

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIII LEGISLATURA —————

11^a COMMISSIONE PERMANENTE

(Lavoro, previdenza sociale)

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

8° Resoconto stenografico

SEDUTA DI GIOVEDÌ 25 GIUGNO 1998

Presidenza del presidente SMURAGLIA

INDICE

Esame del documento conclusivo

PRESIDENTE	Pag. 3, 8, 9	
CURTO (AN)	9	
MONTAGNINO (PPI), relatore alla Commissione	3	
PELELLA (Dem. Sin.-l'Ulivo)	9	
ZANOLETTI (CDU)	9	

I lavori hanno inizio alle ore 15,25.

Documento conclusivo

(Discussione e rinvio)

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca l'esame di uno schema di documento conclusivo dell'indagine conoscitiva sulla situazione degli stabilimenti del gruppo ILVA di Taranto e Novi Ligure, sospesa nella seduta del 18 giugno 1998.

Prego il relatore, senatore Montagnino, di illustrare lo schema di documento conclusivo che ha predisposto.

MONTAGNINO, *relatore alla Commissione*. Signor Presidente, ho definito questo documento una «bozza di relazione», perchè in realtà esso è aperto ai contributi dei componenti la Commissione e non vi è alcuna volontà di considerarlo completo o comunque «blindato»

All'inizio della relazione ho esposto il percorso attraverso il quale l'11^a Commissione ha deliberato di procedere ad una indagine conoscitiva sulla situazione degli stabilimenti ILVA di Taranto e Novi Ligure, e ho dato conto del lavoro svolto negli ultimi due mesi, delle audizioni effettuate e del sopralluogo a Taranto.

Ho cercato di riassumere i punti di contatto, che riguardano prevalentemente le relazioni sindacali, tra gli stabilimenti di Taranto e Novi Ligure; mi sono soffermato, in particolare, sullo stabilimento del gruppo ILVA di Taranto, che ha una situazione più eclatante sia sul piano delle difficoltà (le definisco così, utilizzando un eufemismo) delle relazioni sindacali, che su quelli delle condizioni ambientali e della osservanza della normativa della sicurezza del lavoro.

Per quanto riguarda le relazioni sindacali, ho cercato di porre l'accento su una evidente difficoltà del sindacato a far valere le proprie ragioni, probabilmente per una condizione di debolezza o anche per lo scarto troppo accentuato nel rapporto tra il precedente interlocutore (che certamente, essendo a partecipazione pubblica, aveva una maggiore disponibilità al dialogo) e l'attuale proprietà privata, che appare più intransigente. Ho anche accennato, però, all'ipotesi di un uso disinvolto – se non distorto – da parte della proprietà privata delle proprie prerogative e alla mancanza di rispetto per il ruolo della rappresentanza sindacale, considerata alla stregua di un fastidioso incomodo o un ostacolo per ogni prospettiva di maggiore produttività.

I sindacati accusano la proprietà di avere comportamenti tendenti allo svuotamento delle relazioni industriali ed alla delegittimazione degli organismi sindacali; le denunce riguardano l'intendimento aziendale di perve-

nire ad una totale individualizzazione del rapporto di lavoro, eliminando quindi la mediazione sindacale.

Il pesante clima di intimidazione e le pressioni psicologiche sui lavoratori che sono state denunciate trovano riscontro in azioni concrete e visibili, non smentite peraltro dall'azienda; semmai giustificate o meglio legittimate dai «superiori» interessi aziendali.

La sostituzione del personale in sciopero con altri impiegati – appartenenti allo stesso reparto, precisa la dirigenza – non è per l'azienda un attacco ad un diritto costituzionalmente protetto, ma un'esigenza a garanzia degli impianti, così come sono considerati legittimi e giustificati le sanzioni disciplinari ed i provvedimenti di licenziamento adottati a seguito dello sciopero del 13 gennaio 1998.

Vi sono casi in cui il personale è stato spostato alle pulizie civili: l'azienda precisa che si tratta soltanto di 50-60 persone e che, peraltro, lo spostamento è pressochè sempre avvenuto con il consenso dei lavoratori interessati.

È stata denunciata anche la sistematica violazione degli accordi sindacali stipulati che, in effetti, dovevano salvaguardare i livelli occupazionali: questo punto, però, è stato fortemente contestato dall'azienda che, rispetto ai dati, evidenzia che soltanto alcune decine di lavoratori non sono stati riassunti.

La questione di rilievo è che tali lavoratori vengono indicati – credo in modo significativo – come «indesiderati».

L'azienda afferma anche che tale definizione è usata comunemente nel dialogo tra le parti sociali.

Per quanto riguarda il piano industriale, esso è stato proposto e consegnato dall'azienda alla Commissione: il sindacato ha precisato di non averne conoscenza, ma l'azienda ha denunciato l'indisponibilità del sindacato ad incontrarsi per discuterlo.

In tre anni, è stato realizzato molto in questa azienda: tale riconoscimento deve essere dato anche rispetto alle drammatiche condizioni in cui versava l'ILVA dopo la precedente gestione a partecipazione pubblica.

Credo si possa convenire sul fatto che il gruppo ha dovuto seguire logiche proprie dell'imprenditoria privata; non è accettabile, però, che tali logiche possano sconfinare nell'esercizio arbitrario del potere e nella compressione dei diritti dei lavoratori.

Il presidente del gruppo, il signor Riva, afferma che, se in altri stabilimenti siderurgici presenti nel paese vi è una situazione più distesa dei rapporti sindacali, in ogni caso non ci si deve soffermare su questo dato, perchè si deve valutare anche il livello di utilizzazione degli impianti da parte della nuova proprietà, la capacità di crescita e la ricaduta sul piano dell'occupazione. Per questo aspetto, la situazione dell'ILVA – così sostiene il datore di lavoro – potrebbe essere molto istruttiva, ed io credo che effettivamente lo sia.

È altrettanto istruttivo il riconosciuto orientamento (come è stato specificamente risposto ad una domanda posta dal senatore Duva) di proporre l'assegnazione di dipendenti inquadrati come impiegati a mansioni rien-

tranti nella qualifica di operaio. Tale assegnazione – precisa l'azienda – non comporta comunque la perdita della qualifica e del trattamento economico di impiegato, che vengono mantenuti, ed è stata accettata – anche in questo caso in modo «volontario» – da circa 200 lavoratori.

Nelle audizioni svoltesi, l'azienda ha manifestato la possibilità di una pregiudiziale ostilità ambientale e ha denunciato gli attacchi condotti da parlamentari e dalla stampa; ha richiamato invece, come prova della sua disponibilità al dialogo con il sindacato, l'accordo siglato nel gennaio 1996, che avrebbe garantito idonei spazi di attività sindacale, oltre il livello di tutela degli accordi nazionali, e l'accordo integrativo del febbraio 1997, con il quale ha accettato integralmente la piattaforma economica sindacale «contribuendo così a mantenere e portare le retribuzioni del personale dell'ILVA di Taranto a livelli che non hanno praticamente uguali in tutto il Sud d'Italia e in larga parte dell'intero paese».

Ritengo che queste annotazioni dimostrino come nel gruppo Riva vengano considerati in modo alquanto discutibile i diritti e la dignità dei lavoratori, perchè in tutto il ragionamento svolto dall'azienda si fa riferimento sempre a questioni legate alla produttività e all'economia. Tale valutazione, che mi sono permesso esprimere, è confortata anche dalla Direzione provinciale del lavoro di Taranto – organismo, quindi, *super partes* – quando sostiene che «le relazioni sindacali non si svolgono secondo le regole che garantiscono le parti sociali su un piano di pari dignità e garanzie legali» e che «i rapporti tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori sono stati caratterizzati da una continua conflittualità che, molto probabilmente, è acuita dall'intento della società di orientare il proprio potere gestionale senza eccessivi controlli o ingerenze nelle decisioni che riguardano le scelte sull'organizzazione delle attività produttive, scelte che coinvolgono la tutela e la sicurezza dei lavoratori».

La stessa Direzione del lavoro denuncia l'uso di strumenti di persuasione non propriamente legittimi e l'utilizzo di armi convincenti che possono incidere sullo stato individuale dei lavoratori nel caso non volessero adeguarsi al consiglio loro rivolto. L'esempio plateale di una situazione assolutamente inaccettabile, perchè lesiva dei diritti e della dignità dei lavoratori, è comunque offerto dalla palazzina LAF, cioè da quell'edificio dove sono ospitati i 60 dipendenti in posizione da definire, come vengono eufemisticamente indicati dalla parte datoriale. Si tratta di personale tecnico, di impiegati, di programmatori e dipendenti appartenenti ad altre professionalità che, probabilmente perchè non obbedienti, sono stati confinati, come ha potuto accertare la stessa Commissione, in una palazzina, con in dotazione soltanto una scrivania e condannati a non fare niente, per la scelta del datore di lavoro di non procedere al licenziamento: una scelta che riflette paradossalmente la volontà dell'azienda di conservare per quanto possibile un «clima costruttivo nelle relazioni sindacali», come la stessa ha sostenuto.

In questa situazione il giudizio più severo è espresso dalla Direzione provinciale del lavoro di Taranto che ha anche inviato un'informativa alla procura della Repubblica ed alla pretura circondariale: «Se poi la minac-

cia» - scrive il direttore - «arriva a privare il lavoratore della sua capacità lavorativa, impedendogli di fornire le sue prestazioni lavorative contrattualmente dovute, allontanandolo dal suo posto di lavoro, relegandolo in un locale privo di collegamento telefonico e di acqua potabile, allora la minaccia di dequalificarlo o di licenziarlo si aggrava, in quanto mette a rischio la sua salute psico-fisica e mortifica la sua dignità d'uomo».

Per questi lavoratori «in posizione da definire» (secondo la terminologia usata dal datore di lavoro, signor Riva) viene garantito comunque il trattamento economico, in base alle qualifiche di appartenenza.

È chiaro che se tutto ciò è accaduto, ci sono state autorità pubbliche che non hanno saputo, o potuto, o voluto ripristinare diritti e legalità e che non hanno tentato, in una realtà produttiva così importante, efficaci mediazioni per ripristinare corrette relazioni sindacali. Il mio riferimento è in particolare al prefetto di Taranto.

L'indagine conoscitiva ha anche affrontato il tema dell'osservanza delle disposizioni di legge in materia di lavoro e della normativa sulla sicurezza e sull'uso dell'amianto.

Sono state rilevate irregolarità relative a prestazioni di lavoro straordinario. Sono emerse, soprattutto, inadempienze da parte dell'azienda, per quanto riguarda il versamento della contribuzione aggiuntiva non sempre effettuato. Su tale materia, è stata data notizia di un'indagine da parte dell'INPS.

Dai riscontri effettuati dalla Direzione provinciale del lavoro, su cento contratti di formazione lavoro sono stati rilevati, per alcuni, elementi per ritenerli nulli. Gli accertamenti dovranno essere adesso estesi agli altri contratti.

Sono state rilevate assunzioni con contratto di formazione lavoro a tempo determinato di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, per poter fruire delle previste agevolazioni.

Mentre l'azienda nega l'utilizzo dei giovani assunti con contratto di formazione lavoro in attività sproporzionate al loro bagaglio professionale, è dichiarata l'impossibilità dell'espletamento di controlli efficaci sul fenomeno dell'uso della «paga globale» da parte delle ditte appaltatrici. La Direzione provinciale del lavoro di Taranto conferma la possibilità di evasioni contributive correlate a tale sistema.

Per quanto attiene alla sicurezza ed all'igiene del lavoro, occorre tener presente che la produzione siderurgica è caratterizzata da un alto margine di rischio e che tale situazione risulta aggravata dalla vetustà degli impianti.

Nella bozza di relazione si fa riferimento più dettagliatamente alle ispezioni avvenute in questi anni, a seguito delle quali sono stati redatti ben 80 verbali, 50 prescrizioni e 50 informative all'autorità giudiziaria. Al relatore non appaiono rassicuranti le dichiarazioni dell'azienda in merito, anche alla luce del numero delle contestazioni, che per l'azienda non sarebbe invece elevato in considerazione delle dimensioni dello stabilimento.

Un altro elemento di persistente pericolosità, che ho citato nella mia introduzione alla relazione, è rappresentato dalla presenza di numerosi trasformatori contenenti apirolio. L'azienda ha al riguardo assicurato che provvederà alla loro sostituzione nel più breve tempo possibile.

Ha formato poi oggetto di contestazioni il rifiuto opposto dall'azienda al rilascio di copia del documento di valutazione rischi. Di fatto, questa, si dichiara disponibile unicamente a consentire la consultazione del documento da parte dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza presso gli uffici dell'amministrazione.

In tal modo, pur rispettando formalmente il dettato del decreto legislativo n. 626 del 1994, l'azienda sembra pregiudicare, di fatto, la possibilità di un effettivo esame del documento da parte dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, trattandosi di un testo di circa 1.000 pagine.

In verità l'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo del 19 settembre 1994, n. 626, prescrive che il documento di valutazione dei rischi deve essere custodito presso l'azienda ovvero l'unità produttiva, mentre l'articolo 19, comma 5, stabilisce che il rappresentante per la sicurezza ha accesso, per l'espletamento della sua funzione, al documento di valutazione dei rischi, nonchè al registro degli infortuni sul lavoro.

Considerato, però, che l'articolo 19, comma 1, lettera e), sancisce che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza riceve «le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi ed alle misure di prevenzione» emerge, comunque, un'inadempienza del datore di lavoro che è riconducibile non a motivi di riservatezza aziendale sul documento ma, certamente, alla pesante situazione delle relazioni sindacali.

Dall'esame dell'audizione e della documentazione fornita dall'ASL di Taranto emerge che le violazioni alle norme riguardano soprattutto la mancata manutenzione di impianti, le mancate verifiche dei macchinari e degli impianti di sollevamento, la mancanza di collegamenti a terra di parti meccaniche, l'esistenza di interventi effettuati da un solo lavoratore, la mancanza di adeguata segnaletica di sicurezza e le situazioni ambientali con pericolo di esposizione dei lavoratori a fenomeni d'elettrocuzione. È stata rilevata la circostanza che gli infortuni più gravi colpiscono prevalentemente il personale delle ditte appaltatrici mentre, a fronte di una diminuzione degli infortuni, risulta istituito presso l'infermeria dell'ILVA un registro infortuni informale, nel quale sono riportati i nominativi dei lavoratori infortunati e, a discrezione del medico di turno, l'indicazione della diagnosi e della prognosi. È risultato anche che dopo la medicazione, in molti casi, i lavoratori interessati dagli infortuni sono stati rinviati ai rispettivi reparti per la ripresa immediata dell'attività lavorativa.

La Direzione provinciale di Taranto sta verificando se la differenza tra i dati sugli infortuni denunciati dall'INAIL e quelli, molto più numerosi, risultanti nel registro suddetto, comportino violazione dell'articolo 5 dello Statuto dei lavoratori.

L'azienda comunque sostiene che la differenza dei dati infortunistici con quelli dell'INAIL è solo apparente, e che in ogni caso la veridicità e

la completezza dei dati non è stata oggetto di alcuna contestazione nei confronti dell'ILVA da parte dell'INAIL stessa.

Per lo stabilimento ILVA di Novi Ligure vengono denunciati: il comportamento ostruzionistico dell'azienda nei confronti di lavoratori che avevano richiesto il trasferimento a Genova; la mancata fruizione delle ferie (almeno 30 mila giornate di ferie non godute), che evidenzia la contraddizione tra gli elevati ritmi di lavoro richiesti al personale e le misure di licenziamento evitabili con il ricorso alla mobilità concordata con le parti sociali; le 200 ore di sciopero nel 1996, a prova di una conflittualità non fisiologica; la mancata osservanza dell'accordo del 17 maggio 1996 sulle riassunzioni dei dipendenti Seco.

Queste sono le osservazioni più rilevanti per lo stabilimento di Novi Ligure che, per gli altri aspetti, ha problematiche sicuramente meno intense rispetto a Taranto.

Mi sono permesso, infine, di avanzare delle ipotesi di conclusioni.

Le patologie che la relazione ha cercato di evidenziare nell'ambito delle relazioni sindacali, l'esistenza di un intollerabile reparto confino per i lavoratori, l'approssimativa osservanza delle norme sulla sicurezza - e anzi la loro inosservanza - i rischi ambientali notevoli all'interno dello stabilimento e nei quartieri vicini, sono elementi che meritano attenzione assidua e riposte concrete da parte delle istituzioni.

L'azienda ritiene di essere legittimata nelle sue azioni dall'interesse alla realizzazione di obiettivi di crescita economica e di produttività. C'è il rischio che il rispetto delle norme e le garanzie per i diritti e la dignità dei lavoratori diventino mere eventualità.

È necessario che il Governo garantisca anche nello stabilimento ILVA di Taranto il rispetto delle regole e delle leggi. Le normali relazioni sindacali riguardano le volontà delle parti, oltre che il rispetto delle regole, ma le lesioni dei diritti dei lavoratori e l'inosservanza di norme di legge sono elementi che richiamano le responsabilità istituzionali, ai vari livelli.

Propongo che la Commissione lavoro impegni il Governo ad intervenire tempestivamente ed in modo efficace, al fine di rimuovere l'intollerabile situazione che lede la dignità dei lavoratori ed operare attivamente perchè siano rispettate da parte del gruppo ILVA le disposizioni di legge in materia di lavoro, con particolare riferimento alla sicurezza ed all'igiene negli ambienti di lavoro. Oltre a ciò, spetta al Governo il compito di cooperare autorevolmente per il ripristino di normali e corrette relazioni sindacali.

Io credo che, per il lavoro che abbiamo svolto e con i contributi di approfondimento che verranno dai colleghi, l'operato della nostra Commissione risponda alle esigenze per le quali l'indagine conoscitiva è stata effettuata.

PRESIDENTE. Dichiaro aperta la discussione sullo schema di documento conclusivo dell'indagine, testè illustrato dal senatore Montagnino, che ringrazio per l'ampio e approfondito lavoro svolto.

CURTO. Signor Presidente, per quanto mi riguarda ritengo che sia doveroso da parte nostra assumere il testo ora illustrato per una lettura più articolata e profonda, che consentirà una riflessione certamente molto più proficua.

Voglio solo rilevare che se l'ultima parte del documento fosse posta all'attenzione del Governo, ad esempio sotto forma di atto ispettivo, probabilmente sarebbe dichiarata irricevibile, perchè non mi pare che il Governo possa avere competenza in quella materia. È solamente una riflessione per quegli atti che certamente assumeremo successivamente.

PELELLA. Signor Presidente, anch'io credo che, trattandosi di un documento articolato e complesso, valga la pena di dare ai colleghi qualche giorno per svolgere su di esso una riflessione approfondita.

Un solo elemento vorrei sottolineare in questo momento. Io introdurrei un riferimento anche alla ricerca di forme, modi e luoghi per riuscire a superare quel clima di ostilità o di diffidenza cui faceva riferimento prima il relatore. Trattandosi di una grande azienda, che è parte notevole di una economia e di una realtà come Taranto, introdurrei tale riferimento nel documento, sollecitando anche i soggetti istituzionali, in primo luogo l'ente locale, a superare questo clima di diffidenza, a fronte di una manifesta volontà della stessa impresa di perseguire una strada completamente nuova, a partire dalle relazioni sindacali. Farei questo riprendendo un elemento di doglianza dello stesso Riva, ma trasformandolo in positivo e facendolo diventare elemento di stimolo, sia per l'imprenditore Riva che per i livelli istituzionali destinati a creare un contesto più favorevole o meno ostile.

ZANOLETTI. Signor Presidente, anch'io mi associo alla richiesta, avanzata dai colleghi che mi hanno preceduto, di differire il seguito dell'esame di un documento così complesso, per consentire una lettura ed un'analisi sufficientemente approfondita, non foss'altro perchè le conclusioni che dovremo trarre saranno quelle di un organo autorevole e importante, ed avranno sicuramente riflessi anche sotto l'aspetto politico.

PRESIDENTE. Rilevato l'orientamento della Commissione, rinvio il seguito dell'esame dello schema di documento conclusivo dell'indagine ad altra seduta, che avrà luogo nella giornata del 1° luglio.

I lavori terminano alle ore 16.

SERVIZIO DELLE COMMISSIONI PARLAMENTARI

Il Consigliere parlamentare dell'Ufficio centrale e dei resoconti stenografici

DOTT. LUIGI CIAURRO