

Come ti licenzio il delegato

Il primo è stato Luca Fiorini, rappresentante Cgil alla Basell di Ferrara. Poi altri casi: uno a Modena, uno a Reggio Emilia e ben cinque a Bologna. Tutti nella rossa Emilia-Romagna e con l'aiuto delle nuove leggi, a cominciare dalla Fornero del 2012

Il primo è stato Luca Fiorini, delegato Cgil alla Basell di Ferrara. Licenziato con l'accusa di aver aggredito un dirigente durante una trattativa sindacale e poi reintegrato perché – come scritto dal giudice - il licenziamento era mirato a “fare cessare l'attività sindacale svolta da Luca Fiorini”. Il suo caso è diventato un caso nazionale, è finito sui giornali “importanti”, sono arrivate le televisioni e i social media hanno giocato un ruolo decisivo.

Questo è il primo tweet che lancia l'hashtag #iostoconLucaFiorini. Ne seguiranno centinaia e centinaia.

Ma il caso della Basell di Ferrara ha solo inaugurato un trend che nel 2016 si sta sempre più consolidando. A stretto giro infatti sono arrivati altri casi: uno a Modena, uno a Reggio Emilia e ben cinque a Bologna. Il tratto comune, al di là delle differenze che pure esistono, è evidente: i licenziati sono delegati Cgil. Anzi, delegati e delegate, perché in un caso ad essere stata messa alla porta è una donna. L'altro dato da registrare è poi che siamo sempre nella “rossa” Emilia Romagna, regione in cui il sindacato è più forte e le relazioni industriali hanno una storia e una tradizione particolarmente solida.

Parla Luca Fiorini, l'apripista

Ma andiamo con ordine e torniamo a Luca Fiorini, l'apripista. “Dopo un po' di imbarazzo iniziale, le cose al lavoro sono abbastanza normali – ci racconta -. Abbiamo anche portato a casa l'integrativo, ma in trattativa alcuni dirigenti non si sono più fatti vedere. In un primo momento anche io avevo pensato di farmi da parte, per semplificare le cose, poi però l'azienda ha fatto ricorso contro la mia reintegra e allora ho cambiato idea: rimane la volontà di mandarmi via e io non sono disponibile a stare a guardare”.

Fiorini ha alle spalle una lunga esperienza sindacale, sia come delegato che come dirigente della Filctem Cgil: “Questo indubbiamente ha aiutato – spiega – perché siamo riusciti a far sì che la mia battaglia divenisse una battaglia collettiva, una battaglia per il diritto di tutti a venire a lavorare con dignità”. Fuori dei cancelli della fabbrica a Ferrara, nonostante pioggia e vento, ci sono ancora gli striscioni appesi, nessuno ha pensato di toglierli. “Su uno c'è scritto ‘Io sto con Luca e la libertà sindacale’, che poi – racconta ancora il delegato – è lo slogan che ha aggregato tutti, senza distinzioni di sigla, e non solo all'interno della fabbrica, ma anche cittadini, istituzioni, forze politiche e addirittura dirigenti di altre aziende che hanno fatto dichiarazioni pubbliche criticando l'atteggiamento di Basell”. “Ecco – conclude Fiorini – io non ho particolari consigli da dare agli altri delegati che sono stati licenziati, se non questo: cercate sempre un riconoscimento collettivo e unitario alla vostra battaglia, perché non deve essere mai una questione del singolo lavoratore, ma dell'intera comunità”.

Cristiano e Mohamed, altri due punti a favore dei lavoratori

Ci sono altri due casi che, come quello di Fiorini, si sono chiusi con il rientro dei delegati licenziati in fabbrica. Uno – è notizia di queste settimane – è quello di Cristiano Pagani, delegato Fiom Cgil alla Giben Tech di Pianoro (Bo), azienda che produce macchine automatiche per il taglio del legno. Lui era uno dei delegati licenziati per “giustificato motivo oggettivo”, come previsto dalla legge Fornero del 2012, messo fuori per “motivazioni organizzative”, come aveva spiegato l'azienda. Motivazioni che la Fiom ha subito considerato però “pretestuose”, avviando così una serie di iniziative di protesta, con scioperi e presidi davanti ai cancelli, fino a martedì 22 marzo, quando l'azienda ha comunicato ufficialmente al lavoratore e

alla Dtl la revoca del licenziamento con reintegra immediata.

Diversa nel suo sviluppo, ma uguale nell'esito, è la vicenda di Mohamed Abdalla Elhag Ali, ingegnere meccanico della Metalcastello. Siamo a Porretta Terme, sulle montagne dell'appennino tosco-emiliano, dove Mohamed vive dal 2000. "Qui mi conoscono tutti, perché mi sono inserito bene, lavoro molto nel sociale, con gli immigrati – ci spiega il delegato – ed è anche per questo che quando sono stato licenziato ho avuto tantissima solidarietà". La vicenda di Mohamed inizia il 20 dicembre 2015. C'è una serata organizzata dai sindacati per dare sostegno ai lavoratori della Saeco di Gaggio Montano (a pochi chilometri da Porretta) che sono in presidio da fine novembre (e ci resteranno ancora a lungo). "Io vado come tanti altri delegati a portare la mia solidarietà – spiega ancora Mohamed – e naturalmente parlo anche dei problemi della mia azienda". Questo però non va giù ai dirigenti della Metalcastello.

Il 29 dicembre il delegato riceve una lettera di contestazione dall'azienda. Lo accusano di aver detto cose false, di aver infangato il buon nome della ditta. Interviene il sindacato, con il funzionario Fiom, Amos Vezzali. C'è un incontro con la dirigenza per cercare di chiarire tutto, ma l'azienda tira dritto: l'11 gennaio Mohamed riceve la lettera di licenziamento. Da qui parte però uno straordinario percorso di mobilitazione e solidarietà. "Abbiamo fatto diverse iniziative – racconta ancora il delegato – assemblee, scioperi, presidi. I lavoratori delle altre aziende, a partire da quelli della Saeco, che si sentivano in colpa, mi sono stati molto vicini. La Fiom si è mobilitata a tutti i livelli. Il 14 gennaio ho parlato dal palco dell'assemblea generale della Cgil Emilia Romagna a Bologna. Poi, è persino partita una petizione su Change.org per il mio ritorno in fabbrica, ha raccolto 569 firme, tra le quali quelle di molti rappresentanti delle istituzioni.

Alla fine l'azienda è tornata sui suoi passi. Ha contattato l'avvocato della Fiom, Franco Focareta, e dopo alcuni giorni di "trattativa" ha conciliato. "Sono rientrato in fabbrica, senza perdere niente – conclude Mohamed – faccio il mio lavoro, come prima, il clima è tranquillo. Agli altri delegati licenziati dico questo: dovete avere tanta fiducia in voi stessi e tanta pazienza. Perché sicuramente se uno ha ragione alla fine vince".

Chi resta fuori: il caso Oam

"Sapere che ci sono altri delegati licenziati che sono riusciti a rientrare mi è di grande conforto". Davide Duca ha 42 anni, si è sposato lo scorso maggio, ed è un altro dei delegati che ha ricevuto una lettera di licenziamento, anche lui sotto l'albero di Natale. La sua storia rievoca per certi versi quella di Luca Fiorini: anche in questo caso siamo nei giorni caldi della trattativa per l'integrativo alla Oam di Rastignano (Bo) e Davide è accusato dall'azienda di aver aggredito un dirigente e una collega. La sua versione però è molto diversa e infatti, insieme alla Fiom, ha fatto ricorso contro il licenziamento e denunciato l'azienda per comportamento antisindacale (proprio come avvenuto per Fiorini). "Sono tre mesi ormai che stiamo raccogliendo testimonianze e prove, tutto quello che può servire all'avvocato Focareta per cercare di farmi rientrare in fabbrica – ci spiega Davide – perché io voglio giustizia, voglio rientrare a testa alta, una transazione economica a questo punto non mi interessa". Delegato da più di 5 anni e in azienda da 16 anni e mezzo, Davide Duca confessa che all'inizio era terrorizzato: "Ho chiesto anche una mano in giro per poter trovare un altro lavoro – racconta – poi però andando avanti ho sentito la solidarietà dei lavoratori, anche se molti sono comprensibilmente spaventati. E i delegati, poi, stanno facendo un lavoro straordinario. Per questo adesso ci credo e voglio dimostrare che si può ottenere giustizia".

Il caso Ralph Lauren: "Le leggi sono cambiate"

Quando si sono seduti al tavolo per discutere del provvedimento contro la loro delegata, l'azienda gli ha dato 15 minuti di orologio, poi ha fatto presente che "avevano altro da fare". Andrea Carrà, segretario della Filcams Cgil di Bologna, la racconta così: "Convocata un pomeriggio alle quattro, senza alcun preavviso, la nostra delegata il giorno dopo era già fuori, con il cartellino disattivato". Come nei film americani: riempi lo scatolone con le tue cose e vattene. Carrà ha provato a chiedere spiegazioni, ma la risposta è

stata: “Guardi che leggi sono cambiate!”. “Comincio ad avere il sospetto – ci confida il segretario Filcams – che questa roba dei licenziamenti dei delegati sia esplosa proprio quando abbiamo cominciato a fare le assemblee sulla Carta dei diritti. Sarà una coincidenza, ma pochi giorni prima del licenziamento in Ralph Lauren eravamo in assemblea e la nostra delegata aveva espresso critiche sul management italiano. Poco dopo l’azienda decide di ‘sopprimere il suo posto di lavoro’. Eppure lei aveva un incarico importante, un ruolo che non si cancella così dalla sera alla mattina”, conclude il segretario.

Modena, il caso Elettrondata

Mentre risponde al telefono Leonardo Feninno si sta iscrivendo a un corso di inglese. “Mi sto guardando intorno – ci spiega – vedo quello che trovo al centro per l’impiego, mi informo anche sui percorsi formativi che ci sono. A 43 anni, dopo 21 anni di lavoro nello stesso posto, diventi un prodotto di quell’azienda e per ricollocarti serve sicuramente un po’ di formazione”. Leonardo è un altro dei delegati licenziati con la legge Fornero. La sua azienda è la Elettrondata di Solignano di Castelvetro, una realtà, come spiega Cesare Pizzolla, segretario della Fiom Cgil di Modena, che “non galleggia in acque tranquille”. Ma nonostante le difficoltà, secondo il sindacato, “si sarebbe potuta gestire la situazione con strumenti diversi dal licenziamento, perché c’era disponibilità da parte degli altri lavoratori a fare un piccolo sacrificio, qualche ora di cassa integrazione a testa”. Invece non è andata così. “Il 19 gennaio l’azienda mi ha convocato per comunicarmi il licenziamento individuale – racconta ancora il delegato - la Fiom ha chiesto subito un incontro per cercare una soluzione alternativa, ma l’azienda ha risposto solo tre settimane dopo. È stato chiaro dall’inizio che non c’era la volontà di trattare”.

La risposta del sindacato e dei lavoratori anche qui è stata forte. Prima uno sciopero con adesioni altissime, poi, l’11 febbraio, il direttivo provinciale, con 200 delegati, davanti ai cancelli della fabbrica. “Abbiamo voluto dare un segnale al territorio – spiega ancora il segretario Fiom Pizzolla – perché, anche se a Modena esiste un tessuto di imprenditoria locale che in larga parte è attento alle relazioni industriali e alle condizioni dei lavoratori, non tutti si comportano in ugual modo e stanno aumentando i casi nei quali il potere aziendale è usato a discapito delle condizioni dei lavoratori”. “Quando si parla di aziende associate a Confindustria o Cna – conclude Leonardo Feninno - puoi aspettarti un certo comportamento. La mia azienda invece non è associata. Quindi, credo che sia giusto sensibilizzare in primis le associazioni datoriali: ci deve essere un’uniformità del rispetto delle regole. Anche perché certi atteggiamenti possono andare a discapito delle aziende stesse”.

Reggio Emilia: il caso Tecnogear

“L’azienda è stata chiara, ce lo ha detto anche davanti al prefetto: non ci sono problemi di esuberi in Tecnogear, c’è sempre stata invece la volontà di licenziare le tre persone che sono state mandate fuori dall’azienda, compreso il nostro delegato”. Quello dell’azienda di Cavriago (Re) è un altro caso di applicazione della legge Fornero, licenziamento per giustificato motivo oggettivo, anche in questo caso “in tronco”, all’americana.

Eppure, secondo Sergio Guaitolini, segretario della Fiom di Reggio Emilia, “se non ci sono gli esuberi, e noi siamo convinti che l’azienda non sia in crisi, non c’è neanche il giustificato motivo”. Questo sarà oggetto di discussione davanti a un giudice (la Fiom ha fatto ricorso), intanto però il delegato, che ha più di 40 anni e un figlio disabile, ha fatto domanda disoccupazione. “Non intendiamo mollare – continua Guaitolini – , siamo convinti della manifesta infondatezza delle ragioni alla base dei licenziamenti e siamo anche forti di una grande prova di solidarietà”. Dopo i licenziamenti, infatti, alla Tecnogear per nove giorni di fila hanno scioperato quasi tutti. “Abbiamo anche organizzato una sottoscrizione provinciale per sostenere la loro lotta e abbiamo distribuito buoni acquisto per viveri, per attenuare un po’ il peso relevantissimo del sacrificio dei lavoratori”.

L’ultimo caso, torniamo a Bologna

C'è un'ultima vicenda, mai uscita alle cronache, che possiamo qui solo accennare, perché c'è una trattativa in corso nel pieno del suo sviluppo. Siamo di nuovo in provincia di Bologna, in una filiale di una multinazionale straniera che si occupa di sviluppare software. Il delegato Fiom fa proprio questo di mestiere, sviluppa software, eppure, secondo l'azienda, la sua posizione non è più necessaria. Quindi, un altro licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ovviamente, con allontanamento immediato del lavoratore, neanche un'ora dopo aver ricevuto la lettera. Il delegato, però, ha la sua "teoria", pensa che possano aver pesato certe sue posizioni assunte soprattutto rispetto alle deroghe, peggiorative, che l'azienda pretendeva di introdurre nella contrattazione integrativa.

Il parere del giuslavorista: le aziende si sentono più impunibili

"Io sono abbastanza convinto che ci sia in campo imprenditoriale un senso di maggiore potenza e che sia diffusa la consapevolezza dell'accresciuta facilità nel licenziare. Insomma, le aziende si sentono molto più impunibili, rispetto a prima". Questa l'opinione dell'avvocato Alberto Piccinini, giuslavorista e difensore, tra le altre cose, di Luca Fiorini nella causa contro Basell e di altri delegati licenziati. Naturalmente, non si può provare un collegamento diretto tra questa diversa "impostazione mentale" delle imprese e i licenziamenti di rappresentanti sindacali che si sono verificati, bisogna valutare caso per caso. Tuttavia, secondo Piccinini, "il ragionamento tiene".

Quello che è certo, è che si diffonde sempre di più, non solo per i delegati, una modalità di licenziamento (più volte richiamata in questo articolo) che Piccinini definisce "assolutamente sgradevole". "Una delle poche cose buone imposte dalla legge Fornero – spiega l'avvocato – è che prima di licenziare bisogna aprire una procedura in direzione territoriale del lavoro per cercare le soluzioni alternative al licenziamento. Invece c'è una prassi in uso, non solo a Bologna ma in tutta Italia, che è quella di mettere subito fuori il lavoratore e togliergli il tesserino, come se fosse, in pratica, un licenziamento in tronco". Una modalità che "non trova alcuna giustificazione", conclude il giuslavorista. Se non quella di dare, appunto, una prova di forza.

Insomma, che succede nella "rossa" Emilia Romagna?

Gli 8 casi che abbiamo riportato sono indubbiamente diversi tra loro. Tre di questi (due dei quali sono però già rientrati) sono motivati da accuse rivolte ai delegati per comportamenti considerati così gravi da essere sanzionati con il licenziamento per giusta causa. Gli altri incrociano invece la riforma Fornero che ha aperto ai licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo. "Oggi le aziende valutano con molta facilità il licenziamento individuale, cosa che prima non avveniva – osserva Alberto Monti, segretario generale della Fiom Cgil di Bologna – e questo anche perché la riforma degli ammortizzatori sociali ha reso meno conveniente per le aziende farvi ricorso. E allora – osserva Monti – se puoi fare un licenziamento individuale, ci sta anche di farlo a un delegato".

"Le imprese hanno ormai consapevolezza di avere strumenti legislativi che gli danno un potere quasi illimitato – aggiunge Sergio Guaitolini, segretario della Fiom di Reggio Emilia – e questo potere lo esercitano andando a eliminare il confronto tra le parti. Ma non c'è bisogno di fare stragi, basta far vedere un paio di volte la 'canna fumante', poi non serve più sparare il colpo. Per questo, penso che queste vertenze abbiano una grande importanza: se non segniamo un punto a nostro favore, come con Fiorini e alla Metalcastello, allora la situazione si fa molto complicata".

In Emilia Romagna è stato recentemente siglato il Patto per il lavoro, che prova a tradurre a livello regionale il Piano del lavoro della Cgil nazionale: "Questa cosa alle grandi imprese come la mia suona come vincolo e dà un fastidio enorme – dice Luca Fiorini, il delegato della Filctem Cgil licenziato e reintegrato da Basell – perché mina la pretesa, sempre più diffusa, di totale autonomia e immediatezza rispetto alle decisioni prese magari in Europa o negli Usa. C'è questa fatica ad accettare l'idea che i valori di un territorio possano non coincidere con le scelte fatte a Houston o a Rotterdam o da qualche altra parte nel mondo".