

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIII LEGISLATURA —————

11^a COMMISSIONE PERMANENTE

(Lavoro, previdenza sociale)

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

4° Resoconto stenografico

SEDUTA DI MARTEDÌ 5 MAGGIO 1998

(Antimeridiana)

Presidenza del vice presidente ZANOLETTI

INDICE

**Audizione delle organizzazioni sindacali FIOM-CGIL, FIM-CISL e UILM-UIL della provincia di
Alessandria e della rappresentanza sindacale unitaria dello stabilimento ILVA di Novi Ligure**

PRESIDENTE	Pag. 3, 6, 8	ACCILI	Pag. 3, 4, 5 e <i>passim</i>
BATTAFARANO (<i>Dem. Sin.-l'Ulivo</i>)	4, 9, 13	MOTTA	6, 10
DUVA (<i>Dem. Sin.-l'Ulivo</i>)	8	NARDINI	7, 8
MANZI (<i>Rif. Com. Progr.</i>)	9		
MORANDO (<i>Dem. Sin.-l'Ulivo</i>)	8, 9, 13 e <i>passim</i>		
PELELLA (<i>Dem. Sin.-l'Ulivo</i>)	5, 6, 7 e <i>passim</i>		

Audizione della organizzazione sindacale FAILM-CISAL di Alessandria e Genova

PRESIDENTE	Pag. 15, 17, 19	FORGIA	Pag. 15, 17, 19
BATTAFARANO (<i>Dem. Sin.-l'Ulivo</i>)	17, 19		

Intervengono, ai sensi dell'articolo 48 del Regolamento, il signor Giorgio Sciutto, segretario provinciale della FIM-CISL di Alessandria, il signor Claudio Nardini della segreteria provinciale della FIOM-CGIL di Alessandria, il signor Gianluigi Montessoro, segretario provinciale della UILM-UIL di Alessandria, i signori Diego Accili e Bruno Motta, della rappresentanza sindacale unitaria dello stabilimento ILVA di Novi Ligure, e, in rappresentanza della FAILM-CISAL delle province di Alessandria e Genova, i signori Giovanni Forgia, segretario provinciale, Michele Ferrando, segretario amministrativo, Loris Para, segretario vicario, Carlo Graffione, segretario provinciale per la piccola e media industria.

I lavori hanno inizio alle ore 11,10.

AUDIZIONE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL DELLA PROVINCIA DI ALESSANDRIA E DELLA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA DELLO STABILIMENTO ILVA DI NOVI LIGURE

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito dell'indagine conoscitiva sulla situazione degli stabilimenti ILVA di Taranto e Novi Ligure, sospesa nella seduta antimeridiana del 28 aprile 1998.

Abbiamo oggi in programma l'audizione dei rappresentanti della FIM-CISL, della FIOM-CGIL e della UILM-UIL di Alessandria, nonché della rappresentanza sindacale unitaria dello stabilimento ILVA di Novi Ligure, ai quali rivolgo un cordiale benvenuto a nome della Commissione.

Come di consueto, dopo l'intervento dei nostri ospiti, interverranno i senatori per porre richieste di chiarimento.

Do la parola al signor Accili, della rappresentanza sindacale unitaria dello stabilimento ILVA di Novi Ligure, per svolgere una introduzione.

ACCILI. Signor Presidente, ringraziamo anzitutto la Commissione per averci prestato attenzione; in questa occasione vorremmo fare il punto della situazione riguardo allo stabilimento di Novi Ligure con riferimento agli ultimi tre anni, dalla privatizzazione avvenuta nel maggio 1995 fino alla situazione attuale.

In questo lasso di tempo la proprietà ha attuato una serie di ristrutturazioni aziendali, tra cui preminente è stata quella dell'allontanamento delle ditte appaltatrici. In particolare, nel mese di maggio del 1996 si è avuta una fuoriuscita forzata dallo stabilimento di Novi Ligure di circa 140 dipendenti di una ditta di appalto (la Seco di Bergamo) che si occupava di imballare e spedire il materiale prodotto dallo stabilimento. Questa è stata l'apoteosi del processo di riorganizzazione, nel senso che è stata

l'ultima ma anche la più grossa chiusura di rapporti di appalto; nei mesi precedenti, comunque, avevamo già avuto cessazioni di appalti e quindi licenziamenti di personale.

Abbiamo concluso con l'azienda una serie di accordi, che però non sono stati rispettati per varie vicissitudini. Mi preme ricordare che lo stabilimento di Novi Ligure era famoso nell'ambito della siderurgia per essere all'avanguardia sia per quanto riguarda gli impianti che in tema di relazioni industriali, tant'è vero che avevamo stipulato accordi di rilevanza nazionale sullo stabilimento, sulla salvaguardia degli impianti, sulle relazioni industriali, tutte cose che ci portavamo in dote come sindacato. Lo stabilimento di Novi Ligure, tuttavia, nell'anno 1996 ha effettuato circa duecento ore di sciopero. Tanto per capire quale è stata la situazione, non ci siamo svegliati una mattina dicendo «blocchiamo tutto»: questo deteriorarsi della situazione che ha condotto agli scioperi è dovuto al fatto che sono stati conclusi diversi accordi che però sono stati puntualmente disattesi – secondo noi – dall'azienda.

Per quanto riguarda le ditte di appalto, in un accordo firmato il 17 maggio 1996, sottoscritto da noi come sindacato e dall'azienda dinanzi al prefetto di Alessandria, si stabilì una sorta di «scambio»: l'ILVA si impegnavo ad assumere i lavoratori della ditta Seco in cambio della collocazione in cassa integrazione di 130 dipendenti dello stabilimento; questo perchè, secondo l'azienda, all'epoca lo stabilimento non necessitava di un incremento dell'organico.

Successivamente abbiamo sollecitato una serie di incontri con la proprietà e siamo arrivati al 17 luglio 1996, presso l'Ufficio provinciale del lavoro di Alessandria, a stabilire, anche qui dopo una serie di azioni di sciopero....

BATTAFARANO. Mi scusi, quanti dipendenti ha l'ILVA di Novi Ligure?

ACCILI. Lo stabilimento di Novi Ligure all'epoca della privatizzazione era composto da circa mille persone tra operai, impiegati e quadri dirigenti, in più c'erano circa quattrocento dipendenti dell'indotto. Ad oggi, tanto per fare un raffronto, siamo circa a settecento unità forse poco meno.

Il 17 luglio, dopo nuove azioni di lotta, perchè l'azienda – secondo noi – aveva indiscriminatamente allontanato 130 lavoratori ponendoli in cassa integrazione, non rispettando quanto richiesto dalla legge, abbiamo cercato di concludere un nuovo accordo stabilendo un criterio di rotazione semestrale per i lavoratori in cassa integrazione. Anche stavolta l'azienda ha firmato l'accordo e puntualmente sei mesi dopo – nel gennaio 1997 – non ha dato luogo alla rotazione e ha continuato a mantenere il personale in cassa integrazione fuori dall'azienda.

Nel frattempo si è verificata una situazione, che noi avevamo già denunciato in sede di accordo, di carenza di organico all'interno dello stabilimento, tant'è vero che una successiva indagine dell'Ispettorato del lavoro

ha evidenziato come l'azienda, a fronte di 130 lavoratori sospesi in cassa integrazione, facesse un ricorso massiccio allo straordinario negando ferie e riposi; con questa motivazione risulta che sia stata bocciata la richiesta di cassa integrazione. Dal mese di gennaio 1997 fino ad oggi abbiamo nuovamente tentato di trovare con l'azienda un accordo che garantisse il reintegro dei lavoratori sospesi, o comunque un eventuale *turn over* del personale sospeso, ma non siamo riusciti, neppure con una serie di incontri presso il Ministero del lavoro, a trovare alcun accordo. Tra l'altro, la situazione in termini di organico nel frattempo è notevolmente peggiorata, perchè alcuni lavoratori sono stati collocati in prepensionamento. Anche qui, l'accordo del maggio 1996 prevedeva che i lavoratori fuoriusciti per pensionamenti o prepensionamenti venissero sostituiti con il personale in cassa integrazione, ma è un altro punto che è stato disatteso.

PELELLA. Mi scusi: prepensionamento o mobilità lunga?

ACCILI. All'epoca si trattava di prepensionamento ai sensi della legge n. 451 del 1994.

In questo caso, dunque, è stata disattesa la prevista sostituzione del personale che si allontanava per pensionamento o prepensionamento con quello in cassa integrazione. Anche qui non c'è stata alcuna possibilità di trovare un accordo con la proprietà e il 16 gennaio 1998 l'azienda ILVA ha avviato formalmente le procedure di mobilità per i lavoratori sospesi, che nel frattempo o per pensionamenti o per trasferimenti a Genova o per dimissioni incentivate dall'azienda al 12 gennaio 1998 si sono ridotti da 130 a circa 30.

Il 16 gennaio 1998 è stata aperta la procedura di mobilità per questi 30 lavoratori; è stata esperita la consultazione prevista dalla legge; il 3 marzo 1998 presso l'Unione industriali di Alessandria è stato stilato il verbale di mancato accordo tra le parti e si è arrivati alla convocazione presso la Direzione provinciale del lavoro di Alessandria dove, dopo tre o quattro incontri, il 2 aprile 1998 è stato siglato un altro verbale di mancato accordo.

L'azienda ha iniziato, dal 17 aprile, a inviare le lettere di licenziamento.

Questa è sinteticamente la cronistoria di quanto è accaduto nello stabilimento. Va rilevato come, anche nell'attuale situazione, l'azienda ricorra continuamente allo straordinario, non effettui le sostituzioni tramite *turn over*. Uno dei riflessi di questa privatizzazione, oltre al deterioramento delle relazioni sindacali, è l'impoverimento che si è verificato nello stabilimento a seguito della continua emorragia di personale tecnico e di quadri. Infatti non soltanto una parte del personale è stata messa in cassa integrazione e quindi allontanata dal ciclo produttivo, ma c'è stato anche l'esodo volontario di una cinquantina di lavoratori.

Oltre al continuo ricorso agli straordinari, risulta anche impossibile usufruire delle ferie. Infatti gli attuali 700 lavoratori debbono ancora godere circa 20.000 giorni di ferie. Per la prima volta quest'anno l'azienda

ha ufficializzato un programma di fermata estiva, dopo che negli ultimi due anni aveva negato questa possibilità, peraltro prevista dal contratto nazionale e confermata dagli accordi aziendali.

MOTTA. Sono membro della FIOM-CGIL e faccio parte della rappresentanza sindacale unitaria. Tutto quanto ha detto il collega della FIM-CISL è raccolto in una documentazione, che mettiamo a disposizione della Commissione, che parte dal 17 maggio 1996, quando la vicenda dei lavoratori della Seco è iniziata con l'invio delle lettere di licenziamento.

Come si è potuti arrivare a questi licenziamenti? Secondo noi c'erano le condizioni per evitarli. È la prima volta che questo grosso Gruppo fa licenziamenti ed occorre tener presente che lo stabilimento di Novi Ligure dista 60 chilometri appena da quello di Genova. Nell'azienda 60 lavoratori sono residenti a Genova ed hanno chiesto il rientro in città. Se l'azienda avesse accontentato questi lavoratori, si sarebbero potuti evitare alcuni licenziamenti. Un altro aspetto che abbiamo rimarcato e che rimarcheremo nella causa contro l'azienda è che ci sono più di 20.000 giorni residui di ferie. Se i lavoratori avessero potuto usufruire di queste ferie, secondo i nostri calcoli i lavoratori sospesi, invece di essere licenziati, avrebbero potuto lavorare almeno per altri due anni.

Fortunatamente tra questi 30 lavoratori ce ne sono alcuni che usufruiranno della mobilità lunga: abbiamo scelto di firmare un accordo sindacale in tal senso perchè è previsto per legge che quest'ultimo sia necessario per consentire all'azienda di usufruire dei meccanismi della mobilità lunga. Abbiamo preferito accedere a questa soluzione per salvare dal licenziamento 7 unità. Tra i 22 rimasti, due o tre, usufruendo della mobilità breve riusciranno ad agganciarsi alla pensione. Secondo noi, comunque, c'erano tutte le condizioni per evitare i licenziamenti.

Vorrei anche segnalare che tra i 130 sospesi dall'azienda ci sono 7 componenti della rappresentanza sindacale unitaria sui 21 complessivi. È di tutta evidenza come si tratti di una percentuale molto rilevante. Inoltre è stato licenziato anche il coordinatore della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza: a seguito di questa decisione, anche gli altri due rappresentanti della RLS, non essendo più in condizioni di operare, sono stati costretti a dare le dimissioni e così in fabbrica tale strumento non esiste più.

PRESIDENTE. La documentazione di cui ci avete parlato sarà senz'altro utile per i nostri lavori e quindi verrà acquisita dalla Commissione.

Do la parola ai colleghi che desiderino intervenire.

PELELLA. Sono stati allontanati 140 dipendenti della ditta appaltatrice; poi avrebbero dovuto essere riassunti al posto dei 130 messi in cassa integrazione. Pertanto il saldo netto sarebbe di circa 10 unità. Vorrei che mi si chiarisse questo punto e che si dicesse di quanto è calato complessivamente il numero degli occupati nello stabilimento di Novi Ligure negli anni che vanno dalla data di acquisto da parte del gruppo Riva di quest'a-

zienda ad oggi. Cosa prevedevano gli accordi sottoscritti con le organizzazioni sindacali all'atto della cessione da parte del gruppo IRI al gruppo Riva dello stabilimento in questione?

NARDINI. Sono membro dell'ufficio di segreteria della FIOM-CGIL di Alessandria. Cercherò di essere più chiaro possibile e mi scuso in anticipo se dovrò riprendere alcuni dati già esposti in altri interventi.

Al momento della privatizzazione all'interno dello stabilimento di Novi Ligure c'erano 1.006 dipendenti diretti e, tra appalti in pianta stabile e aziende che venivano in vario modo utilizzate, c'erano circa 500 unità occupate nell'indotto. Pertanto era uno stabilimento che, nell'arco dell'anno, si attestava sulle 1.300-1.400 unità di organico. Tra la documentazione che ho visto la Commissione ha già a disposizione c'è anche l'accordo con la rappresentanza sindacale unitaria, datato 1 gennaio 1996, quindi dopo la privatizzazione, che riporta il numero dei dipendenti dello stabilimento di Novi Ligure a quella data: i dipendenti diretti risultavano già essere 955. A fronte dei 1.006 dipendenti all'atto della privatizzazione, oggi siamo arrivati a circa 700: si è pertanto verificato un abbattimento molto forte dell'organico. Per quanto riguarda invece l'indotto, cioè le ditte controllate, quelle associate, comunque composte da lavoratori residenti nei nostri territori, il calo è stato superiore alle 400 unità.

Pertanto, a tre anni dalla privatizzazione, l'organico complessivo di fatto è stato dimezzato.

Per quanto riguarda la la Seco, azienda che svolgeva attività di imballo e spedizioni per l'ILVA, essa era iscritta all'INPS con il codice statistico del commercio; di conseguenza nel corso del 1995-1996 non poteva usufruire di alcun ammortizzatore sociale (cassa integrazione o altro).

PELELLA. Poi è venuta la cassa integrazione per questa categoria.

NARDINI. Ciò è avvenuto successivamente. Nel 1996 le leggi non concedevano alle aziende iscritte con un codice statistico INPS del commercio alcun ammortizzatore sociale (né cassa integrazione straordinaria, né mobilità con indennità). Per queste ragioni siamo stati costretti ad intraprendere delle iniziative di lotta sfociate nella sottoscrizione dell'accordo del 17 maggio 1996 con il quale veniva previsto il riassorbimento dei lavoratori della Seco all'interno del Gruppo ILVA anche se non nello stabilimento di Novi Ligure, a fronte della cassa integrazione per riorganizzazione e ristrutturazione per 130 unità. Risultano ad oggi assorbiti solo 60 lavoratori ex Seco nello stabilimento ILVA di Novi Ligure; qualcuno lavora nello stabilimento ILVA di Genova pur essendo residente a Novi con la contraddizione prima sollevata dal signor Motta; un terzo del numero complessivo dei lavoratori non ha però trovato occupazione ed è oggi sprovvisto di ogni assistenza economica.

Attualmente lo stabilimento ILVA di Novi Ligure si trova ad avere un organico sottodimensionato, secondo i dati riportati da un'indagine condotta dall'Ispettorato del lavoro congiuntamente agli organi ispettivi

dell'INPS, tanto è vero che per il grande indice di ore di lavoro straordinario registrato all'interno del nostro stabilimento, pari circa a 8.000 ore mensili effettuato da un numero complessivo di dipendenti pari a 700, il Ministero ha negato la cassa integrazione straordinaria. Non si concedono ferie (o, eventualmente, per un massimo di dieci giorni), riduzioni di orario di lavoro per malattia o infortunio. Si consideri del resto che il funzionamento del nostro stabilimento è a ciclo continuo, quindi chiude per brevissimo tempo ogni anno: ogni impianto dispone del suo cosiddetto «tecnologico» corrispondente ad un addetto per postazione.

Quando il Gruppo era a partecipazione statale esisteva il cosiddetto «coefficiente di rimpiazzo», il cui scopo era quello di garantire la sostituzione dell'addetto ad una postazione ogniqualvolta un lavoratore dovesse usufruire di un giorno di ferie, di un permesso, di una riduzione di lavoro o di un'assenza per malattia o infortunio. L'azienda ha ormai fatto *tabula rasa* del «coefficiente di rimpiazzo»: i 700 lavoratori rappresentano oggi il «tecnologico» necessario per permettere il funzionamento dell'impianto; quindi, o si ripristina un organico confacente alle attività produttive oppure l'indice di straordinario sarà perennemente in incremento.

Vi è inoltre il problema della sicurezza, in quanto l'azienda non ha applicato il decreto legislativo n. 626 del 1994; non disponiamo di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza non perchè non siano stati eletti, ma perchè falcidiati attraverso il processo di cassa integrazione.

MORANDO. Cosa prevedevano gli accordi al momento della privatizzazione?

NARDINI. A parte i lavoratori prepensionati in base alla legge, al momento dell'atto di compravendita che risale al 1995 gli accordi prevedevano che il Gruppo non avrebbe provveduto a nessun ridimensionamento di impianti o di organico (quindi, nessuna cessione, dismissione di impianti e mantenimento della forza lavoro) fino al 31 dicembre 1997.

MORANDO. Questo vincolo era sui numeri o sul non licenziamento dei lavoratori in organico?

NARDINI. Credo che il vincolo posto con tale accordo vada inteso come riferito alla non possibilità per l'azienda di procedere a licenziamenti.

PRESIDENTE. Prego i senatori di impostare – come di consueto – tutte le domande, per poi procedere alle risposte degli auditi, senza ricorrere ad un continuo «botta e risposta».

DUVA. Come è noto, l'indagine conoscitiva sugli stabilimenti ILVA investe gli aspetti delle relazioni industriali e quelli della sicurezza; aspetti che nel corso delle precedenti audizioni dedicate all'ILVA di Taranto hanno assunto un rilievo particolare, sia per quanto riguarda la problema-

tica della sicurezza nell'ambito degli impianti, sia per l'impatto delle attività produttive ivi svolte e le sue ricadute sull'area urbana circostante.

Quanto allo stabilimento di Novi Ligure forse è già stato sottolineato che le rappresentanze che si occupano della sicurezza non possono operare, ma questo riguarda soltanto il profilo istituzionale di questo rapporto. Dal punto di vista sostanziale sarebbe utile approfondire la dinamica degli incidenti e gli aspetti di natura ambientale che investono la sicurezza.

MANZI. Poichè questo stabilimento era considerato d'avanguardia, essendo in grado di stare sul mercato, vorrei sapere se, secondo voi, l'attuale politica della riduzione degli organici prelude ad una liquidazione ovvero ad un rilancio dell'azienda. Se siete a conoscenza dei piani dell'azienda, come considerate, ad esempio, le notizie pervenuteci secondo cui vi sarebbe l'intenzione di licenziare i lavoratori degli stabilimenti di Torino e di Genova per poi chiuderli?

BATTAFARANO. La prima domanda che vorrei fare ai nostri ospiti riguarda la situazione della sicurezza. Vorrei chiedere se all'indomani della privatizzazione, quindi facendo un bilancio di questi due anni di gestione privata da parte di Riva, dal punto di vista della sicurezza secondo voi si è avuta un'evoluzione o una involuzione, vale a dire, se avete riscontrato una crescita, una stasi o una diminuzione del numero degli incidenti sul lavoro.

Vorrei poi sapere se nello stabilimento di Novi Ligure esiste il problema dell'amianto, e in caso affermativo se sia stato predisposto un piano aziendale di rimozione di tale materiale. Vorrei inoltre sapere se vi siano problemi relativi alla presenza di apirolio (materiale molto presente nello stabilimento di Taranto): se si usano trasformatori di apirolio, se vi sono problemi di manutenzione degli stessi, se c'è un piano per il superamento dell'uso di questo materiale, che è molto nocivo per la salute dei lavoratori.

L'ultima domanda, infine, è di carattere sindacale: vorrei sapere se avete riscontrato atteggiamenti antisindacali da parte dell'azienda nei confronti dei lavoratori e se ciò ha comportato una diminuzione nel numero degli iscritti al sindacato (ovviamente in percentuale, perchè il numero degli addetti è diminuito), se cioè sui 700 dipendenti attuali la percentuale degli iscritti al sindacato risulta diminuita rispetto a tre anni fa.

MORANDO. Signor Presidente, pensavo che fosse più utile proseguire i nostri lavori con risposte immediate, perchè in questo modo possono venire alla luce spunti per ulteriori elementi di approfondimento. In ogni modo, vorrei porre sostanzialmente due questioni, in parte collegate ad un aspetto sollevato adesso dal senatore Battafarano.

Come si è detto, c'è un ricorso abnorme allo straordinario, che provoca una serie di conseguenze che abbiamo già esaminato. Vorrei restasse a verbale della nostra audizione quanto risulta alle organizzazioni sindacali a proposito, chiamiamolo così, dello strumento di persuasione che

si usa in azienda per indurre i lavoratori a prestare un lavoro straordinario di tali dimensioni e con le caratteristiche ricordate. Naturalmente conosco la risposta, ma vorrei che rimanesse agli atti una qualche considerazione su questo punto, perchè uno straordinario di queste dimensioni rappresenta comunque un fatto negativo. Se ci trovassimo in presenza, magari per ragioni di carattere strettamente salariale, di una propensione eccezionale e del tutto spontanea dei lavoratori alla prestazione di lavoro straordinario, si potrebbe criticare questa politica ma sarebbe difficile ipotizzare una qualche forma di intervento. Se invece, come io ritengo, vengono posti in essere strumenti di pressione psicologica per indurre a prestazioni di lavoro straordinario, mi piacerebbe che in questa audizione ne rimanesse traccia.

In secondo luogo, data la descrizione che è già stata fatta dell'attuale situazione dello stabilimento per quanto riguarda il rapporto tra proprietà lavoratori e sindacato, mi sembra opportuno conoscere il giudizio che i rappresentanti dei lavoratori danno circa la presenza o l'assenza in azienda (e naturalmente sul grado di soddisfazione o di insoddisfazione che tale presenza può generare) degli organismi istituzionali che sono preposti all'esercizio di una serie di attività di tutela (in questo caso, per esempio, della sicurezza) delle condizioni di lavoro, di controllo circa il rispetto dello Statuto dei lavoratori, e altre attività di questo tipo, che competono all'Azienda sanitaria locale, all'Ispettorato del lavoro ad altri.

Anche all'ILVA di Novi, di Taranto, di Genova e di Torino dovrebbe essere presente lo Stato democratico; che l'azienda sia privatizzata o pubblica da questo punto di vista non dovrebbe fare differenza. Vi chiedo allora: come è presente lo Stato, che giudizio si dà della sua presenza all'interno dello stabilimento per quanto riguarda tali aspetti cruciali?

Le due questioni che ho posto mi sembrano strettamente legate alle ragioni per cui si è deciso di condurre questa indagine conoscitiva. La sensazione che si ha dall'esterno - lo dico come rappresentante del popolo e di quella zona - è infatti che la proprietà stia cercando di costituire una *enclave* all'interno dell'azienda, sottraendola alle normali regole che devono presiedere alla prestazione di lavoro subordinato, di piena tutela del potere di indirizzo del *management*, di organizzazione del lavoro, ma nell'ambito delle relazioni previste dalle leggi, in primo luogo dallo Statuto dei lavoratori. La sensazione dall'esterno è che in quella azienda la proprietà pensi, secondo me contro il suo stesso interesse, di poter fare a meno di tutto ciò. Si tratta però di vedere se l'indagine confermerà questa mia sensazione, oppure la negherà.

MOTTA. Signor Presidente, ad una parte delle domande risponderò io, alle altre risponderà il collega Accili.

Vorrei fare una premessa. Tra i vari problemi che abbiamo a Novi Ligure, c'è anche quello delle cause pendenti contro la proprietà. Siccome c'è un solo giudice del lavoro che si occupa di Novi, di Alessandria e che in più fa anche il Gip, purtroppo abbiamo cause relative alle dimissioni di alcuni lavoratori che erano in cassa integrazione che si discuteranno fra

due anni. L'azienda nel periodo di cassa integrazione ha erogato loro l'anticipo della liquidazione, questi lavoratori dimettendosi hanno chiesto la loro liquidazione e l'azienda non gliela ha data; queste cause, però si discuteranno fra due anni. Abbiamo un solo giudice che purtroppo non ha il dono dell'ubiquità, per cui si rimanda di anno in anno e trascorrono anche due anni prima di arrivare alla prima udienza, senza sapere poi quando si arriverà al giudizio.

Per quanto riguarda la domanda del senatore Battafarano sul tema della sicurezza, in altri tempi avrei risposto con dati precisi, ma oggi posso rispondere solo – per così dire – a lume di naso, perchè pur avendo chiesto più di una volta se gli infortuni fossero aumentati in percentuale l'azienda non ci ha fornito i dati. Noi abbiamo l'impressione che siano leggermente aumentati: devo dire «leggermente», perchè lo stabilimento di Novi è uno stabilimento di lavorazione a freddo e non a caldo, come può essere il ciclo siderurgico dello stabilimento di Taranto, e quindi il numero degli infortuni fortunatamente non è molto elevato rispetto all'altro di Taranto.

Per quanto riguarda l'amianto, qualche coibentazione dello stabilimento in quel materiale è stata smaltita ancora quando c'era l'ILVA, con la USL di Grugliasco che seguì particolarmente questo problema. Anche il problema apirolio è stato superato, quindi non abbiamo notizia che vi sia presenza di apirolio nello stabilimento. Ripeto, potremmo essere più precisi, ma l'azienda non ci dà questi dati. Con riferimento all'ambiente esterno, sempre perchè il nostro è uno stabilimento di lavorazione a freddo e quindi non comporta grossi scarichi verso l'esterno nè produce emissioni di fumo, non abbiamo notizia di problemi di inquinamento.

Questa è la situazione di prima quando eravamo un'azienda pubblica, ed anche di oggi che siamo un'azienda privata.

Ci è stato chiesto cosa si prevede possa accadere, considerando che lo stabilimento di Torino dovrebbe chiudere e che quello di Genova dovrebbe ridimensionarsi. Noi siamo molto preoccupati di come l'azienda ha affrontato il tema della qualità. Lo stabilimento di Novi Ligure ha sempre fornito ottime garanzie di qualità; abbiamo sempre avuto *performance* eccezionali, che ci hanno assicurato contratti con la Ford e con i migliori produttori stranieri di auto. Con la privatizzazione sono «saltati» alcuni servizi ed in particolare è stato smantellato il reparto qualità. Ora l'obiettivo è soltanto produrre; ma produrre senza mettere in primo piano il tema della qualità può funzionare soltanto fino a quando lo Stato continuerà ad erogare gli incentivi sulla rottamazione. Nel momento in cui ci sarà una diminuzione della richiesta di laminati piani, lo stabilimento di Novi Ligure potrebbe entrare in crisi.

È un argomento che abbiamo affrontato più di una volta con l'azienda. Ci hanno risposto: «Gli imprenditori siamo noi. Voi fate sindacato». Ma dalle notizie che abbiamo al reparto spedizioni risulta che purtroppo parecchi clienti stanno iniziando a rimandare indietro il materiale.

Il problema viene rinviato, ma noi più volte abbiamo invitato l'azienda ad affrontare seriamente il discorso qualità, perchè secondo noi esso è essenziale per uno stabilimento come il nostro.

ACCILI. Rispondo alla domanda sullo stato delle relazioni sindacali anche se, in realtà, non so da dove iniziare, perchè la situazione è complicata: le relazioni sindacali, con questa proprietà, non esistono. Capisco che è un'affermazione drastica, ma purtroppo è così.

Lo stabilimento di Novi Ligure era famoso, oltre che per la tipologia degli impianti, anche per le relazioni costruite negli anni. Siamo finiti sulle prime pagine di tutti i giornali nazionali per l'autoregolamentazione degli scioperi, che si era resa necessaria proprio perchè, trattandosi di impianti ad alta tecnologia e ad alta automazione, impianti unici in Europa, avevamo stipulato un accordo sindacale per evitare il loro deterioramento. Avevamo redatto una serie di protocolli da rispettare, ma era chiaro che tutto ciò sarebbe stato possibile nel quadro dei rapporti di allora con l'azienda; quei rapporti che ora non ci sono più.

Al momento della privatizzazione siamo arrivati con circa il 90 per cento dei lavoratori iscritti al sindacato, con una struttura di fabbrica composta da tre responsabili sindacali a tempo pieno e con un consiglio di delegati molto ampio e partecipativo. C'erano commissioni interne per la sicurezza, il controllo della mensa e tutta una serie di attività di patronato e di servizi per i lavoratori. Era una struttura forte e competente. Una struttura che si è praticamente dissolta, nel senso che gli unici sopravvissuti oggi sono i tre responsabili sindacali a tempo pieno, io e i miei colleghi, in quanto agli altri delegati sindacali è pressochè impossibile ottenere un permesso, sia perchè l'azienda, a causa della carenza di organico, adduce molte giustificazioni al rifiuto di concederne, sia anche per il clima che si è creato, in quanto i lavoratori iscritti nei direttivi sindacali provinciali hanno timore di ritorsioni.

La situazione attuale evidenzia circa il 60 per cento di iscritti a livello operaio. A livello impiegatizio non abbiamo più iscritti, se non pochissimi, che si contano sulle dita di due mani.

C'è un clima di intimidazione. Il senatore Morando ci chiedeva prima se c'erano forme di intimidazione e di quale tipo. Rispondo che innanzi tutto c'è il ricatto del collocamento in cassa integrazione; ricatto ovviamente non esplicito, molto velato.

PELELLA. Qual è stata la punta massima di impiegati aderenti alle organizzazioni sindacali?

ACCILI. Anche per gli impiegati si è arrivati al 90 per cento: c'erano impiegati di ottavo livello che facevano i delegati sindacali; ma tra gli iscritti c'erano anche quadri.

Già al momento della privatizzazione il clima è cambiato, anche perchè l'azienda affermava in sedi pubbliche di trattativa concetti come: «gli

impiegati sono roba mia». Ma le dimissioni sono aumentate nel momento in cui si è cominciato a parlare di cassa integrazione.

C'è poi il discorso delle incentivazioni. Non abbiamo elementi di prova, ma ci dicono che sono state concesse incentivazioni economiche ai lavoratori a fine anno a seguito dalla loro uscita dal sindacato. Capisco che è un'affermazione grave, ma a noi sono state riportate queste notizie. Sarà casuale, ma l'azienda ha costruito una mensa riservata agli impiegati nella quale sono ammessi - casualmente - solo quelli non iscritti al sindacato.

BATTAFARANO. E gli altri?

ACCILI. Gli altri mangiano con gli operai. Abbiamo registrato denunce di una serie di incentivazioni, di *benefit* del genere. E comportamenti ricattatori si evidenziano anche a livello operaio, soprattutto per quel che riguarda le possibili conseguenze di un rifiuto di effettuare prestazioni straordinarie e la convenienza a non richiedere ferie, nonchè per il lavoro continuativo oltre il settimo giorno. La battuta che circola è la seguente: «Non fai lo straordinario? Ma lo sai che poi c'è la cassa integrazione?». Questo è il clima che si vive in azienda.

Un'altra casualità, se così vogliamo chiamarla, è quella relativa ai premi di risultato aziendale. Si tratta dell'attribuzione di un premio di partecipazione al lavoro dell'azienda che viene diviso in otto classi, dalla lettera A alla lettera H. Anche in questo caso tutti i delegati sindacali sono nella classe contrassegnata dalla lettera A, Io che ero stato messo nella classe B, sono stato retrocesso alla classe A, anche se in sede di contrattazione l'azienda aveva ribadito che lo sviluppo di queste classi di merito poteva essere solo migliorativo e quindi nessun lavoratore avrebbe potuto essere retrocesso. A me è capitato.

Un'altra ritorsione che vogliamo denunciare è la discriminazione per quanto riguarda il personale invalido. Noi avevamo tra i lavoratori della Seco sei invalidi, di cui cinque inseriti nel meccanismo di avviamento obbligatorio ex legge n. 482 del 1968 ed uno che, rimasto invalido a seguito di un incidente stradale, dopo una serie di terapie aveva riacquisito l'uso degli arti superiori. Sono stati assunti con contratto a termine per un anno nell'accordo siglato davanti al prefetto ed alla scadenza non sono stati riconfermati, nonostante avessero espletato il lavoro attivo in maniera continuativa.

Vi sono dei lavoratori invalidi, di cui uno ricompreso nella legge n.482 del 1968, anche in cassa integrazione che vengono licenziati attraverso la mobilità.

Infine, l'Ispettorato del lavoro ha operato una serie di ispezioni soprattutto per quanto riguarda gli straordinari, il controllo cartellini, buste paga, entrate ed uscite....

MORANDO. Quante volte in un anno?

ACCILI. Una volta due anni fa. Al termine di questa ispezione, accertata la violazione, ci risulta che abbia provveduto alla irrogazione di tre milioni di lire, che pagati entro un certo termine sono diventati 600.000 mila lire. Si tratta di una cifra talmente irrisoria che qualsiasi imprenditore è incentivato a frodare la legge.

Quanto alle USL, disponiamo di uno o forse due agenti presenti sul territorio che si occupano del controllo aziendale: vi è stata una visita della USL dopo una serie di richieste formali scritte ed una lettera mandata per conoscenza alla Procura della Repubblica competente.

MORANDO. Quante volte sono venuti negli ultimi tre anni?

ACCILI. Una volta, ed abbiamo dovuto far fronte ad una serie di problemi visto che diversi lavoratori sono stati multati. Anche in questo caso il problema è garantire la presenza di agenti, attualmente in numero insufficiente.

MORANDO. A me sembra molto significativa la risposta fornita sugli strumenti di pressione utilizzati dall'azienda nei confronti dei lavoratori. Secondo il parere delle organizzazioni sindacali, infatti, il fondamentale strumento per tutelare i lavoratori in un periodo di crisi aziendale, qual è la cassa integrazione, può finire per essere paradossalmente utilizzato per ottenere una prestazione straordinaria di lavoro. Ritengo sia questo un elemento su cui la Commissione dovrebbe concentrarsi. È paradossale infatti utilizzare tale strumento come minaccia per indurre un lavoratore ad adeguarsi alle richieste dell'azienda.

PELELLA. Mi pare che, infatti, la cassa integrazione non sia stata concessa a fronte delle molte ore di lavoro straordinario effettuate.

MORANDO. Proprio perchè la cassa integrazione si può non concedere, il Governo dovrà pur riflettere su questo strumento. È inammissibile poi che vi sia un solo magistrato ad interessarsi di tutti i processi del lavoro in quella Procura.

È paradossale che si dia luogo ad una sola ispezione dell'Ispettorato del lavoro in un'azienda – la più grande della provincia – che solleva problemi di sicurezza sul lavoro e ad una sola visita dell'Azienda sanitaria locale negli ultimi due anni. È ancor più paradossale, però, che lo strumento fondamentale pensato e realizzato per tutelare i lavoratori durante le fasi di crisi obiettive registrate da parte di alcune azienda si trasformi poi nello strumento attraverso il quale ottenere una prestazione di lavoro non volontaria.

PRESIDENTE. Ringrazio gli intervenuti e dichiaro conclusa la prima parte della nostra audizione.

(Vengono congedati i rappresentanti delle organizzazioni sindacali FIOM-CGIL, FIM-CISL e UIL-UILM della provincia di Alessandria e della rappresentanza sindacale unitaria dello stabilimento ILVA di Novi Ligure. Vengono introdotti i rappresentanti dell'organizzazione sindacale FAILM-CISAL di Alessandria e Genova).

Audizione della organizzazione sindacale FAILM-CISAL di Alessandria e Genova

PRESIDENTE. A nome della Commissione rivolgo un cordiale benvenuto ai rappresentanti sindacali FAILM-CISAL di Alessandria e Genova, che ci daranno il loro contributo di conoscenza su questa complessa vicenda. Li invito senz'altro a prendere la parola ed a consegnarci dei documenti scritti, se ne hanno preparati. Poi risponderanno alle eventuali domande che i membri della Commissione vorranno loro rivolgere.

Do la parola al segretario provinciale della FAILM-CISAL, Giovanni Forgia, per una introduzione.

FORGIA. La ringrazio, signor Presidente. Devo premettere che oltre ad essere il segretario di questa organizzazione sono anche un dipendente dello stabilimento ILVA di Novi Ligure e sono, ormai da ben ventuno mesi sospeso dal lavoro, interessato inizialmente da un provvedimento di sospensione dal lavoro a zero ore, provvedimento mai tramutato in cassa integrazione o altro.

Sono rimasto sospeso nel limbo, così, senza sapere quale strada stavo percorrendo.

La cassa integrazione all'ILVA di Novi Ligure è stata negata, con decreto ministeriale del 31 luglio 1997, a distanza di circa un anno dalla richiesta da parte dell'azienda. I presupposti per cui avrebbe dovuto essere concessa la cassa integrazione non c'erano, come fu ampiamente illustrato in un rapporto dell'ispettore capo dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione di Alessandria, il dottor Mario Fersini, e come noi, in quanto organizzazione sindacale, sostenevamo da sempre. Il fatto che in azienda si effettuassero in abnorme misura delle ore di lavoro straordinario, al di là di quelle che potevano essere le ore straordinarie programmate per il calo fisiologico delle presenze dovuto a malattie, infortuni o ferie, la mancata fruizione delle ferie ed altro ancora, hanno indotto il Ministero a rigettare la richiesta della cassa integrazione.

A fronte di tale situazione avrebbe dovuto conseguire, oserei dire quasi naturalmente, un automatico rientro dei lavoratori sospesi, cosa che invece non è avvenuta. I lavoratori interessati già allora da questo provvedimento abbastanza *sui generis* si sono visti costretti a restarsene fuori dal lavoro ingiustamente, magari vedendo i loro compagni di lavoro di un tempo ricevere il doppio dello stipendio che guadagnavano prima, a fronte anche di 120-130 ore di straordinario *pro capite*. Basti pensare che attualmente in azienda a Novi Ligure sono ancora da fruire da parte del personale in forza lavoro, che ammonta a circa 670 unità più di 35.000

giornate di ferie pregresse. Tuttora nello stabilimento ILVA di Novi Ligure si effettuano programmaticamente 10.000 – 12.000 ore di straordinario; si programmano turni di lavoro di 12 ore per coprire l'attività nell'arco della giornata. Non è fantasia, sto fornendo dei dati che si possono verificare chiaramente: basta guardare i cartellini dei dipendenti e constatare quale sia il movimento del lavoro in azienda. Aggiungo, inoltre, la paurosa e preoccupante incidenza, ricorrenza e crescita di infortuni sul lavoro.

A distanza di circa due anni, quindi – dal 1° luglio 1996, data in cui ebbe inizio questa «manovra» per i dipendenti dell'ILVA, al momento attuale – i lavoratori residui dei 128 che allora furono interessati ad un provvedimento preventivo di sospensione dal lavoro in attesa di concessione degli ammortizzatori sociali sono stati oggetto di una procedura di mobilità che l'azienda ha aperto in data 16 gennaio del corrente anno. Si tratta, come ripeto, degli ultimi rimasti di questo gruppo di lavoratori che o non avevano i requisiti per poter accedere ad istituti di prepensionamento – parecchi, infatti, sono andati in prepensionamento a gennaio 1997 (sono stati sospesi nel luglio 1996 e sono andati in pensione nel gennaio 1997) – o che in questo periodo di tempo non hanno trovato collocazione altrove nè hanno voluto accedere a proposte di esodo incentivato da parte dell'azienda. Anche perchè mi chiedo dove possa andare una persona che ha ormai 50 anni, come il sottoscritto: quale azienda sarebbe disponibile ad integrarla al lavoro, oltretutto dandole il minimo vitale? Non credo che sia scritto nei crismi di una, oltretutto, ingiustificata situazione che a 50 anni, dopo aver percorso un *iter* aziendale ed essere pertanto pervenuto ad una qualificazione professionale, debba ritornare a fare il lavoro di gavetta, di apprendistato. Comunque, in azienda sono circa una trentina le persone ancora in sospenso che non hanno trovato una collocazione attraverso esodi, vuoi incentivati vuoi per trasferimenti volontari negli altri siti di Genova.

Queste persone, di cui faccio parte, sono state oggetto di procedura di mobilità nominalmente, indicando nome e cognome e non per un esubero strutturale e pertanto nel rispetto della legge, che sia per la cassa integrazione che per la mobilità prevede determinati parametri da rispettare (criteri di scelta, carichi di famiglia e quant'altro): erano proprio questi lavoratori individuati già dal luglio 1996 a dover essere posti in mobilità e pertanto da dichiarare in esubero. Mi chiedo come possa esserci esubero in un'azienda dove ci sono 35.000 giornate di ferie da far fruire al personale in forza lavoro. Da un calcolo che abbiamo fatto, risulta che basterebbe collocare trenta dipendenti in forza lavoro tutti i mesi in ferie per un mese per coprire nell'arco di circa 10 anni lo smaltimento delle ferie pregresse, dando quindi la possibilità a queste trenta persone di lavorare, così come è loro diritto.

Per tutto quanto fino adesso ho potuto narrarvi vi sono documentazioni che posso anche lasciarvi – non ero preparato a portarvele, tuttavia ve ne posso lasciare copia – e che attestano come si è svolta la faccenda all'ILVA di Novi Ligure. Con la palese complicità od incauta faciloneria,

dei rappresentanti locali ed delle organizzazioni sindacali confederali, e cioè FIOM, FIM e UILM, rispettivamente CGIL, CISL e UIL, le quali, nel sottoscrivere accordi di comodo e del momento, non hanno rispettato nè la volontà dei lavoratori, nè tanto meno ne hanno tutelato i loro diritti; realizzando, invero, nel tempo, quanto era già nei disegni e nei propositi della proprietà Riva: disfarsi, cioè, di dipendenti scomodi e/o ad elevato costo.

Le ditte che lavorano in appalto sono diventate lo strumento per estromettere manodopera qualificata dallo stabilimento. Io ho ben 25 anni di anzianità in questa azienda e sono stato anche inviato all'estero a sovrintendere il montaggio di impianti. Sono un operaio qualificato che si vede costretto ad abbandonare il lavoro per questi giochi economici. Ma quando il signor Riva ha comperato l'azienda, ha comperato anche me, nelle condizioni in cui ero, con la mia anzianità con la mia professionalità e – consentitemi – anche con il mio stipendio, leggermente superiore a quello di un neo assunto. Non so dire se sia rimasto indigesto al signor Riva proprio per questo motivo. Ma non è un caso personale, parlo anche degli altri lavoratori interessati ai provvedimenti di cassa integrazione.

Non mi sembra di poter dire che la nuova proprietà abbia proposto o effettuato ristrutturazioni o riorganizzazioni del lavoro: l'unica cosa che ha ristrutturato – ma la mia esposizione non vuole essere animosa – sono le sue finanze.

PRESIDENTE. Lei ci sta confermando dati e situazioni che abbiamo già appreso dagli altri rappresentanti sindacali. Do ora la parola ai colleghi senatori per eventuali domande.

BATTAFARANO. Desidero avere informazioni riguardo la questione della sicurezza sul lavoro. A voi risulta che l'azienda abbia un piano relativo alle manutenzioni ordinarie degli impianti e dei capannoni? Vorrei sapere se è in atto, per quanto voi ne sappiate, un incremento o una diminuzione degli infortuni sul lavoro.

Più in particolare, c'è il problema della presenza dell'amianto all'interno della fabbrica? Sono stati effettuati interventi di rimozione dell'amianto o comunque c'è un piano programmato per la soluzione di questo problema?

FORGIA. Per quanto riguarda il problema delle manutenzioni di qualsiasi genere, vorrei citare quanto è avvenuto 15 giorni fa a Genova nella sede dell'Associazione industriali. C'è stata una riunione tra i rappresentanti dell'azienda e tutti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza a seguito della rottura e del crollo di un carro ponte. Fortunatamente, il buon Dio ha fatto sì che questo incidente non provocasse danni alla persone. Il rappresentante della proprietà, dottor De Biasi, in quella riunione disse che l'incidente non era attribuibile alla mancanza di manutenzione ma alla vecchiaia degli impianti, i quali, se fossero stati in mano alla pro-

prietà attuale da più tempo, non risulterebbero così obsoleti e ridotti in uno stato disastroso. Invece, ciò avviene perchè sono stati «tagliati» selvaggiamente i reparti e la forza lavoro preposti alle manutenzioni. C'è stato un periodo nel quale per avere un pezzo di ricambio bisognava che un operaio capoturno uscisse e andasse a comprarlo. Però sono state trasformate le portinerie e sono state costruite comode foresterie.

La realtà è che il gruppo Riva ha acquistato una fabbrica, quella di Novi Ligure, all'interno della quale si trovano reparti «revampati», ossia ristrutturati in un contesto di tecnologia d'avanguardia. Cito i reparti di ricottura continua, di zincatura, il decatreno, che sono fiori all'occhiello della siderurgia europea. Di impianti come quello per la ricottura continua, che è costato 700 miliardi, ce ne sono tre in tutto il mondo. Tutto questo garantiva una produzione di qualità e ad alta tecnologia. Purtroppo però le manutenzioni non vengono fatte e questo ha comportato conseguenze pesanti: nell'ultimo periodo in cui ho lavorato in fabbrica l'impianto di ricottura lavorava un giorno e poi stava fermo per altri tre, perchè non c'era la possibilità di fare una manutenzione programmata, nè tanto meno quella straordinaria, mancando i pezzi di ricambio. Siamo arrivati a «ponticellare» i «fine corsa», non avendo a disposizione i pezzi di ricambio. Mi spiego meglio: il «fine corsa» è uno strumento che consente all'apparecchiatura successiva di funzionare; non avendo a disposizione i «fine corsa», abbiamo dovuto «ponticellare» le apparecchiature.

Per quanto riguarda l'amianto, nello stabilimento di Novi Ligure i reparti interessati all'utilizzo di fibre di questo materiale nel corso del tempo sono stati bonificati, tanto è vero che, come dicevo prima, ci siamo attrezzati per la produzione degli stessi prodotti ed anzi di maggiore qualità con altri impianti, quali ad esempio la ricottura continua, che hanno consentito di abbattere la presenza di amianto rispetto alla ricottura statica, che prevede l'utilizzo stabile di cordoli di amianto per chiudere le campane. Analoghi miglioramenti si sono avuti per la zincatura a caldo. Anche le coperture dei capannoni sono state rimodernate eliminando l'Eternit. Pertanto possiamo dire che in azienda l'amianto è stato rimosso, se non nella sua globalità, comunque quasi per intero. Ma non va dimenticato che coloro che come me possono vantare una certa anzianità di lavoro nell'azienda hanno lavorato per anni a contatto con l'amianto, che veniva utilizzato addirittura in funzione antinfortunistica: guanti, grembiuli, protezioni di amianto. Comunque oggi nelle strutture dello stabilimento si registra la rimozione quasi totale dell'amianto.

Per quanto attiene all'organizzazione del lavoro e alla salute dei lavoratori nelle aziende – parlo nello specifico della realtà di Novi Ligure – il pronto soccorso ed il presidio medico – previsto dalla normativa di legge – è stato totalmente esautorato, al punto che gli addetti alle infermerie ed ai cicli sanitari interni sono oggi addetti alle portinerie. È stata smantellata quasi del tutto una struttura che garantiva una sorta di *day hospital* nella quale, in caso di malore, si poteva sostare per la durata del turno; questa è stata ricollocata in un locale che un tempo era un mini spogliatoio degli operai situato in Strada Bosco Marengo, n. 1. Le argo-

mentazioni in base alle quali l'azienda ha impostato la ristrutturazione dell'assetto logistico e la dislocazione dei locali non rientra nelle mie competenze; però oggi come oggi si finisce per non recarsi in infermeria perchè non offre più quella assistenza cui il lavoratore avrebbe diritto durante la sua permanenza al lavoro. I pompieri – necessari in un'azienda come l'ILVA – non esistono più essendo stati accorpati al corpo di vigilanza.

Al contempo, però, si procede alla realizzazione di ristoranti privati per i dirigenti a discapito dello spazio destinato a più di 200 impiegati che occupavano due palazzine unite da una passatoia sospesa: una delle due è stata completamente smantellata; dell'altra si è provveduto al rifacimento dei pavimenti del pian terreno e vi sono state collocate delle docce, degli impianti logistici; i piani superiori sono stati destinati alla realizzazione di ristoranti. Queste sono le ristrutturazioni cui l'azienda ha dato luogo; non importa se poi si rompono le corde dei carro ponte ed i rotoli cadono sugli operai o se i carro ponte non frenano più se si aprono le pinze di sollevamento ed il materiale il cui peso è pari a 20-25 tonnellate cade sugli operai; poco importa se i passaggi per i mezzi di pronto intervento e di pronto soccorso sono perennemente occupati da sfilze di rotoli d'acciaio, prodotti selvaggiamente e senza alcuna logica di produzione e di stoccaggio degli stessi nelle apposite aree.

BATTAFARANO. Quali sono gli interventi di controllo operati all'interno dell'ILVA dalla USL e dall'Ispettorato del lavoro?

FORGIA. Essendo fuori dall'azienda da due anni non ho potuto seguire da vicino direttamente le vicende. In particolare, quasi tutte le persone appartenenti alle organizzazioni sindacali che oggi rappresento, e più precisamente gli attivisti sindacali della FAILM, sono state messe fuori dall'azienda senza conoscerne il motivo; forse eravamo tutti in esubero. Questi istituti di controllo e di ispezione si sono resi disponibili, però solo su nostra iniziativa e richiesta, ad eccezione del sopralluogo che gli ispettori del lavoro preposti devono effettuare al fine di verificare le concrete ragioni esposte dall'azienda per richiedere la cassa integrazione.

Non so della programmazione delle visite da parte degli enti preposti; posso solo dire che il nuovo rappresentante della sicurezza in precedenza ha fatto l'impiegato presso l'ufficio del personale e non so se sia abilitato a svolgere questo ruolo o se abbia la pertinente preparazione.

PRESIDENTE. Ringrazio gli intervenuti per il loro contributo.

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

I lavori terminano alle ore 12,40.

