alla maternità - dopo essere stata costretta, infine, a rivolgersi alla consigliera di parità - ha sviluppato una situazione patologica che sta compromettendo seriamente la sua condizione sia sul piano psico-fisico che morale: stato ansioso-depressivo reattivo, con conseguente terapia farmacologica.

Giorgia è stata costretta a rivolgersi alla giustizia ordinaria.