

# SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIII LEGISLATURA —————

## 11<sup>a</sup> COMMISSIONE PERMANENTE

(Lavoro, previdenza sociale)

---

INDAGINE CONOSCITIVA  
SULLA SITUAZIONE DEGLI STABILIMENTI  
DEL GRUPPO ILVA DI TARANTO E NOVI LIGURE

1° Resoconto stenografico

SEDUTA DI MARTEDÌ 7 APRILE 1998

(Antimeridiana)

---

Presidenza del presidente SMURAGLIA

## INDICE

**Audizioni delle organizzazioni sindacali FIOM, FIM e UILM;  
CGIL, CISL e UIL della provincia di Taranto**

PRESIDENTE . . . . .	Pag. 3, 13, 15 e <i>passim</i>	ANGELETTI . . . . .	Pag. 13, 25
BATTAFARANO ( <i>Dem.- Sin.-L'Ulivo</i> ) . . . . .	15	BARETTA . . . . .	21
CURTO ( <i>AN</i> ) . . . . .	16	CICERONE . . . . .	25
MONTAGNINO ( <i>PPI</i> ) . . . . .	16, 24	GALIANO . . . . .	13, 23
PELELLA ( <i>Dem. Sin.-l'Ulivo</i> ) . . . . .	16	LACAVA . . . . .	4, 15, 21
PREIONI ( <i>Lega Nord-per la Padania indep.</i> ) . . . . .	16	PALMIERI . . . . .	11, 24
SCHIFANI ( <i>Forza Italia</i> ) . . . . .	15	SABATTINI . . . . .	19
TAPPARO ( <i>Dem. Sin.-l'Ulivo</i> ) . . . . .	17	SORRENTINO . . . . .	25
		VICO . . . . .	10

**Audizione dei rappresentanti della UGL metalmeccanici**

PRESIDENTE . . . . .	Pag. 26, 32	CAMPOSEO . . . . .	Pag. 27,31
BATTAFARANO ( <i>Dem.- Sin.-L'Ulivo</i> ) . . . . .	29	DE VITTORIO . . . . .	27, 30, 31
CURTO ( <i>AN</i> ) . . . . .	29	MAZZEO . . . . .	26, 30, 31
MONTAGNINO ( <i>PPI</i> ) . . . . .	29		

*Intervengono, ai sensi dell'articolo 48 del Regolamento, il dottor Claudio Sabattini, segretario generale della FIOM-CGIL; il dottor Pierpaolo Baretta, segretario generale, ed il dottor Vittorio Massanelli, coordinatore nazionale ILVA, della FIM-CISL; il dottor Luigi Angeletti, segretario generale della UILM-UIL; il dottor Francesco Lacava, segretario generale della FIOM di Taranto; il dottor Marcello Palmieri, segretario generale della FIM di Taranto; il dottor Alfonso Galiano, segretario generale della UILM di Taranto; il dottor Ludovico Vico, segretario generale della CGIL di Taranto; il dottor Paolo Cicerone, segretario generale, ed il dottor Giovanni Florido, segretario generale aggiunto, della CISL di Taranto; il dottor Francesco Sorrentino, segretario generale della UIL di Taranto; il dottor Giuseppe Mazzeo, vice segretario generale della UGL-metalmeccanici; il dottor Cosimo Camposeo, segretario generale, ed il dottor Vincenzo De Vittorio, vice segretario provinciale, della UGL-metalmeccanici di Taranto.*

*I lavori hanno inizio alle ore 11,10.*

**Audizione delle organizzazioni sindacali FIOM, FIM e UILM; CGIL, CISL e UIL della provincia di Taranto**

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca l'indagine conoscitiva sulla situazione degli stabilimenti del gruppo ILVA di Taranto e Novi Ligure. Abbiamo oggi in programma le audizioni delle organizzazioni sindacali FIOM, FIM e UILM; CGIL, CISL e UIL della provincia di Taranto, cui seguirà quella della UGL metalmeccanici. L'indagine conoscitiva è stata deliberata con l'assenso di tutti i Gruppi politici della Commissione nel corso dell'esame del Documento XXII, n. 44, d'iniziativa del senatore Curto e di altri senatori, recante la proposta di svolgere un'inchiesta parlamentare sull'ILVA di Taranto.

Dò, pertanto, il benvenuto ai nostri ospiti di FIOM, FIM e UILM, nonché di CGIL, CISL e UIL che, grazie al loro contributo, permetteranno alla Commissione di approfondire una situazione che ci è stata prospettata come di notevole delicatezza e di particolare urgenza. Questo è il motivo per cui abbiamo accelerato i tempi dando luogo, innanzitutto, ad un'indagine conoscitiva; l'oggetto è, peraltro, circoscritto nell'ambito della competenza della Commissione, essendo relativo al sistema delle relazioni sindacali ed industriali ed all'osservanza delle disposizioni di legge in materia di lavoro e delle norme contrattuali, con particolare riferimento all'ottemperanza alle norme di sicurezza nello stabilimento di Taranto dell'ILVA. In tale ambito abbiamo integrato l'indagine anche con l'esame della situazione esistente presso lo stabilimento di Novi Ligure, di cui sen-

tiremo le organizzazioni sindacali e la direzione. Si è infatti, parlato di infortuni e, in particolare, di un infortunio molto grave avvenuto recentemente a Taranto.

In base a tali considerazioni, è stata avanzata la richiesta di proporre all'Assemblea del Senato l'istituzione di una Commissione d'inchiesta, ma per ragioni di celerità la soluzione prospettata dalla Commissione è stata quella di svolgere innanzitutto un'indagine conoscitiva, al termine della quale si deciderà se questa abbia sufficientemente fatto luce su determinate situazioni o se sia il caso invece di procedere ad ulteriori indagini.

Scopo di questa seduta è, quindi, di conoscere la situazione. Al termine delle audizioni effettueremo una visita a Taranto, dove sentiremo alcune parti in causa. Trattandosi di questioni strettamente sindacali abbiamo ritenuto opportuno sentire innanzitutto le organizzazioni sindacali, locali e nazionali, considerata la grande rilevanza del problema. Da pertanto, la parola al segretario generale della FIOM di Taranto, dottor Lacava.

*LACAVA.* A nome delle segreterie provinciali della FIOM, FIM e UILM di Taranto, ringrazio la Commissione per aver dato luogo all'odierna indagine conoscitiva, a testimonianza dell'attenzione che il Parlamento presta ai problemi dei lavoratori. Ciò favorirà inoltre le organizzazioni sindacali che vivono in questa fase il drammatico problema dell'isolamento. Grande è, infatti, l'aspettativa della comunità, che con questa iniziativa spera si faccia piena luce sulle modalità di gestione del gruppo Riva, limitandone quindi il potere, ponendo fine al concetto – da noi definito – della extraterritorialità del gruppo Riva: oltre i cancelli della fabbrica valgono infatti le sue leggi e non quelle dello Stato italiano, visto che all'interno dello stabilimento il signor Riva unifica nella sua persona tutti i poteri, da quello legislativo a quello esecutivo e giudiziario, calpestando ovviamente i diritti dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali. Il nostro sforzo oggi sarà essenzialmente teso a dimostrare la volontà di dominio da parte aziendale.

Sul piano delle relazioni sindacali abbiamo assistito sin dall'inizio ad un vero e proprio svuotamento del rapporto tra azienda e organizzazioni sindacali. Allo stato attuale, ad esempio, all'interno di uno stabilimento quale il nostro – che conta 10.000 dipendenti, oltre a circa 4.000 lavoratori collegati agli appalti ed all'indotto – tutti i poteri sono accentrati nella persona del signor Riva: i capi area del personale perdono tempo e non affrontano i problemi; si registra il costante tentativo di delegittimare le organizzazioni sindacali, innanzitutto, attraverso il mancato rispetto degli accordi di salvaguardia occupazionale. In una realtà quale quella di Taranto il tema occupazionale è prioritario; pertanto, in tale ambito abbiamo stipulato gli accordi del 29 dicembre 1989 con la vecchia proprietà pubblica, del 28 luglio 1995 e del 26 ottobre 1996 con la nuova proprietà privata del gruppo Riva (quest'ultimo reca anche la firma del ministro Bersani).

Non sono stati rispettati gli accordi di garanzia occupazionale che prevedevano, a fronte di situazioni particolari, la permanenza della mobilità per un anno e la successiva reintegrazione dei lavoratori in fabbrica; il signor Riva dà una sua interpretazione delle regole rifiutando persino quella dello stesso Ministro dell'industria, vista l'esistenza di un documento di tale Ministero – non rispettato – che prevedeva il riassorbimento di tutti i lavoratori entro il 31 dicembre 1997. Siamo di fronte al mancato rispetto di norme stabilite dallo stesso Governo, e si è proceduto alla costituzione di una nuova categoria di lavoratori, i cosiddetti « indesiderabili », con l'individuazione di 10-15 persone da non assumere. A tale proposito, il signor Riva dà motivazioni differenti in relazione all'interlocutore che ha di fronte, affermando ora che si tratta di delinquenti, ora di persone con problemi fisici.

Il mancato rispetto degli accordi comporta la mancanza di legittimazione del sindacato da parte dei lavoratori, in particolare di quelli che non sono stati riassorbiti, che accusano le organizzazioni sindacali di non essere in grado di sostenere la loro funzione.

La situazione piuttosto difficile porta i lavoratori, che non si sentono protetti, a situazioni a volte drammatiche: è di circa un anno fa il tentativo di suicidio nelle nostre sedi sindacali di una signora addetta alle pulizie civili; vi è testimonianza del grave fatto presso la Digos di Taranto e presso l'ospedale. Siamo costretti ad operare in una situazione piuttosto drammatica. Questo è il primo tentativo di delegittimazione.

Per quanto riguarda il secondo tentativo di delegittimazione, bisogna ricordare l'inosservanza dell'obbligo di informazione previsto dai contratti e dalle leggi nei confronti delle organizzazioni sindacali. Infatti, non viene presentato il piano industriale dalla direzione aziendale e quindi i lavoratori non sanno quali sono le loro prospettive (in alcuni casi si parla di 2.500 esuberanti, salvo poi il giorno dopo scoprire che non esistono gli esuberanti stessi), non vengono minimamente comunicate le modifiche dell'organizzazione del lavoro che vengono poste in essere, e ciò ovviamente produce effetti anche sul versante della sicurezza dei lavoratori; non vengono nominate le imprese d'appalto che operano, e quindi non si ha alcuna notizia sugli ambiti nei quali si interviene (anche sul piano dell'organizzazione del lavoro e della sicurezza ciò produce problemi); infine non vengono date informazioni adeguate in merito agli orari di lavoro della fabbrica e si ricorre spesso agli straordinari registrando punte assai elevate.

Devo poi aggiungere che il rapporto con le organizzazioni sindacali si è ulteriormente aggravato in seguito ad uno sciopero svoltosi il 12 e il 13 gennaio, per effetto del quale sono stati licenziati tre delegati sindacali – sono state addotte motivazioni incredibili – e sono stati adottati ventuno provvedimenti disciplinari nei confronti di dirigenti sindacali, senza considerare che tra questi vi è anche un segretario generale di categoria collocato in aspettativa per motivi connessi al suo incarico (il gruppo Riva non aveva alcuna potestà disciplinare nei suoi confronti).

Vi è poi una limitazione dell'azione sindacale all'interno della fabbrica causata dal fatto che non ci troviamo di fronte ad uno stabilimento normale, dal momento che le sue dimensioni superano per ben di tre volte quelle della città di Taranto; permettere alla rappresentanza sindacale unitaria (RSU) di muoversi nello stabilimento per recarsi nei vari posti di lavoro e per comunicare con i vari lavoratori è divenuta un'impresa incredibile, dal momento che sono carenti i mezzi di trasporto e limitati i permessi accordati per motivi sindacali.

Tra l'altro occorre ricordare che l'azienda non ha alcuna volontà di confrontarsi con le organizzazioni sindacali; ciò è testimoniato dal fatto che ultimamente il gruppo Riva ha chiesto ed ottenuto dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale la cosiddetta «mobilità lunga» senza minimamente informare le organizzazioni sindacali di tale iniziativa.

A questo punto mi chiedo il motivo per il quale il Ministero del lavoro e della previdenza sociale abbia concesso questo beneficio al gruppo Riva, che ha registrato un utile eccezionale nel 1997, e l'abbia invece negato ad altre aziende della provincia di Taranto, che versano in condizioni drammatiche e che sono vicine al fallimento. Sono situazioni che non riusciamo a capire.

Inoltre devo aggiungere che non è stato mantenuto l'impegno, contenuto nella transazione che ha portato alla privatizzazione dell'ILVA, che prevedeva l'offerta ai dipendenti - si era creato anche un movimento in tal senso - del 5 per cento delle azioni dell'azienda. Ribadisco quindi che non vi è alcuna volontà di operare un confronto con le organizzazioni sindacali.

Ritengo giusto evidenziare quali sono i problemi dei lavoratori. Innanzi tutto devo dire che all'interno dello stabilimento vi è un clima pesante di intimidazione (uso proprio questa parola) che spinge molti lavoratori a tentare il suicidio. Ci pervengono costantemente notizie in tal senso, ma non siamo in grado di dimostrarle; tuttavia è chiaro che la paura è tanta e che la gente non parla. Siamo a conoscenza del fatto che un ingegnere all'inizio del 1997 si è buttato da un ponte (il giorno prima aveva avuto un problema con l'azienda; la famiglia ha promosso una causa, ma non sappiamo quale sarà l'esito); che alla fine del mese di novembre un lavoratore è stato ricoverato all'ospedale di Acquaviva delle Fonti perchè aveva tentato il suicidio ingerendo delle sostanze nocive e che un altro si è tagliato le vene. Diciamo in modo molto chiaro che non siamo in grado di dimostrare questi episodi, dal momento che interviene sempre l'azienda - probabilmente cerca di accontentare in un momento successivo il lavoratore - e il lavoratore stesso non parla con le organizzazioni sindacali per il clima di intimidazione piuttosto forte, che in questa sede denunciemo, che regna all'interno dello stabilimento.

Devo poi dirvi che è stato creato un reparto-confino (la cosiddetta palazzina LAF - laminatoio a freddo) dove sono stati collocati - a tal proposito l'azienda non ha minimamente discusso con le organizzazioni sindacali - circa sessanta dipendenti senza dare loro una specifica mansione (ciò nonostante vengono ugualmente pagati) a causa della loro apparte-

nenza ad una organizzazione sindacale e/o perchè colpevoli di volere il rispetto delle normative contrattuali e la difesa dei diritti dei lavoratori. Poichè tutti sono abituati da sempre a lavorare (tra questi sessanta lavoratori vi sono tecnici abituati da tempo a girare per il mondo per esportare tecnologie), una situazione di questo genere ha creato tra i dipendenti un profondo malessere psicofisico, che li ha portati di conseguenza ad usufruire di cure specialistiche. È chiaro che desta molta preoccupazione l'uso strumentale all'interno dello stabilimento di un tale «spauracchio» (viene costantemente affermato che, se non ci si adegua, si finisce con l'andare alla palazzina LAF). Inoltre, da quando è stato istituito questo reparto-confino, abbiamo registrato immediatamente una notevole flessione delle iscrizioni al sindacato e in particolare modo tra gli impiegati.

Devo anche ricordare che un'altra misura di intimidazione esercitata nei confronti dei lavoratori dall'azienda consiste nel trasferire il lavoratore, che non si adegua a ciò che essa stabilisce, alle pulizie civili dei servizi igienici. Anche se la magistratura ha recentemente disposto il reintegro nel posto di lavoro di un certo numero di lavoratori trasferiti nel gennaio dell'anno scorso dall'acciaieria alle citate mansioni di pulizie civili a causa di un loro presunto comportamento assenteista (l'azienda non ha creduto fossero malati, nonostante la presentazione dei relativi certificati medici), la direzione dell'azienda ha convinto tali lavoratori a non esercitare il loro diritto perchè, se avevano intenzione di tornare a lavorare, dovevano continuare ad operare nel posto dove erano stati collocati, per poter aspirare dopo un anno ad una posizione adeguata. È questa un'altra situazione che occorre risolvere.

Dovete inoltre sapere che l'anno scorso, in occasione di una vertenza sull'orario di lavoro, la direzione aziendale ha consigliato – chiamando ciascuno individualmente – circa 400 lavoratori che avevano firmato un documento sindacale a ritirare la propria firma. I nostri avvocati hanno dovuto subire un'inchiesta avviata dalla magistratura per verificare nei nostri studi se erano state o meno estorte le firme; ovviamente non hanno riscontrato alcunchè a tal riguardo.

Per il gruppo Riva non si deve assolutamente ricorrere alla magistratura, altrimenti si viene penalizzati costantemente in tutte le attività. Tutto ciò dimostra che l'intenzione dell'azienda è di pervenire sempre all'individuazione di un rapporto tra proprietà e lavoratori, senza la mediazione del sindacato e la tutela offerta dall'intervento della magistratura.

Ovviamente l'iscrizione al sindacato non è più così libera come deve essere. Su tale questione, c'è un problema relativo all'uso strumentale da parte aziendale dei dati personali. Infatti, nonostante la legge sulla *privacy*, l'azienda fa un uso distorto di dati relativi ad ogni lavoratore circa l'iscrizione o meno al sindacato, il numero dei figli e quanti di costoro hanno fatto domanda di assunzione all'ILVA, utilizzandoli per esercitare veri e propri ricatti nei confronti del lavoratore.

Per quanto riguarda l'iscrizione al sindacato, ci vantavamo di avere una elevata sindacalizzazione, in quanto l'80 per cento dei lavoratori era iscritto al sindacato. Negli ultimi due anni c'è stata una significativa

riduzione che ha riguardato ben 700 impiegati e 500-600 operai, in particolare tra la fine dello scorso anno e l'inizio di quest'anno a seguito del problema dei premi e della istituzione della palazzina LAF. Per quanto riguarda gli impiegati il problema, dunque, assume rilevanti dimensioni, ma sta diventando tale anche per gli operai.

Vi è un uso strumentale di alcuni benefici, quali il trattamento di fine rapporto previsto per legge, l'assunzione dei figli e lo straordinario, che viene consentito soltanto se c'è un comportamento condiscendente nei confronti dell'azienda: in tal caso non c'è alcuna limitazione allo stesso. Tutto ciò è gestito dai capi reparto che, anziché essere dei tecnici, sono diventati soltanto dei capi.

Su questi aspetti abbiamo avviato numerose iniziative giudiziarie ai sensi dell'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori; la magistratura, che in molti casi ci ha dato ragione, per altri esprime una certa preoccupazione nel decidere in quanto, spaventata dal rilevante numero di ricorsi ai sensi dell'articolo 28, ritiene che non si tratti più di singoli casi, ma di una materia più complessa relativa alle relazioni sindacali.

Siamo in presenza di una costante discriminazione nell'erogazione dei premi da parte dell'azienda: la differenza rispetto alle altre imprese, quali la Fiat, che anche usano un potere discrezionale, è che quelle lo fanno con i loro soldi mentre in questo caso ci sono accordi sindacali. C'è un accordo sindacale sui premi incentivanti, usato come mezzo discriminante nei confronti dei lavoratori: se si è iscritti al sindacato si rientra in una certa fascia, altrimenti in un'altra. La discriminazione da parte dell'azienda viene effettuata costantemente: se ci si cancella dal sindacato il mese successivo si avanza di grado. A tale proposito invito la Commissione a chiedere i tabulati mese per mese relativi all'erogazione dei premi dai quali si può desumere, a confronto con i dati in nostro possesso relativi all'iscrizione al sindacato, che un lavoratore iscritto rientra in una determinata fascia, quelli che si sono cancellati in una superiore.

L'attacco al diritto di sciopero si esprime attraverso la sostituzione di personale assente durante l'astensione del lavoro e con l'inosservanza degli accordi aziendali per la salvaguardia degli impianti nonché essendo in presenza di impianti complessi di lavorazioni siderurgiche, attraverso la mancata previsione delle cosiddette «comandate». Su tale questione, pur avendo vinto noi un primo ricorso, il signor Riva continua imperterrito ad agire in tal modo; tra l'altro, l'iniziativa giudiziaria ai sensi dell'articolo 28 è un deterrente fino ad un certo punto, perché l'atteggiamento antisindacale deve essere in atto, ma se si è già esaurito non c'è nulla da fare.

Avevamo stipulato un accordo secondo il quale durante lo sciopero tutta la produzione andava «granulata» e cioè non immessa nel ciclo, ma la proprietà non ottempera a ciò, il che pone davanti alla scelta di bloccare gli impianti. Inoltre, sempre durante le iniziative di sciopero si determina una costante pressione dei capi sui lavoratori: se un lavoratore partecipa allo sciopero viene adibito alle pulizie, viene cambiato di reparto. Ultimamente, durante uno sciopero, lo stesso signor Riva si è pre-

sentato per convincere i lavoratori a non scioperare: l'amministratore delegato di un grande gruppo che fattura 12.000 miliardi si è presentato in un reparto per convincere gli operai a non scioperare, dando luogo ad uno scontro quasi fisico con quanti erano presenti negli impianti.

A nostro avviso, c'è anche un attacco alle norme sul collocamento. Abbiamo sporto una denuncia specifica all'Ispettorato del lavoro di Taranto senza ricevere molta soddisfazione, sottolineando in particolare che non sono possibili, sulla base delle leggi e del contratto collettivo di lavoro, assunzioni con contratti a termine, ai quali si può ricorrere soltanto a fronte di punte di lavoro particolari, ma non per la normale attività lavorativa. Invece, si assume con contratti a termine e, poiché secondo la legge ciò può avvenire solo una volta per un massimo di 12 mesi, il proprietario fa assumere a termine prima da una azienda e poi, lasciando passare un breve periodo, da un'altra.

Dunque i lavoratori sono tenuti sotto costante pressione di ricatto occupazionale, rinnovando più volte il contratto a termine, anche quando questo non sarebbe possibile. Inoltre, ai giovani assunti con contratto di formazione lavoro si facevano prestare 60-70 ore di straordinario, quando il massimo previsto per questo tipo di lavoratori è 10 ore. Abbiamo denunciato tali situazioni sulle quali c'è stato, forse, un arretramento.

Sulla sicurezza il gruppo Riva presenta spesso dei dati sui quali però non c'è alcuna possibilità di esercitare un controllo. Questo è il primo tema da affrontare, in quanto i sindacati non hanno la possibilità di essere presenti nell'infermeria di fabbrica: ci è stato infatti riferito che i lavoratori che si recano in infermeria a seguito di infortuni vengono mandati nuovamente in reparto e si consiglia loro di mettersi in malattia invece di denunciare l'infortunio. Questi dati, dunque, non sono veritieri e sarebbe opportuno un controllo più approfondito.

Un altro aspetto riguarda la mancanza di informazione anche in merito agli investimenti relativi alla sicurezza che l'azienda dice di aver effettuato: senza la possibilità di esercitare un controllo l'ILVA può fare quello che vuole, ed ecco perché il sistema delle relazioni sindacali è molto importante.

Negli ultimi quattro mesi ci sono stati tre incidenti mortali: un lavoratore di un'impresa di appalto è caduto da un capannone dell'officina ed era sprovvisto di qualsiasi sistema minimo di sicurezza, non c'era neanche il cavo dove agganciare la cintura di sicurezza; il secondo, è deceduto su un campo di colata e, l'altro, a seguito dello scoppio di una mola. Anche l'Ispettorato ha riconosciuto che molti impianti non sono a norma, ma è emersa anche un'altra causa: relativamente agli ultimi due lavoratori abbiamo potuto accertare che erano sottoposti a turni di lavoro massacranti, con livelli di straordinario altissimi. C'è dunque una questione di ritmi e di carichi di lavoro che va affrontata, in quanto non si tratta solo un problema di impiantistica, ma di modalità di lavoro.

Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, che dovrebbero poter conoscere il piano aziendale per la sicurezza, l'azienda rende impossibile tale compito con il divieto di fare fotocopie. Infatti, la sola lettura dello

stesso presso gli uffici dell'azienda comporterebbe il totale utilizzo del monte ore disponibile per i rappresentanti, in quanto il piano è articolato in diversi volumi. Dunque non siamo nelle condizioni di poter verificare i piani di sicurezza.

Non ci viene fornita una mappa dell'ubicazione dell'amianto; malgrado vi sia ancora, a nostro avviso, la presenza di amianto non si sta procedendo alla bonifica prevista all'interno dello stabilimento. Abbiamo richiesto dei piani per la bonifica di tutte le tubazioni di gas, acqua e aria, un piano di smaltimento di tutti i trasformatori ad apirolio senza riuscire ad ottenere granchè. La nostra è una fabbrica molto più complessa di altre e per queste ragioni sono opportuni una maggiore partecipazione e un più penetrante controllo da parte nostra.

Un altro problema concerne l'orario di lavoro: non si assumono lavoratori perchè non si sa bene cosa far fare loro, ma nei reparti da cui sono stati trasferiti i lavoratori mandati al reparto confino (la palazzina LAF) si fanno ore di lavoro straordinario in quantità rilevante. Questo fatto desta in noi forte preoccupazione, non solo per l'uso politico e strumentale che si fa di tale metodo, ma soprattutto perchè va contro la salute dei lavoratori e la sicurezza sul lavoro.

*VICO.* Desidero fornire alla Commissione alcune informazioni specifiche incentrate soprattutto sulla questione della sicurezza sul lavoro. Ho bisogno tuttavia di richiamare come già il 17 maggio 1997 al Comitato paritetico delle Commissioni lavoro della Camera dei deputati e del Senato, più noto come Commissione Smuraglia, in sede di sopralluogo a Taranto sia stato segnalato, con un documento a firma della CGIL di Taranto, il difficile avvio del decreto legislativo n. 626 del 1994 nelle aziende di quell'area.

In quel documento fu data dagli scriventi particolare rilevanza al capitolo riferito agli organi di controllo e di vigilanza, ovvero della loro totale inadeguatezza. In quell'epoca si erano verificati tre incidenti mortali: ovviamente parlo degli incidenti del mese di maggio 1997 che avevano riguardato un lavoratore di Belleli, uno dell'Arsenale e una lavoratrice sottoposta a procedure di caporalato - mi sia consentito dirlo in questi termini - nel settore agricolo. Nello stesso documento si fa riferimento ad una precedente indagine effettuata dalla Commissione d'inchiesta sulle condizioni di lavoro nelle aziende, presieduta dal senatore Lama, che nel 1989 effettuò un sopralluogo a Taranto, nella quale si giunse alla definizione di area ad alto rischio ambientale; nei lavori svolti da quella Commissione furono inoltre individuate le fonti di inquinamento ed i fattori di rischio industriale che agivano e che agiscono tuttora in quell'area, oltre ad una serie di dati ormai riscontrati da parte degli istituti di vigilanza in ordine alla sicurezza. Rispetto ai fattori di inquinamento e rischio, la Commissione nel 1989 individuò la necessità di abbattere gli idrocarburi, l'SO<sub>2</sub>, l'amianto e l'apirolio.

Mi permetto di dire che ben poco è stato fatto. Il 2 febbraio 1997 il gruppo Riva in un incontro con CGIL, CISL e UIL e FIM, FIOM e UILM di Taranto presentava il piano industriale 1996-1997, con una serie di investimenti, quantificati da quel gruppo in circa 539 miliardi, in direzione di rifacimenti rilevanti e nuovi impianti (ecologia, ambiente, sicurezza, automazione, innovazione tecnologica e qualità di efficienza di piani). A distanza di un anno di gestione, solo alcuni progetti sono stati portati a compimento. Dal mese di marzo 1997, a causa della interruzione unilaterale del sistema di relazioni sindacali e industriali con le organizzazioni FIM, FIOM e UILM di Taranto, non è stato possibile procedere ad alcuna verifica sull'andamento degli investimenti citati, probabilmente relevantissimi per la sicurezza impiantistica.

Poichè si tratta di materia di sicurezza ambientale ed ecologica dell'azienda, strutturata in base ad un sistema di sicurezza aziendale redatto nel 1980, soprannominato SAE (sicurezza, ambiente ed ecologia), l'assenza di relazioni sindacali comporta la unilateralità della gestione. Il patrimonio delle conoscenze, quelle oggettive e quelle di dettaglio, è di assoluto dominio dell'azienda.

L'annullamento e la cancellazione del sistema di relazioni sindacali e il depotenziamento dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza fanno in modo che non costituisca patrimonio comune – come invece dovrebbe essere – tutto ciò che attiene alla sicurezza delle persone (è stato richiamato anche precedentemente); in quello stabilimento – come in altri – una delle questioni principali riguarda la pratica operativa che il più delle volte, se viene consegnata alla discrezionalità del singolo operatore, può trasformarsi nella condizione di esposizione al rischio.

Sicuramente il patrimonio di conoscenza dei lavoratori e dei loro sindacati, soprattutto per la parte relativa alla tutela dei diritti e della sicurezza, non può essere mai separato dall'aspetto industriale e per questo necessita di un sistema di relazioni. Tuttavia, tali relazioni sono state messe in discussione e a causa di ciò si spingono gli attori del ciclo produttivo a non essere responsabili e, soprattutto, a non essere soggetti che partecipano al successo o comunque alla vita dell'azienda stessa.

A nostro giudizio, in questa situazione non ci si può limitare soltanto a censurare l'atteggiamento unilaterale dell'azienda, ma occorre che le istituzioni pongano in essere delle vere e proprie azioni per risolvere la questione.

*PALMIERI.* Sono segretario generale della FIM di Taranto e interveggo, in primo luogo, per ringraziare i membri della Commissione per l'attenzione prestata nei confronti della situazione che si è venuta a determinare presso l'ILVA di Taranto.

Come è stato già affermato dai miei colleghi, a Taranto desta forte preoccupazione il fatto che il signor Riva, nel suo stabilimento, crede di poter applicare in modo molto particolare le regole di civiltà proprie del nostro paese.

Noi riteniamo giusto che in questa sede sia portata a conoscenza in modo approfondito una questione estremamente offensiva per la dignità dei lavoratori. Il fatto che i lavoratori impiegati siano iscritti al sindacato e il fatto che richiedano semplicemente di essere tutelati sul piano dell'orario in fabbrica (nel senso, cioè, di poter timbrare il cartellino all'entrata e all'uscita dal lavoro, che è prassi normale in tutte le altre fabbriche) costituiscono per il signor Riva due condizioni in base alle quali tali lavoratori meritano di essere espulsi dal loro posto di lavoro e di essere messi alla berlina, in modo da diventare un esempio di punizione.

Mi sono permesso di aggiungere questo rilievo perchè credo che costituisca la più grande offesa alla dignità di un lavoratore; ormai è invalsa una prassi, all'interno dello stabilimento, in base alla quale avvengono cambiamenti di mansioni senza alcuna preventiva discussione con le organizzazioni sindacali: ciò non è accettabile.

Inoltre, nella città di Taranto esiste una situazione occupazionale di estrema precarietà. Nel Sud nuovi posti di lavoro costituiscono un fatto estremamente importante e, proprio per questo, noi come organizzazioni sindacali abbiamo voluto dare la possibilità ai giovani di poter entrare a lavorare in fabbrica. Purtroppo, bisogna dire che nello stabilimento i giovani assunti con contratto di formazione lavoro vengono utilizzati per alimentare una artificiosa contrapposizione con i lavoratori più anziani. In molti reparti, infatti, i giovani vengono collocati di regola sulle linee di produzione, mentre gli anziani altamente professionalizzati – poiché sono iscritti al sindacato – vengono dirottati verso le pulizie civili.

Come potete ben rilevare, questo è un'atteggiamento assurdo; un fatto però chiarisce la situazione: nessun giovane con contratto di formazione lavoro è iscritto al sindacato o partecipa ad una assemblea retribuita o ha mai partecipato ad uno sciopero. Le assunzioni non avvengono come in tutte le altre aziende, cioè tramite un ufficio e un bando di concorso. Nelle bacheche di molti reparti vi sono documenti – ve li possiamo anche consegnare – in base ai quali, in caso di necessità, per l'acquisto di una casa o per assumere un figlio, ovviamente su disposizioni del signor Riva, occorre rivolgersi esclusivamente ai capi reparto. Ciò dimostra che i lavoratori vengono sottomessi con la paura.

Concludo il mio intervento affrontando un'ultima questione relativa alla sicurezza e all'ambiente, che è molto rilevante non solo perchè gli infortuni all'interno dell'azienda sono ormai all'ordine del giorno (purtroppo, ancora oggi un lavoratore si trova in sala di rianimazione a causa di un incidente molto grave avvenuto due giorni fa), ma soprattutto perchè nella città di Taranto esiste il rione Tamburi, attiguo all'azienda, sul quale vengono a depositarsi elevate quantità di minerale. L'azienda avrebbe dovuto spendere del denaro per rispettare l'ambiente e, quindi, per ridurre le immissioni nell'atmosfera, cioè doveva fare in modo da coprire i cumuli di minerale per impedire, durante le giornate molto ventose, la volatilizzazione delle polveri; e invece ha disatteso tali obblighi. Purtroppo, sia gli abitanti del rione che gli stessi lavoratori sono stanchi di tale comportamento, che dimostra la volontà di non rispettare l'ambiente, la sicurezza

e una città che per trent'anni non solo ha rispettato la grande fabbrica e le ha dato molte professionalità ma purtroppo, ha subito anche gravi infortuni mortali.

Vi ringrazio nuovamente per l'attenzione che avete prestato nei confronti delle nostre preoccupazioni.

*GALIANO.* Dal momento che i colleghi che mi hanno proceduto vi hanno già fornito un quadro completo della situazione esistente all'interno dello stabilimento ILVA, intervengo solo per illustrarvi due denunce specifiche.

Nello stabilimento ILVA di Taranto assistiamo con frequenza ormai quotidiana a forme di denuncia «atipiche» da parte di centinaia di lavoratori i quali ci informano che per paura di essere trasferiti ad altro posto di lavoro o, peggio, di non ottenere il rinnovo del contratto di lavoro, rinunciano alla normale denuncia di infortunio. Ciò determina, come conseguenza, che l'azienda fornisce dati assolutamente non veritieri sugli indici di infortunio. Per questo è necessario, a mio avviso, che l'indagine sia accelerata da parte della Commissione.

Occorre infatti trovare il modo per superare questa drammatica situazione, far tornare la democrazia all'interno della fabbrica e ridare tranquillità e fiducia ai suoi lavoratori, nei confronti delle istituzioni tutte, essendo gli stessi cittadini di questa Repubblica, i quali hanno tutto il diritto di tornare a casa sereni e consapevoli di aver dignitosamente operato e di aver contribuito con la propria capacità, onestà, con il proprio lavoro e sapere, agli utili aziendali.

Il problema che vi stiamo evidenziando in questo momento è dato da una difficoltà straordinaria e inquietante, che probabilmente è paragonabile ad una condizione di difficoltà sociale. Le persone hanno paura e parlano solo al di fuori dagli ambienti lavorativi e soprattutto nei momenti in cui si sentono tranquille che ciò che viene detto non sia utilizzato, dal momento che Riva ha la capacità di creare un clima di paura e di condizionamento psicologico.

Non siamo abituati a rappresentare questo tipo di clima perchè abbiamo combattuto ben altre battaglie di democrazia nella nostra società ed abbiamo vinto in situazioni ben più drammatiche in cui si sapeva però come determinare quella vittoria, ma in questo caso ci troviamo di fronte ad una difficoltà ed a una tale situazione per cui i lavoratori hanno bisogno di sentirsi garantiti: ecco perchè lo strumento dell'indagine conoscitiva attivato dalla Commissione lavoro del Senato è fondamentale. Non pensate infatti che siamo qui per tutelare interessi specifici del sindacato: il problema è quello di mettere in campo tutte le risorse, di aiutarci a fare in modo che quella fabbrica torni nella società civile.

*PRESIDENTE.* Siamo interessati a conoscere se la situazione descritta riguarda tutto il Gruppo o se soltanto a Taranto assume aspetti particolari. A tale proposito vorrei ascoltare un rappresentante a livello nazionale.

*ANGELETTI.* L'atteggiamento del Gruppo Riva è abbastanza uniforme nei diversi stabilimenti che possiede nel nostro paese, ma il comportamento è sicuramente anomalo, in senso peggiorativo, relativamente allo stabilimento di Taranto. Anche negli stabilimenti di Torino, Novi Ligure, Napoli e Genova c'è un atteggiamento di grande ostilità nei confronti delle organizzazioni sindacali, ma a Taranto in proposito è stata manifestata una vera e propria teoria. Poiché lo stabilimento era di proprietà dell'IRI, le organizzazioni sindacali erano abituate ad avere un rapporto continuativo con la proprietà pubblica: tale rapporto sarebbe ritenuto da Riva assolutamente incompatibile con la nuova situazione proprietaria dell'azienda pensando, come molti altri cittadini, che la presenza di un'organizzazione sindacale così ramificata, forte ed articolata rappresenti un potente ostacolo alla crescita della produttività e del profitto e quindi allo sviluppo dell'impresa. Ciò si è dimostrato infondato perché da quando l'azienda è stata privatizzata è iniziato un processo di miglioramento grazie a un favorevole ciclo economico: già precedentemente l'azienda aveva superato lo stato di crisi e aveva iniziato a produrre profitti, in relazione a fattori ciclici che intervengono nell'industria siderurgica incidendo sulla redditività dell'impresa.

Nei primi anni, l'azienda ha realizzato profitti e si è riorganizzata dimostrando in tal modo la compatibilità tra la forte presenza dei sindacati, lo sviluppo della produttività e la riorganizzazione, giungendo ad un risultato positivo in termini di profitti per l'azienda. La sorpresa da parte della proprietà è stata questa: malgrado il trascorrere degli anni, la privatizzazione dell'azienda e nonostante la riorganizzazione e l'aumento della produttività, anche oltre il normale in termini di intensificazione della prestazione, il numero degli iscritti alle organizzazioni sindacali non era diminuito. In tal modo si è smontato il teorema del signor Riva secondo il quale la sindacalizzazione era alta perché la proprietà era pubblica, mentre con una proprietà privata un alto tasso di sindacalizzazione sarebbe incompatibile, soprattutto per quanto riguarda gli impiegati che egli considera lavoratori con diritti inferiori (si tratta di un'idea che ha manifestato pubblicamente affermando che - a suo avviso - gli impiegati non sono lavoratori dipendenti come tutti gli altri e quindi non devono essere iscritti al sindacato). La sorpresa dunque è stata nel prendere atto che privatizzazione ed efficienza erano compatibili con un alto tasso di sindacalizzazione anche tra gli impiegati: il che era estraneo alla sua cultura.

Negli ultimi mesi, improvvisamente, i conflitti con il signor Riva si sono accentuati, forse perché egli si è reso conto che una normale gestione dell'azienda da parte dell'impresa tesa al buon funzionamento e alla realizzazione di profitti non era sufficiente a sconfiggere una così forte e radicata presenza del sindacato. Si è assistito, quindi, all'utilizzo di una serie di strumenti per ridurre scientificamente il tasso di sindacalizzazione e, di conseguenza, il potere di controllo delle organizzazioni sindacali sull'operato dell'azienda.

L'anomalia, in senso peggiorativo, della situazione di Taranto rispetto agli altri stabilimenti è caratterizzata dalle sue relevantissime dimensioni.

Siamo in presenza di un gruppo che, in passato, prima di acquisire questo stabilimento, operava nel settore siderurgico, soprattutto nel *trading*, cioè nel commercio dei beni e dei prodotti siderurgici, dunque scarsamente rivolto alla produzione, che si svolgeva in stabilimenti piccoli rispetto a quello di Taranto.

La cultura industriale e gestionale dell'ILVA è caratterizzata dunque da una storia di stabilimenti di dimensioni ridotte, con qualche centinaio, al massimo un migliaio di dipendenti, che ha subito un grande impatto nell'acquisire e gestire il più grande stabilimento siderurgico d'Europa e, credo, il secondo nel mondo. Ciò ha provocato problemi di rapporti con i grandi colossi siderurgici nel mondo, nonché di capacità di gestire un complesso così complicato dal punto di vista delle relazioni, a causa del *management* assolutamente inadeguato. Infatti, va rilevato un fatto singolare, che credo rappresenti un caso unico non solo in Italia, dove pure il capitalismo familiare è molto sviluppato, e cioè che tutte le leve di gestione, non solo di controllo, importanti sono affidate a persone che hanno un grado di parentela con la proprietà: non è di per sé disdicevole, ma sottolinea la nostra impressione di trovarci di fronte ad un gruppo che ha sì capacità imprenditoriali, che nessuno disconosce, ma che ha fatto un salto dimensionale così veloce e repentino da non essere in grado di esprimere una capacità di governo normale, come avviene per altre imprese private.

Termino con un paragone importante.

Abbiamo vissuto la fase di privatizzazione di una grande azienda come l'Alfa Romeo, quindi conosciamo i problemi dei rapporti sindacali che normalmente avvengono quando si passa dal datore pubblico a quello privato. La Fiat non è sicuramente famosa per avere eccezionali rapporti con i sindacati: abbiamo avuto qualche problema e continuiamo ad averli, ma nulla di paragonabile a ciò che stiamo vivendo in questa realtà, per i motivi che ho cercato di richiamare.

PRESIDENTE. Qual è il numero complessivo dei dipendenti di Taranto?

LACAVA. Oltre 10.500. Arriviamo a circa 14.000 considerando l'indotto.

BATTAFARANO. Come è noto, in questi anni altri stabilimenti siderurgici sono stati privatizzati (Piombino, Terni e altri). Vorrei, pertanto, chiedere ai dirigenti sindacali nazionali se anche in questi altri stabilimenti siderurgici privatizzati vi è un clima così pesante come quello descritto dello stabilimento di Taranto. Il dottor Angeletti ha citato il caso dell'Alfa Romeo. Come è noto, nel 1997 l'ILVA ha realizzato utili per più di mille miliardi. È chiaro che il contributo al conseguimento di tale risultato è dato principalmente dallo stabilimento di Taranto, il più importante.

Vorrei a questo punto sapere qual è stato il contributo dei suoi lavoratori; per quale motivo i suoi impiegati, pur di particolare professionalità sono oggetto di tale ostracismo da parte dell'azienda; infine, poiché l'a-

zienda afferma che il numero degli incidenti diminuisce, vorrei sapere se ciò corrisponde al vero o se questo non dipende invece dalla diminuzione del numero dei lavoratori stessi.

SCHIFANI. Vorrei conoscere l'entità e la statistica delle eventuali pronunce adottate dalla magistratura del lavoro per condotta antisindacale.

CURTO. Poichè nel reparto confino – la cosiddetta palazzina LAF – soggiornano operai ed impiegati, vorrei sapere in base a quale documentazione risultano adibiti ad una funzione non molto precisabile. Poichè avete, inoltre, affermato che il Ministero del lavoro concede al gruppo Riva la «mobilità lunga» senza sentire il parere dei sindacati, vorrei conoscere la vostra interpretazione a tale proposito. È stato affermato che nella prima fase dell'acquisizione del gruppo Riva dello stabilimento ex Italsider dell'ILVA i rapporti con i sindacati non avevano raggiunto punte di contrapposizione come quelle attuali; a ciò si è giunti attraverso una serie di fatti, tra i quali le modalità con cui si è provveduto al collocamento ed alle assunzioni dei lavoratori.

Vorrei sapere cosa è cambiato rispetto alla vecchia gestione; come è cambiato il ruolo del sindacato dalla gestione pubblica a quella privata; come si collocava precedentemente il sindacato, quale ruolo aveva nell'ambito del collocamento dei lavoratori e della gestione dell'impresa stessa: indirizzava le scelte strategiche della proprietà, per esempio, nel campo degli acquisti, delle commesse, dell'utilizzazione di alcune aziende invece che di altre, specialmente quando si trattava di aziende in ambito locale?

PELELLA. L'ILVA e l'Arsenale sono grandi realtà produttive che influenzano la città di Taranto in modo rilevante. Come vive la città questa situazione? Si registra un qualche grado di isolamento della classe operaia o vi è una sorta di consapevolezza nei settori «intelligenti» della società?

Il segretario della FIM provinciale ha parlato della presenza di pulviscolo d'amianto. Vorrei sapere se vi sono indicazioni in ordine ai tassi di patologie, di malattie professionali, in modo particolare collegate all'amianto; se sono aumentati negli ultimi anni, e di quanto, dal momento dell'insediamento del signor Riva.

Si può forse parlare di conflitto tra generazioni, quella dei vecchi cosiddetti «tutelati» e quella dei giovani?

Da più parti è stato denunciato un atteggiamento eccessivamente discrezionale nella concessione della mobilità lunga e dei pensionamenti nel settore siderurgico. Qual è la risposta dei due Ministeri rispetto ai problemi del lavoro e dell'industria?

PREIONI. Vorrei sapere se risulta che tra i dipendenti del gruppo ILVA vi siano iscritti e rappresentanti sindacali appartenenti al SALP, sindacato lavoratori padani, con riferimento agli stabilimenti situati nel Nord, e se siano stati invitati oggi.

MONTAGNINO. Avete denunciato una situazione contrassegnata dalla violazione delle norme di legge, dalla mancata osservanza degli accordi sindacali e dalla mancata ottemperanza a decisioni della magistratura, che credo non possa essere conseguenza soltanto di un comportamento arrogante, subdolo e intimidatorio posto in essere dalla direzione aziendale. Vorrei, quindi, sapere se tale situazione anomala, che giustamente da qualcuno di voi è stata definita inquietante, possa derivare anche da inadempienze, complicità e collusioni di quanti hanno il compito di vigilare e sanzionare e magari in questi anni non l'hanno fatto. In sintesi, la prima domanda che vi rivolgo tende a sapere se l'apparato pubblico ha fatto completamente – secondo il vostro parere – il dovere che gli compete per legge in materia di lavoro.

La seconda domanda che vi rivolgo è la seguente. Premesso che sono presenti 14.000 lavoratori in azienda devo dire che, pur comprendendo la debolezza del sindacato conseguente a comportamenti intimidatori posti in essere dalla direzione aziendale nei confronti dei dipendenti, tuttavia, rispetto a fatti così gravi, è difficile pensare che il sindacato non possa avere la forza di imporre e far valere le ragioni dei lavoratori ad una azienda, per quanto sia autoritaria, arrogante e lontana dai criteri della democrazia. Vorrei, cioè, capire meglio come sia possibile una tale debolezza e quali interventi possono essere posti in essere per costringere coloro che non rispettano i diritti dei lavoratori a garantirli.

La terza domanda che voglio rivolgermi riguarda la sicurezza. Anche se esiste un conflitto sindacale – credo che siamo oltre le difficili relazioni sindacali e oltre il conflitto proprio tra lavoratori o sindacati di lavoratori e padronato – tuttavia sul piano della sicurezza esistono norme cogenti per il cui rispetto imperativo, se tali norme non vengono applicate, esiste una procedura da far valere ed è possibile ricorrere alla magistratura. È per me difficile da spiegare - è l'unica considerazione che il Presidente mi perdonerà – una situazione anomala di tal genere, che sfugge assolutamente a qualsiasi logica considerazione nel contesto di uno Stato di diritto, pur se attraverso la mia precedente esperienza di sindacalista ho avuto modo di confrontarmi con aziende «difficili».

TAPPARO. Devo dire che il quadro che emerge dagli interventi dei nostri auditi – grazie anche alle domande puntuali rivolte dai vari senatori – è molto preoccupante e dà in sostanza ragione all'indagine che abbiamo intrapreso come Commissione del Senato.

Vorrei rivolgere anch'io due domande specifiche su due diversi aspetti, premettendo che una di esse è in qualche modo collegata ad uno stabilimento non compreso nella nostra indagine, ma nonostante ciò esiste una connessione.

Il primo punto è che nelle privatizzazioni si è sempre mantenuto un rapporto del Governo con il processo di dismissione, in modo da non farlo diventare una specie di vendita di una bottega; in tale processo il soggetto pubblico ha posto in essere – anche se in un altro versante – tutti gli in-

terventi utilizzando sempre leggi di politica industriale e del lavoro, delle quali oggi l'azienda beneficia in qualche misura.

Vorrei chiedere al Presidente che la Commissione possa acquisire dai Ministeri dell'industria e del lavoro dati precisi in ordine all'utilizzo delle opportunità che le leggi di politica industriale e del lavoro mettono in campo e che vengono utilizzate dal gruppo Riva. Infatti, devo dire che mi sembra paradossale – da un lato – che la dismissione venga vissuta come la vendita di una bottega e – dall'altro lato – che ci sia un imprenditore che continua ad attingere ad opportunità, certamente previste dalla legge, che dovrebbero però favorire il mantenimento di un qualche raccordo con i livelli occupazionali.

Per quanto riguarda il secondo aspetto da evidenziare, premesso che proprio ieri ho avuto occasione di incontrare nel consiglio comunale i lavoratori dello stabilimento di Torino dell'ILVA, che vivono una situazione critica da voi tutti conosciuta, sono venuto a conoscenza del fatto che il reparto di elettrozincatura – il famoso reparto del quale si parla da anni – dello stabilimento ILVA di Torino (in esso lavorano circa 30 persone) dovrebbe essere trasferito a Taranto e che in tal modo si dovrebbero eliminare le capacità di verticalizzazione di questa unità produttiva del gruppo. A parte questo elemento, anche nello stabilimento di Torino esiste un atteggiamento della direzione in base al quale si hanno relazioni industriali gravemente carenti. È un punto che mi pare opportuno evidenziare.

Pertanto, vorrei capire: il fondamento di questa eventualità ventilata dal vertice del gruppo (sembra che il gruppo Riva abbia detto che non esistono problemi per le eccedenze che vengono a determinarsi a Torino dal trasferimento di questo reparto di elettrozincatura); di che cosa realmente si tratta, dal momento che riguarda lavoratori dall'età piuttosto avanzata e difficilmente prepensionabili in questa fase; infine, cosa può determinare in termini di incremento occupazionale la collocazione nello stabilimento di Taranto di tale reparto.

**PRESIDENTE.** Anch'io intendo rivolgere ai nostri auditi delle domande, in modo da completare il quadro finora evidenziato.

In primo luogo vorrei sapere se i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono stati eletti o designati e se riescono in qualche modo ad esercitare le proprie funzioni e ad assolvere ai compiti previsti dai più recenti provvedimenti in materia.

Per quanto riguarda la seconda domanda, vorrei sapere se il sindacato all'interno dello stabilimento riesce ad operare o se trova degli ostacoli e delle difficoltà, al di là del complesso delle relazioni industriali descritto fino a questo momento.

Infine, vorrei avere un chiarimento sul seguente punto. Non sono riuscito a capire, neanche attraverso la visita effettuata a Taranto un anno fa, riguardante un altro profilo, quali siano i dati reali sugli infortuni sul lavoro e sulle malattie, dal momento che ho avuto l'impressione che la direzione aziendale tenda a fornire i dati riguardanti solo i suoi dipendenti –

parlando di diminuzione del numero di infortuni – tralasciando di dare i dati relativi alle aziende alle quali vengono delegati i lavori in appalto.

Pertanto, vorrei sapere se sono disponibili i dati relativi all'andamento complessivo degli infortuni e delle malattie professionali perché – come si capisce facilmente – se si dà molto lavoro in appalto, è chiaro che poi il numero degli infortuni nell'azienda diminuisce. Il mio desiderio è quello di capire se nel complesso l'andamento è decrescente, crescente o stabile.

*SABATTINI.* Devo fare necessariamente una premessa per rendere comprensibile tutto ciò che finora è stato detto.

Il gruppo Riva non ha presentato nè intende presentare un piano industriale, pur avendo annunciato la necessità di una riorganizzazione all'interno dei suoi stabilimenti.

Presentare un piano industriale vuol dire esplicitare le funzioni di ogni stabilimento del gruppo Riva, molte delle quali sono connesse tra uno stabilimento e l'altro, e dunque è molto importante conoscere le intenzioni dell'azienda rispetto ai vari stabilimenti.

La mancata presentazione di un piano industriale comporta che, a causa delle diverse dichiarazioni che si rincorrono, nelle realtà aziendali si determina uno stato di agitazione. Per esempio, è noto che il gruppo Riva, soprattutto a Taranto, nei mesi scorsi aveva dichiarato la possibilità di esuberi e di *turn over* tra giovani e meno giovani fino a 2.000 dipendenti; nell'ultimo incontro ha invece dichiarato che non c'è alcun esubero, ma nel frattempo le organizzazioni sindacali si sono occupate dei possibili esuberi e di ciò che si poteva fare.

La tecnica di non presentare un piano industriale mette oggettivamente uno stabilimento contro l'altro. Lo stabilimento di Torino, per esempio, dovrebbe trasferire una parte della propria produzione a Taranto, ma non è mai stato detto ufficialmente cosa succederà e cioè se deve chiudere e se quei lavoratori saranno assunti da un'altra parte; per quanto riguarda lo stabilimento di Napoli si dice che c'è una linea produttiva che deve essere trasferita a Genova, ma a Napoli non è mai iniziata una trattativa in tal senso; relativamente allo stabilimento di Taranto, siamo di fronte a continue decisioni prese dalla proprietà il cui fine non è dichiarato.

Il gruppo Riva utilizza la mancanza di definizione dei suoi progetti e dei suoi piani industriali per frazionare al massimo le posizioni, mettendo gli uni contro gli altri, mantenendo così una situazione di indeterminatezza che permette alla proprietà di intervenire in qualsiasi momento a seconda delle situazioni.

Il controllo sindacale sul piano industriale è, allo stato, inesistente: ci si basa sulle voci riferite nei vari stabilimenti da questo o quel capo del personale. Tutto ciò produce un effetto di incertezza e di paura fra i lavoratori degli stabilimenti, soprattutto di Napoli, Torino e Genova. In quest'ultimo sito si dovrebbe procedere alla chiusura della parte fusoria; nel

senso che si pensa che ciò avverrà, ma non è stato delineato alcun piano preciso in proposito.

Per quanto riguarda gli accordi, ne sono stati sottoscritti diversi, di cui l'ultimo presso il Ministero dell'industria prevede l'assunzione di un certo numero di persone che hanno lavorato a vario titolo presso l'azienda in aziende consociate o che si sono occupate di manutenzione o lavorazioni impiantistiche. Senza considerare il fatto che le modalità di assunzione prevedono tempi lunghi ed incerti, che comprendono un anno di mobilità, e comunque porterebbero i lavoratori ad essere assunti tra 4-5 anni (durante i quali ci sarebbe dunque un serbatoio di oltre 2.000 lavoratori senza alcuna certezza circa i tempi da assunzione nonché relativamente al loro eventuale inquadramento e salario), gli accordi vengono in larga parte vanificati dalla direzione che dichiara che un certo numero di lavoratori, che la proprietà Riva dice di non conoscere, non verranno assunti. Le motivazioni sono contraddittorie e vaghe: si tratta di persone che non avrebbero una probità consolidata, che sarebbero ammalati e così via, ma nulla di preciso è mai stato detto.

Si stipulano dunque degli accordi, già di difficile applicazione, che poi vengono disattesi con decisioni discrezionali: per esempio alla Sidermontaggi, azienda consociata, otto lavoratori non sono stati assunti, perchè la proprietà non li ha voluti in quanto indesiderabili. Gli accordi dunque ci sono e dovrebbero essere applicati, nel senso che tutti dovrebbero essere assunti, ma tali comportamenti rendono per il sindacato impraticabile arrivare ad una soluzione in quanto la mancata assunzione di lavoratori senza una motivazione particolare non può essere accettabile.

Il nodo della questione è dunque di natura squisitamente contrattuale. Il problema è che, raggiunto un accordo, non si possono poi porre condizioni: ciò è inaccettabile per il sindacato ed impedisce di applicare l'accordo stesso. Il sindacato non può avallare la decisione della proprietà di non assumere alcuni lavoratori perchè da essa indesiderati: un accordo di questo genere violerebbe qualsiasi deontologia sindacale, a prescindere dalle valutazioni di ogni singolo sindacato.

L'atteggiamento del gruppo Riva in questo caso rende difficilissimi gli accordi e impossibile la loro applicazione: da qui trae origine il frequente ricorso alla magistratura. Sono state portate avanti diverse iniziative contro la proprietà Riva relativamente a tali questioni, oltre quelle che riguardano il comportamento dei lavoratori e cioè i provvedimenti disciplinari; ma tutto ciò nasce proprio dall'impossibilità di applicare gli accordi.

Non c'è timore di scioperare: i lavoratori di Taranto hanno effettuato vari scioperi, ma si ha la sensazione che l'atteggiamento del gruppo Riva, in particolare del suo Presidente, sia volto a esasperare il conflitto per trarne vantaggio, nel senso di rendere la situazione sempre più ingovernabile dal punto di vista sindacale. Anche le iniziative di lotta assumono queste particolari caratteristiche, traducendosi in provvedimenti disciplinari, fino ad arrivare al punto che il segretario generale della FIM è stato

egli stesso oggetto di un provvedimento disciplinare pur non essendo in quel momento dipendente ILVA. Questo è il massimo che si può fare.

Quello che ho cercato di delineare è il quadro generale, senza il quale è difficile comprendere il motivo delle scelte operate dal Gruppo Riva. Si può arrivare ad un'unica conclusione: non è vero che le discussioni sindacali non sono accettate dal signor Claudio Riva, il quale svolge il ruolo di direttore del personale, della produzione, dei rapporti a livello di stabilimento, dei rapporti con le aree: qualsiasi cosa succede il signor Riva interviene perchè dispone della quasi totalità di funzioni. E' una situazione quasi caricaturalmente dominata dal signor Claudio Riva, tanto che è molto difficile stabilire l'esistenza di poteri, se non quello che generalmente definiamo potere padronale. Ci troviamo di fronte ad una richiesta, volutamente esplicitata, secondo cui deve essere unicamente la proprietà a decidere; tutto il resto è corollario.

*BARETTA.* Questa metodologia, questo approccio non sono per la verità consueti in altre società siderurgiche privatizzate dove, se è vero che vi è un duro confronto democratico con i sindacati, non si raggiunge l'accanimento «terapeutico» nei confronti della storia delle relazioni sindacali, come constatiamo nel caso Riva.

Non è priva di gravità l'attenzione che presta alla vicenda non solo il mondo sindacale ma anche quello imprenditoriale: una eventuale affermazione della totale autonomia decisionale della proprietà in un quadro scarsamente rispettoso dell'importanza delle relazioni sindacali rischierebbe di fare scuola nel sistema di relazioni che nel nostro paese si va con difficoltà affermando.

E' stato intravisto uno scarto tra una prima fase e quest'ultima, nella quale appare più difficile il confronto. Credo che a questa domanda vi sia una risposta precisa: per un periodo di tempo la proprietà Riva era ancora condizionata dagli esiti di un confronto sindacale derivante dal processo di cambiamento della Finsider. Quest'operazione si è conclusa da pochi mesi e oggi il signor Riva dispone pienamente dello stabilimento: finchè egli si è dovuto muovere in una fase di transizione tra l'acquisto e il pieno possesso si è mosso con prudenza; nel giorno in cui ha avuto la disponibilità completa non solo della proprietà formale, ma anche degli accordi che ne conseguivano dal punto di vista sindacale, ha esplicitato tutta la sua concezione delle relazioni sindacali, efficientemente sintetizzata nell'intervento precedente.

Quanto alla presunta debolezza del sindacato, è indubbio che ci troviamo in una situazione delicatissima: entrare in aperto conflitto, come perseguito dalla dirigenza aziendale, o cercare di razionalizzare e riportare la vicenda ad una gestione normale.

La vera difficoltà sta proprio in questo, malgrado la disponibilità non solo del sindacato tarantino o di quello degli altri stabilimenti del gruppo Riva, ma anche da parte dei sindacati delle imprese appaltatrici nel momento della privatizzazione nel senso di procedere a nuovi accordi che tenessero conto delle esigenze delle nuove proprietà (nuove metodologie di

confronto, gestione flessibile della mano d'opera, strumentazione tecnico-operativa).

Dobbiamo a questo punto decidere se uno stabilimento come quello di Taranto debba essere gestito ai soli fini produttivi con il massimo consenso possibile di tutti, coinvolgendo i lavoratori, oppure no. Questa difficoltà può tradursi in una situazione di debolezza. Da parte nostra, riteniamo un errore investire in conflitto; siamo però costretti a misurarci quotidianamente con l'atteggiamento della dirigenza aziendale che si scontra con il lungo elenco delle questioni presentate fino ad ora e che rende il ritorno ad una situazione normale profondamente compromesso.

*LACAVA.* Le ragioni della debolezza del sindacato sono a mio parere evidenti: siamo in presenza, potremmo dire, di una città con 14.000 lavoratori, estesa tre volte la città di Taranto. Per governare una città di queste dimensioni, normalmente si dispone di forze di polizia, di carabinieri, di vigili urbani, della magistratura, del consiglio comunale; come fa il sindacato da solo a governare una grande città come questa con i limiti di azione imposti dal padrone? In assenza di regole è difficile effettuare adeguati controlli.

Tra l'altro, siamo qui per denunciare questi abusi non solamente per debolezza, ma perchè è nostro dovere farlo, esattamente come quando si denuncia un ladro. Sono stati calpestati i diritti di lavoratori, si opera in assenza di regole e con strumenti a disposizione fortemente limitati.

Inoltre tutti i sistemi di controllo e di rispetto delle regole si trovano al di fuori dei cancelli.

Quindi, dovete esaminare il problema sotto quest'aspetto e non invece nel senso classico, dal momento che esiste una particolarità. Ci troviamo di fronte al più grande stabilimento siderurgico in Europa e al secondo nel mondo e pertanto non è semplice pensare di svolgere attività sindacale in una fabbrica di tal genere. Se mancano le regole e anche il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro sindacati, per certi versi salta tutto.

Per quanto riguarda il problema dell'esistenza di diverse fasi della gestione Riva, il segretario generale della FIM nazionale, Pierpaolo Barretta, vi ha già detto che il 31 dicembre nel 1997 sono scaduti per Riva i vincoli, stabiliti dall'atto di vendita della proprietà privata, sul piano delle garanzie occupazionali e sul metodo della gestione. Prima si fanno gli accordi e solo successivamente si passa alla fase del loro rispetto. Noi abbiamo posto in essere tali vincoli, ma poi non sono stati rispettati. Questa è la reale situazione. E' facile stipulare gli accordi e poi interpretarli in modo diverso.

Abbiamo gestito la situazione finchè si è trattato di fare accordi e di mettere in mobilità i lavoratori, ma al momento di discutere la cambiale - come si dice - è mancato il suo pagamento: il personale non è stato assorbito, si è inventato il problema degli «indesiderabili» ed è stato costituito il reparto-confino. Ripeto che gli accordi sono stati stipulati, ma è proprio

il loro mancato rispetto che fa emergere il problema dei rapporti con la proprietà.

Per quanto riguarda il prima e il dopo gestione pubblica, posso dire che c'è sempre stato il coinvolgimento del sindacato, il quale ha mantenuto il tasso di sindacalizzazione molto alto, passando attraverso una ristrutturazione e circa cinque riorganizzazioni. Probabilmente si dimentica che fino alla fine degli anni '70 lo stabilimento di Taranto aveva 30.000 addetti; il numero è sceso e abbiamo lo stesso mantenuto un alto tasso di sindacalizzazione ed il consenso della gente.

Ciò dimostra che non siamo contro le riorganizzazioni aziendali, la flessibilità e così via; lo abbiamo sempre dimostrato anche con la nostra storia.

Abbiamo vissuto almeno quattro processi di riorganizzazione nell'ambito della siderurgia attraverso confronti anche duri, con la partecipazione della città, promuovendo anche «catene umane».

E' possibile che la città di Taranto subisca solo l'inquinamento del quartiere Tamburi? Non è corretto che gli acquisti effettuati dalla fabbrica servano anche ad arrecare un beneficio alla comunità locale?

Il problema da noi evidenziato riguarda anche l'informazione dell'impresa circa quanto viene speso nella provincia di Taranto, nella regione Puglia e nel resto del territorio nazionale. La nostra è una richiesta politica, perchè bisogna anche offrire lavoro alla comunità. Oggi ci troviamo di fronte al fatto che arrivano a Taranto imprese del Nord - soprattutto bresciane - che non hanno una qualifica di livello alto. In tal modo non si cercano le professionalità *in loco* e alle imprese locali vengono affidati lavori di livello molto basso.

Noi, a differenza di quanto lascia trasparire il signor Riva, non ci troviamo all'interno del sistema di potere. Non bisogna dimenticare poi che quella del Mezzogiorno è una realtà molto difficile sul piano occupazionale. L'assenza di informazione sul piano industriale è un grave problema.

A questo punto concludo il mio intervento per lasciare spazio ai miei colleghi in merito ad altre questioni che occorre affrontare.

*GALIANO.* Sono state rivolte domande in merito all'istituto della «mobilità lunga». Per quanto riguarda le questioni relative a collusioni o complicità esterne, posso affermare in via di principio e con sicurezza che ci sono state complicità e che tuttora esistono, ma non possiamo dire niente in merito alle collusioni; non vi è dubbio che le denunce che esponiamo in questa sede sono state già trasmesse agli organi competenti (alla magistratura e all'Ispettorato del lavoro), in merito agli orari, ai tempi e ai ritmi di lavoro.

Se guardiamo attentamente i risultati, dobbiamo dire con franchezza che sono molto scarsi, addirittura quasi inesistenti. Per quanto riguarda poi i lavoratori che, senza tener conto delle loro professionalità sono stati collocati nella cosiddetta palazzina LAF (il reparto confino, composto da due stanze di circa 45 metri quadri, nelle quali sono collocati 60 lavoratori, possono individuarsi tre tipologie di lavoratori).

Oltre gli otto che sono ancora in causa, sono stati mandati alla palazzina LAF: venticinque lavoratori assunti dall'ILVA (tutti sindacalizzati); i lavoratori che non hanno accettato i consigli – così si dice – di alcuni responsabili aziendali di non effettuare la timbratura in uscita (ciò in pratica impedisce il computo delle ore straordinarie, che costituiscono un diritto per il lavoratore, e quindi il loro pagamento da parte di Riva, che ha solo l'intenzione di pagare un premio a fine anno di circa tre milioni); infine, alcuni dirigenti sindacali che non hanno convenuto con l'azienda le modifiche dell'organizzazione del lavoro (uno di questi – ovviamente rappresentiamo tutte le situazioni esistenti – a causa di problemi cardiaci, preoccupato dal suo stato di salute e pressato dal punto di vista psicologico, a nostro giudizio è stato costretto a fare la novazione del contratto di lavoro da impiegato ad operaio).

Siamo meravigliati dal fatto che il gruppo Riva abbia ottenuto con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale la possibilità che un elevato numero di lavoratori utilizzino la mobilità lunga per pensionamento, senza aver fatto nè un accordo o almeno un incontro con il sindacato.

Concludo il mio intervento con la formale richiesta che la Commissione d'indagine si attivi al più presto, in quanto per le organizzazioni sindacali la governabilità e la democrazia sono elementi di certezza per i cittadini e i lavoratori dell'ILVA di Taranto, tenuto conto che la proprietà vuole di creare un clima di disperazione e di sfiducia.

*PALMIERI.* Mi permetto di fare soltanto due segnalazioni utili per una vostra completa conoscenza e, quindi, tralascio di ripetere tutto quello che è stato già detto dai miei colleghi.

Innanzitutto devo dire che presso l'ILVA di Taranto esiste una situazione ormai costante, che non si è mai verificata in nessun altro stabilimento. Vi rendiamo noto che, durante gli scioperi, è invalsa ormai la prassi – assolutamente nuova – di chiamare unità impiegate a sostituire personale con qualifica operaia.

Qualcuno ha parlato del nostro stato di debolezza. Devo dire che le nostre lotte rischiano di essere vanificate perchè gli scioperanti vengono sostituiti nei posti di lavoro. Abbiamo presentato per questo numerosi ricorsi alla magistratura – per essere preciso, ben otto ricorsi – ai sensi dell'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori.

MONTAGNINO. Qual è stato il loro esito?

*PALMIERI.* Il primo degli otto ricorsi ai sensi dell'articolo 28, quello sulle «comandate», lo abbiamo già vinto (il signor Riva aveva punito i lavoratori, ma il magistrato gli ha dato torto). Durante uno degli ultimi scioperi, come già è stato detto, è avvenuto un episodio assurdo: il sottoscritto, segretario generale della FIM di Taranto, presente davanti alla portineria, è stato oggetto di un provvedimento disciplinare pur non essendo dipendente dell'ILVA. Questo non è mai accaduto nella storia del sindacato.

Per quanto riguarda le questioni attinenti alla sicurezza del lavoro, ripeto quanto già affermato, e cioè, che a Taranto si è determinata una situazione assurda: non abbiamo strumenti di controllo; ci sono centraline, per esempio, in alcuni rioni che ancora non funzionano. Da un importante studio della OMS pubblicato dalla Gazzetta del Mezzogiorno, risulta a Taranto un incremento di tumori alla pleura, delle patologie broncopolmonari, nonché di tumori alle vie respiratorie. Si tratta, non da oggi, di malattie dovute al lavoro che facciamo.

Per quanto riguarda i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, sono stati eletti e la loro elezione comunicata all'azienda; ma non ci sono possibilità che siano messi in condizione di conoscere le emissioni nocive o tossiche dello stabilimento nè che sappiano dove vanno a finire gli scarichi. Per esempio, siamo molto preoccupati per la staticità degli impianti, perchè non si sa in quali condizioni sia un altoforno dopo quindici anni. È, comunque, una situazione che non ci permette di conoscere le emissioni dei gas e dei fumi che, purtroppo, provocano le malattie suddette.

*ANGELETTI.* In risposta alla domanda del senatore Preioni, preciso che non sono presenti negli stabilimenti ILVA, neanche in quelli del Nord, rappresentanti del SALP (sindacato lavoratori padani).

*SORRENTINO.* Consegno alla Commissione, per porli alla vostra attenzione, gli atti già trasmessi, a partire dal 1996, alla procura della Repubblica di Taranto, attualmente oggetto di accertamento.

Consegno inoltre una relazione della Usl di Taranto 4, che risale al 1995, relativa ad un'indagine ambientale dalla quale emerge la situazione dell'ILVA della città di Taranto e gli interventi effettuati.

Inoltre, invieremo un'ulteriore documentazione sulla questione che riguarda la mobilità dei lavoratori e le modalità di utilizzazione di tale mobilità.

*CICERONE.* Quanto ascoltato è tutto vero e riassume il complicato quadro della vicenda ILVA Taranto.

Ci troviamo di fronte ad una situazione quasi inedita dal punto di vista delle relazioni sindacali per la presenza di una così grande azienda siderurgica che, rispetto a temi fondamentali quali la salvaguardia della salute e i diritti dei lavoratori, è veramente all'anno zero. Secondo i dati forniti dall'ILVA, pubblicati anche dalla stampa locale, fra il 1994 e il 1997 gli incidenti sul lavoro sono stati ben 4.214, 12 dei quali mortali; mentre 307 hanno comportato una rendita per i lavoratori a causa della gravità dell'infortunio.

Inoltre, rispetto alle questioni dell'ambiente e della sicurezza, i dati forniti dalle autorità locali ai cittadini sono allarmanti: la situazione è gravissima.

Per quanto riguarda gli accordi sull'occupazione, a nostro avviso il Ministero dell'industria, del commercio e dell'artigianato, proprio perchè

cofirmatario degli impegni assunti nel 1995 e 1996, dovrebbe essere più presente e più sollecito nel far rispettare gli accordi da parte del gruppo Riva.

I diritti sindacali sono del tutto inesistenti, così come ribadito nei diversi interventi: non solo mancano le relazioni sindacali sul versante degli investimenti e del piano industriale, che non ci è mai stato presentato, ma l'aspetto sconcertante è che Riva preferisce interloquire con il sindaco di Taranto, con il presidente della giunta regionale ed altri rappresentanti degli enti territoriali, dimostrando o cercando di accreditarsi come un padrone le cui armi principali sono le ragioni della sicurezza e del rispetto dei diritti.

La verità è che quando si ricorre al pretore per le violazioni dei diritti sindacali viene data ragione ai lavoratori: è un quadro assolutamente grave e preoccupante che riteniamo vada sottolineato in modo che la Commissione lavoro del Senato se ne possa convincere, perchè Taranto rappresenta un passaggio estremamente delicato.

Dal punto di vista produttivo abbiamo avuto una fase di espansione, la città non ha mai vissuto un periodo di così favorevole congiuntura per quanto riguarda la collocazione del prodotto: ci chiediamo cosa possa accadere nel momento in cui il ciclo produttivo dovesse subire un *trend* negativo; cosa accadrebbe ai lavoratori impegnati in quell'azienda. Mi sembra che questo sia un ulteriore elemento su cui la Commissione dovrebbe riflettere.

PRESIDENTE. Ringrazio gli intervenuti e dichiaro chiusa questa prima fase di audizioni.

*Vengono congedati i rappresentanti delle organizzazioni sindacali FIOM, FIM e UILM, CGIL, CISL e UIL della provincia di Taranto e vengono introdotti i rappresentanti della UGL metalmeccanici).*

#### **Audizione dei rappresentanti della UGL metalmeccanici**

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca l'audizione dei rappresentanti della UGL metalmeccanici, ai quali do il benvenuto. Come voi sapete, stiamo svolgendo un'indagine conoscitiva sulla situazione negli stabilimenti di Taranto e Novi Ligure per comprendere se la situazione descritta sia limitata a Taranto oppure sia estesa al gruppo Riva nel suo complesso. Il quadro piuttosto complesso che è emerso presenta relazioni sindacali molto tese, problemi relativi alla sicurezza e al rispetto delle normative, in particolare dello Statuto dei lavoratori.

Do pertanto la parola ai nostri ospiti per avere indicazioni ulteriori ed il loro parere.

MAZZEO. Sono a conoscenza della situazione in cui verte lo stabilimento di Taranto. Operando a livello nazionale posso affermare che le relazioni industriali con l'attuale gruppo non esistono. Si danno luogo solo

ad incontri su problematiche di poca rilevanza, che si sviluppano con la rappresentanza sindacale unitaria all'interno dello stabilimento; il gruppo Riva è reticente a sviluppare collaborazioni soprattutto sulle problematiche quali la sicurezza dell'impianto o dell'ambiente. Si arriva a situazioni paradossali per cui essere rappresentante sindacale è causa di ritorsioni da parte del Gruppo; quanto alle assunzioni viene posta come condizione essenziale quella di lasciare l'organizzazione sindacale.

*DE VITTORIO.* Vorrei, anzitutto, spendere due parole sulle tre aziende ex consociate a partecipazione statale la cui acquisizione ed i relativi accordi sottoscritti non mi sembrano del tutto chiari. Riva ha acquistato una azienda statale che al suo interno comprendeva tre aziende a partecipazione statale, che conseguivano appalti continuativi. In base ad impegni presi successivamente a livello ministeriale, sottoscritti dal ministro Bersani, si sanciva l'assunzione del loro personale nell'arco di un anno, con medesime retribuzioni e mansioni dopo essere passati per la mobilità.

Prendo spunto da quello che sta succedendo per evidenziare che gli impegni non vengono mantenuti: la Sidermontaggi entro il 31 dicembre 1997 doveva essere assorbita con i suoi circa 60 impiegati. Ebbene, solo 11 di questi impiegati sono stati assunti e assegnati a mansioni mortificanti che svolgono nella famosa palazzina - di cui la stampa ha parlato tanto - per non aver accettato di essere inquadrati come operai; per non aggiungere che il signor Riva deve aver ricevuto un bel regalo grazie a queste tre aziende, perchè accettando l'indennità di mobilità egli beneficia di grossi privilegi previdenziali e fiscali.

Non sono stati inoltre rinnovati i contratti di lavoro ad aziende non statali che avevano comunque appalti all'interno dello stesso stabilimento; il loro personale è stato assunto a tempo determinato per un anno, poi licenziato e dopo quindici giorni riassunto a tempo determinato da società di diversa denominazione. In linea generale, non esistono azioni sindacali.

Si procede all'assunzione di giovani con contratti di formazione lavoro anche se bisogna verificare il rispetto delle ore contrattuali di formazione. Comunque se sono sindacalizzati, vengono avvicinati e viene loro chiesto di revocare la delega sindacale, indipendentemente dal sindacato a cui appartengono. Qualora un lavoratore ritenga di essere stato leso nei suoi diritti e intraprenda un'azione legale per salvaguardare i propri interessi, non c'è possibilità di scampo. Se attraverso il suo legale promuove un'azione giudiziaria nei confronti dell'azienda, il lavoratore deve per forza rinunciare a tale azione, perchè gli viene decurtata e non riconosciuta la retribuzione che gli spetta.

*CAMPOSEO.* Vorrei affrontare in modo più dettagliato la questione della sicurezza, perchè ciò che a noi sindacalisti preoccupa maggiormente è proprio la sicurezza sul posto del lavoro e tutto quello che sta avvenendo all'interno dell'ILVA. In sei mesi sono stati registrati vari incidenti mortali, che si devono attribuire in buona parte alle logoranti pressioni psico-

logiche che i lavoratori subiscono quotidianamente dai propri capi, che li costringono a lavorare con animo preoccupato e non tranquillo (come invece dovrebbe avvenire).

Ciò che desta meraviglia in modo particolare è la situazione riguardante i giovani che sottoscrivono contratti di formazione lavoro, dal momento che tendono a non denunciare gli infortuni che subiscono – lo si può verificare dai verbali che si trovano in infermeria, dove giornalmente vengono curati – perchè preoccupati di essere messi da parte dall'azienda e non più riconfermati nel loro posto di lavoro. Viene inoltre imposta una diminuzione del numero di ore di formazione lavoro prescritte da 120 ad appena 70.

Il lavoro straordinario è arrivato a punte così elevate che Riva non ci comunica alcuna notizia; soltanto una volta ci è stato detto che era previsto un investimento di circa 500 miliardi per l'ambiente e la sicurezza sul posto di lavoro, ma sembra che ciò non sia avvenuto o comunque noi non sappiamo niente perchè non abbiamo avuto relazioni.

Voglio precisare che anch'io come tanti altri sono stato minacciato di essere collocato nella cosiddetta palazzina LAF, ma non sono preoccupato e pertanto continuerò all'interno dell'azienda a fare il sindacalista, dal momento che sono stato eletto dagli impiegati, e quindi a svolgere il mio lavoro – come ho sempre fatto – in modo democratico e dignitoso. Aggiungo che altri miei colleghi - io l'ho spuntata a rimanere nel mio reparto – per altri motivi, forse perchè più deboli o più preoccupati, sono andati a finire nel reparto-confino; anche se hanno dichiarato di star bene, io non ci credo, perchè tali persone sono sempre state abituate a lavorare, per cui è inevitabile l'insorgere di problemi psicologici: sicuramente il far niente finisce, nel giro di qualche mese, per far impazzire le persone ed è probabile che questo sia lo scopo del proprietario.

È chiaro che esistono anche tanti altri problemi. Prima ho affermato che non ci preoccupa la mancanza di relazioni industriali, dal momento che non le abbiamo mai avute e continuiamo a non averle, perchè per Riva non esistono i sindacati; infatti, dobbiamo andare ogni volta in tribunale per poter avere delle delucidazioni in merito a quello che la direzione aziendale compie. Siamo preoccupati perchè siamo convinti che fra qualche anno – probabilmente anche meno – non ci sarà più una persona iscritta al sindacato; in tal modo si perderà quel criterio di democrazia all'interno di un'azienda in base al quale il sindacato rappresenta i lavoratori. Per il resto, sinceramente non sappiamo che cosa dire, oltre al fatto che i lavoratori sono preoccupati se sono chiamati a testimoniare in tribunale, perchè hanno paura di perdere il posto di lavoro – le minacce sono giornalieri – e pertanto sottostanno a tutto quello che l'azienda decide e pone in essere.

Quando Riva è venuto a Taranto, tutti abbiamo creduto che fosse il salvatore del Sud. Invece, non ha fatto altro che trasferire dalla città gli uffici acquisti e dare lavori a terzi esterni a Taranto, costringendo di conseguenza tutte le piccole e medie aziende fornitrici dell'ILVA a chiudere (le piccole aziende, per esempio, che si occupano dei motori elettrici oggi

stanno chiudendo). È vero che operando in questo modo si è ottenuto un risparmio, tuttavia si poteva procedere attraverso un confronto con le aziende locali per esaminare se i prezzi erano corretti. A giudizio del sindacato questo era un metodo costruttivo. Riva ci sta mettendo nelle condizioni di farci perdere le staffe, ma noi cerchiamo di mantenere la calma perchè sappiamo a che cosa possiamo andare incontro (alcuni nostri colleghi sono stati licenziati e altre venti persone hanno subito una sospensione di tre giorni). Per noi diventa impossibile lavorare e risolvere i problemi dei lavoratori in una situazione di tal genere; non si ha nemmeno la possibilità di dialogare con i lavoratori all'interno dell'azienda perchè se ci si ferma per un attimo a parlare, interviene immediatamente il capo turno, sorgono dei problemi. Conosciamo tutti molto bene quali sono i provvedimenti disciplinari che possono essere adottati.

BATTAFARANO. Il quadro che è stato finora delineato trova, per la verità, conferma anche nelle dichiarazioni espresse dai dirigenti sindacali di altro orientamento e, pertanto, da tutto ciò scaturisce una situazione abbastanza consolidata.

Tuttavia, vorrei che venisse approfondito maggiormente un aspetto, dal momento che mi sembra di aver capito che da una questione più generale emerge un problema contrattualistico. Vorrei sapere da voi se è riscontrabile nell'atteggiamento della proprietà una specie di accanimento nei confronti degli impiegati e dei loro diritti.

CURTO. In effetti l'analisi posta in essere dai rappresentanti sindacali che abbiamo audito in questa seduta coincide per intero con la situazione di grande difficoltà esistente attualmente all'interno dell'ILVA di Taranto.

In questo mio intervento vorrei soffermare l'attenzione soltanto su due aspetti che riguardano la sicurezza del lavoro e l'ambiente. Pertanto, vorrei chiedere agli auditi quale sia la loro valutazione circa l'attuazione del programma di bonifica ambientale dei settori interessati dalla presenza di amianto nell'ambito delle imprese dell'ILVA.

Il secondo aspetto da evidenziare – emerso anche nell'ultimo intervento dei nostri auditi – riguarda la perdita sostanziale del coinvolgimento delle aziende locali, a causa della decisione della direzione aziendale dell'ILVA di eliminare in sostanza da Taranto la possibilità di decidere degli acquisti; questo è un fatto emerso anche nelle audizioni precedenti e, pertanto, mi sembra direttamente collegato al ruolo che il sindacato ha avuto nel passato.

Oggi il sindacato denuncia una situazione di difficoltà rispetto al ruolo assunto dai lavoratori, ma mi sembra che denunci anche una limitazione del proprio ruolo, che negli anni passati aveva assunto forme non propriamente sindacali, quali per esempio il controllo dell'attività gestionale dell'ILVA e dei criteri di assegnazione dei lavoratori.

Vorrei sapere, dunque, cosa è accaduto negli ultimi tempi, cosa si è venuto a modificare e, soprattutto, in rapporto al passato, se questa *demi-*

*nutio* rientra nella logica aziendale o rappresenta un riequilibrio rispetto ad eventuali alterazioni.

**MONTAGNINO.** Sono state sottolineate, oltre alle condizioni delle relazioni sindacali che, con un eufemismo, possiamo definire difficili, le questioni della sicurezza. Ebbene, se davvero siamo di fronte ad una continua inadempienza del rispetto delle norme sulla sicurezza, che dà luogo ad incidenti mortali, vorrei sapere quali possono essere le spiegazioni della sostanziale impunità, del fatto che non ci siano stati interventi diretti a rimuovere queste condizioni estremamente negative che riguardano i diritti dei lavoratori.

**MAZZEO.** Rispetto all'ultima questione una spiegazione è veramente difficile da fornire, in quanto abbiamo chiesto più volte interventi da parte delle Usl, dell'Ispettorato del lavoro e altri. Gli interventi vengono effettuati, ma non portano a risultati. Poiché non possiamo «buttare il sasso in fronte a nessuno», rimane il sospetto, l'interrogativo, ma oltre a questo non riusciamo ad andare.

Inoltre, nel momento in cui chiediamo notizie in proposito alla direzione, ai preposti del dottor Riva, questi non ci ricevono o forniscono risposte vaghe e quando si chiede un approfondimento troncano ogni discussione, arrivando al punto di alzarsi ed uscire dalla stanza.

Da quello che mi risulta è diventata invivibile tutta la zona attorno allo stabilimento ex Italsider: ultimamente sono stati riscontrati cinquanta casi di asbestosi, dovuti alla polvere di amianto nei polmoni. Quindi è tutta la popolazione del circondario che si trova in una situazione disastrosa.

**DE VITTORIO.** Rispondendo al senatore Battafarano sul problema degli impiegati, probabilmente la nuova gestione del Gruppo, articolato in tre aziende per un totale di circa 1.700 operai, comporterà per le organizzazioni sindacali la necessità di una nuova ristrutturazione. Ma una sorta di accanimento contro gli impiegati esiste; mi sembra assurdo che un impiegato voglia passare a svolgere le mansioni di operaio, come è successo a due ingegneri della Sidermontaggi che, dopo dodici mesi di mobilità, hanno dovuto accettare di fare gli operai. Non credo proprio che ciò sia avvenuto per loro volere.

Nell'azienda in cui lavoro attualmente ci sono 40 capi turno che hanno accettato di lavorare come operai, sono stati cioè declassati, nonostante l'accordo non lo prevedesse. Comunque le mansioni che svolgono sono quelle di coordinatore, svolgono cioè lo stesso lavoro che facevano presso l'azienda madre.

Esiste, dunque, molto probabilmente un accanimento nei confronti degli impiegati, fermo restando che noi, come organizzazioni sindacali, siamo disposti a trovare una soluzione nel caso si presentassero esuberanti; ma non ci viene detto niente, non sappiamo quali siano i disegni del gruppo: prevedo che tra sei-sette mesi verrà dichiarato un esubero di per-

sonale impiegatizio da gestire, nonostante l'ILVA sia un'azienda in attivo che sta assumendo giovani in formazione lavoro. La proprietà probabilmente vuole un riciclo del personale preferendo lavoratori che costano meno a quelli con vent'anni di anzianità e il posto fisso, forse perchè ritiene che i profitti di questi due anni e mezzo di gestione, che sono superiori alle previsioni, non siano sufficienti.

*MAZZEO.* In occasione di un incontro svoltosi presso il Ministero dell'industria, del commercio e dell'artigianato, il signor Riva ebbe a dichiarare in maniera chiara che intendeva procedere ad un rinnovo delle maestranze dello stabilimento ILVA di Taranto, perchè i lavoratori si erano abituati male col sistema delle partecipazioni statali. Egli non pensava minimamente di gestire lo stabilimento con un personale che non rispecchiava, secondo il suo pensiero, quelle che erano le sue aspettative, ritenendo di dover procedere ad un ciclo continuo di rinnovo dello stesso. Si riferiva soprattutto agli impiegati che - a suo dire - «se la spassavano» di più.

*DE VITTORIO.* Per quanto riguarda il discorso sulla sicurezza, se ci sono lacune da parte degli enti preposti all'accertamento non spetta a me dirlo. Certamente non c'è maggiore sicurezza di ieri, anche perchè sotto le partecipazioni statali le manutenzioni si facevano (emerge anche dai bilanci). Comunque, spendere denaro per rendere l'impianto efficiente comporta meno problemi di salute per i lavoratori.

Tornando ai compiti istituzionali di certi organi, si sta affrontando il problema dell'amianto sulla base di uno studio che ne ha rilevato la presenza. Nel corso di un incontro con le organizzazioni sindacali è stato riferito dalla commissione incaricata della verifica che anche ad un'azienda specializzata in costruzione del materiale refrattario era stata riconosciuto il rischio di esposizione in quanto, nel corso di visite periodiche per la sicurezza sul lavoro, a parecchi operai erano state riscontrate tracce di amianto nei polmoni. Alla domanda relativa al motivo per cui alle aziende che rifacevano l'incamiciatura di refrattario veniva riconosciuto il rischio da esposizione e non invece a quelle che provvedevano all'abbattimento e all'evacuazione di quel materiale, i cui lavoratori quindi erano molto più esposti, ci è stato risposto che risultava che le aziende che provvedevano al rifacimento si occupavano anche della demolizione. Io ho sostenuto, in base ai contratti di appalto, che questo non era vero, in quanto altre aziende avevano provveduto per anni alla demolizione, ma non era stato loro riconosciuto il rischio. Probabilmente anche in questo caso ci sono lacune da parte degli enti preposti.

Per quanto riguarda la Icrof, nonostante la commissione, dopo un sopralluogo (richiesto esplicitamente dalla nostra organizzazione sindacale) in un reparto dove si provvede a tagliare i fondi metallici, abbia comunicato che non c'era presenza di amianto, successivamente sono state fatte denunce alle Asl che, recatesi sul posto, hanno accertato tale presenza.

*CAMPOSEO.* Vorrei riprendere il problema dell'amianto: ogni anno nel mio stabilimento sono utilizzati in media quattro cassoni per gettare generalmente i pezzi dei caminetti utilizzati, per un totale di circa 5.000-6.000 chilogrammi; questi, una volta riempiti, vengono svuotati in una cava autorizzata. Si procede inoltre allo smaltimento dell'amianto solo in alcuni settori di uno stesso reparto nel quale è stata riconosciuta la presenza di amianto; poi nei documenti si legge che l'amianto è sparito dal 1992.

Possiamo dimostrare la presenza dell'amianto e chiederemo un'ispezione quanto prima; si procede invece allo smaltimento dell'amianto nelle officine generali – tra i colleghi vi è il cognato del senatore Battafarano – dove non è stata riconosciuta l'esistenza di questo elemento.

*PRESIDENTE.* Ringrazio gli auditi per il loro contributo.

Dichiaro conclusa l'audizione e rinvio il seguito dell'indagine conoscitiva ad altra seduta.

*I lavori terminano alle ore 13,40.*

---

SERVIZIO DELLE COMMISSIONI PARLAMENTARI

*Il Consigliere parlamentare dell'Ufficio centrale e dei resoconti stenografici*

DOTT. LUIGI CIAURRO