

# SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIII LEGISLATURA —————

**Doc. XVII**  
**n. 8**

## DOCUMENTO APPROVATO DALLA 11<sup>a</sup> COMMISSIONE PERMANENTE

**(Lavoro, previdenza sociale)**

*nella seduta dell'8 luglio 1998*

*Relatore MONTAGNINO*

### **A CONCLUSIONE DELL'INDAGINE CONOSCITIVA**

*promossa dalla Commissione stessa nella seduta del 24 marzo 1998;  
svolta nelle sedute del 7, 21 e 28 aprile 1998; 5, 14 e 27 maggio 1998;  
con sopralluogo a Taranto (1° giugno 1998); e conclusa nelle sedute del  
18 e 25 giugno 1998; 1° e 8 luglio 1998*

### **SULLA SITUAZIONE DEGLI STABILIMENTI DEL GRUPPO ILVA DI TARANTO E NOVI LIGURE**

(articolo 48, comma 6, del Regolamento)

---

**Comunicato alla Presidenza il 13 luglio 1998**

---

Il 24 marzo 1998 la Commissione permanente lavoro, previdenza sociale del Senato, con l'assenso di tutti i Gruppi parlamentari, ha deliberato di procedere ad un'indagine conoscitiva sulla situazione degli stabilimenti ILVA di Taranto e Novi Ligure.

Tale indagine, autorizzata dal Presidente del Senato il 26 marzo 1998, ha avuto origine dall'esame del Documento XXII, n. 44 - primo firmatario il senatore Curto - avente per oggetto la proposta di istituire una Commissione parlamentare d'inchiesta sulla situazione dello stabilimento ILVA di Taranto.

La scelta dell'indagine conoscitiva è derivata dall'esigenza di utilizzare uno strumento immediatamente attivabile, per consentire di acquisire, sollecitamente, elementi utili a chiarire la complessa situazione degli stabilimenti del Gruppo ILVA di Taranto e Novi Ligure, in coerenza con le competenze della Commissione lavoro e previdenza sociale, anche al fine di approfondire la proposta d'inchiesta parlamentare.

L'indagine conoscitiva aveva, in sintesi, l'obiettivo di verificare la situazione delle relazioni sindacali negli stabilimenti ILVA e di accertare l'osservanza delle norme contrattuali e delle disposizioni di legge in materia di lavoro, con particolare riferimento alla sicurezza e all'igiene negli ambienti di lavoro.

In due mesi di attività, la Commissione ha dedicato sei sedute alle audizioni (sono stati ascoltati i sindacati e le rappresentanze sindacali unitarie (RSU), il presidente e i dirigenti del Gruppo ILVA, il presidente dell'Associazione industriali di Taranto, il direttore dello stabilimento ILVA di Novi Ligure, le Direzioni provinciali del lavoro di Taranto e Alessandria, il direttore

dell'INAIL e il direttore generale dell'Azienda unità sanitaria locale di Taranto, il commissario dell'Azienda unità sanitaria locale n. 22 di Acqui Terme, Novi Ligure e Ovada); ha, inoltre, effettuato un sopralluogo a Taranto, con visita allo stabilimento ed audizioni dei rappresentanti dei lavoratori e dell'azienda, di una delegazione del Comitato lavoratori Nuova SIET-ILVA e della RSU/SLAI COBAS e di una delegazione dei lavoratori della «Palazzina LAF».

Le audizioni, il sopralluogo e la documentazione acquisita hanno consentito alla Commissione di accertare le situazioni di fatto più rilevanti e di formulare considerazioni e valutazioni adeguate e rispondenti agli obiettivi dell'indagine conoscitiva.

Le situazioni degli stabilimenti di Taranto e di Novi Ligure presentano indubbiamente analogie per taluni aspetti, in particolare per quanto riguarda le relazioni sindacali, e diversità, invece, per le altre questioni oggetto dell'indagine.

Le risultanze del lavoro della Commissione sono riassunte nel presente Documento che individua gli aspetti che meritano maggiore attenzione e soluzioni adeguate.

## 1. STABILIMENTO ILVA DI TARANTO

### a) *Relazioni sindacali*

Tra sindacato e proprietà, che pure hanno affrontato positivamente, dopo la privatizzazione, un rilevante processo di ristrutturazione aziendale, c'è un conflitto plateale, anomalo, abnorme. Le relazioni sindacali sono profondamente compromesse: esse, anzi, praticamente non esistono. C'è totale incomunicabilità, contrassegnata da un'ec-

cezionale tensione, da denunce e dal frequente ricorso alla Magistratura. Sicuramente, da parte della proprietà del Gruppo Riva, c'è un uso disinvolto se non distorto delle proprie prerogative e la 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.

Probabilmente, il sindacato subisce il contraccolpo dello scarto eccessivo tra la disponibilità al dialogo del precedente interlocutore a partecipazione pubblica e l'intransigenza della nuova proprietà privata (con la quale, peraltro, aveva mantenuto un atteggiamento costruttivo nelle fasi di riorganizzazione), e manifesta una seria difficoltà a far valere le proprie ragioni.

Le accuse dei sindacati sui comportamenti della proprietà tendenti allo svuotamento delle relazioni industriali ed alla delegittimazione degli organismi sindacali, e le denunce dell'intendimento aziendale di pervenire ad una totale individualizzazione del rapporto tra proprietà e lavoratori, eliminando la mediazione sindacale, come pure il clima pesante di intimidazione e le pressioni psicologiche sui lavoratori, trovano riscontro in azioni concrete e visibili, non smentite peraltro dall'azienda, semmai giustificate o meglio legittimate da «superiori» interessi aziendali.

La sostituzione del personale assente perchè in sciopero con impiegati non è per l'azienda un attacco ad un diritto costituzionalmente garantito, ma un'esigenza a garanzia degli impianti, così come legittimi e giustificati - sempre secondo l'azienda - sono le sanzioni disciplinari ed i provvedimenti di licenziamento adottati a seguito dello sciopero del 13 gennaio 1998, e come normale, anzi giustificato da presunti «problemi fisici dei lavoratori», è lo spostamento di personale alle pulizie civili (contenuto «a circa 50-60 persone», come precisa la proprietà), peraltro pressochè sempre avvenuto con l'asserito «consenso» dei lavoratori interessati.

La denunciata sistematica inosservanza degli accordi stipulati per la salvaguardia dei livelli occupazionali è fortemente contestata dall'azienda, che circoscrive il caso soltanto a poche unità di lavoratori, comunemente e significativamente indicati come «indesiderati».

La mancata discussione sul piano industriale, poi, è per l'azienda colpa del sindacato che sarebbe indisponibile agli incontri.

Il presidente del Gruppo industriale sostiene che in tre anni molto è stato realizzato per recuperare una situazione assai critica derivante dalla precedente gestione.

Con fierezza giustificata, il signor Riva proclama che la situazione adesso è stata invertita, che gli impianti sono in piena attività ed il Gruppo, attualmente in espansione, dà lavoro e produce utili.

Si deve certamente convenire sulla circostanza che il Gruppo abbia dovuto seguire logiche proprie dell'imprenditoria privata: quello che non è accettabile è che tali logiche possano sconfinare nell'esercizio arbitrario del potere e nella compressione dei diritti dei lavoratori.

Il fatto che in altri stabilimenti siderurgici privatizzati ci possa essere una situazione più distesa delle relazioni industriali è, per il signor Riva, un dato sul quale occorre non soffermarsi, essendo invece necessario 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 questi aspetti, sostiene il datore di lavoro, la situazione dell'ILVA potrebbe rivelarsi molto istruttiva.

Ed infatti lo è. Come lo è il riconosciuto orientamento di proporre l'assegnazione di dipendenti inquadrati come impiegati a mansioni rientranti nella qualifica di operaio. Tale assegnazione, ove accettata - precisa il datore di lavoro - non comporta la perdita della qualifica e del trattamento economico d'impiegato, che vengono mantenuti.

Hanno accettato tale assegnazione, certamente con una «volontarietà» conseguente a specifiche pressioni, circa 200 lavoratori.

La proprietà, che denuncia attacchi e pregiudiziali ostilità, richiama come prova dell'assoluta disponibilità al dialogo con il sindacato l'accordo sui diritti sindacali del gennaio 1996, che avrebbe garantito idonei spazi d'attività sindacale, oltre il livello di tutela previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro, e l'accordo integrativo del febbraio 1997, con l'accettazione integrale della 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».

La Direzione provinciale del lavoro di Taranto 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 provinciale del lavoro denuncia l'uso di strumenti di «persuasione» non propriamente legittimi e l'utilizzo di «armi» convincenti, che possono incidere sullo stato di tranquillità 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 dal caso della «Palazzina LAF», cioè di 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 di altre professiona-

lità che non si sono piegati alle pretese aziendali e sono stati confinati, come ha potuto accertare la Commissione, in una palazzina, con in dotazione soltanto una scrivania e condannati alla più assoluta inattività 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 – così essa sostiene – un «clima costruttivo nelle relazioni sindacali».

L'assegnazione dei lavoratori alla «Palazzina LAF» è motivata dall'azienda dall'esuberanza del personale con qualifica di impiegato, e tale sistemazione viene considerata temporanea, in attesa di una ricollocazione nel processo produttivo.

In effetti, nel «reparto-confino» sono «assegnati», alcuni da circa 18 mesi, gli impiegati che non hanno voluto subire l'assegnazione a mansioni di operai o che hanno rifiutato regimi di orari di lavoro non previsti dal contratto o che non hanno accettato il «consiglio» di ritirare l'adesione al sindacato o di evitare «conflitti» con l'azienda.

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 minaccia – 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 psicofisica e mortifica la sua dignità di uomo»: la Commissione condivide totalmente la valutazione della Direzione provinciale del lavoro di Taranto e denuncia l'inaudito comportamento aziendale, che umilia i lavoratori. Estromettere i dipendenti da ogni attività lavorativa, imporre ad essi l'inerzia forzata e continuata, l'isolamen-

to dal resto delle maestranze e l'estraneità dai processi produttivi: tutto ciò comporta un grave pregiudizio per la salute psicofisica dei lavoratori e per la loro stessa dignità.

Tali azioni non possono essere ritenute soltanto «una scelta assolutamente opinabile», come la definisce il pretore del lavoro di Taranto nel decreto del 30 giugno 1998, con il quale rigetta il ricorso *ex* articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, proposto dalle organizzazioni sindacali e tendente, tra l'altro, al riconoscimento del comportamento antisindacale per la vicenda dei lavoratori della «Palazzina LAF».

Il pretore riconosce, per fortuna, che l'opinabilità della scelta datoriale emerge in primo luogo sul piano dei rapporti di lavoro individuali, «posto che una prolungata inoperosità può esser posta a fondamento di controversie volte alla tutela della dignità professionale di ciascun lavoratore, alla garanzia di idonee condizioni lavorative e, in definitiva, al diritto stesso all'effettivo esercizio di mansioni proprie della qualifica posseduta» e che «(...) tali indubitabili problematiche possono riflettere la loro rilevanza anche sul piano delle relazioni industriali, avuto riguardo alla ovvia esigenza di parte sindacale di porre, sul tavolo delle trattative, (anche) la questione in esame e, eventualmente, di far valere su tale punto la propria forza *lato sensu* contrattuale».

Per i lavoratori «in posizione da definire», il datore di lavoro dichiara di garantire il trattamento economico, secondo le qualifiche d'appartenenza, anche se viola i loro diritti e la loro dignità.

È chiaro che tutto ciò è potuto accadere perchè evidentemente ci sono state autorità pubbliche che non hanno saputo (o potuto) garantire la legalità e che non hanno tentato, in una realtà produttiva così importante, efficaci mediazioni per ripristinare corrette relazioni sindacali.

*b) Osservanza delle disposizioni di legge in materia di lavoro e delle normative sulla sicurezza e sull'amianto*

Sono state rilevate irregolarità relative a prestazioni di lavoro straordinario eccedenti i limiti legali e aventi carattere non meramente saltuario, in violazione del primo comma, dell'articolo 5-bis del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, introdotto dalla legge 30 ottobre 1955, n. 1079. Sono emerse, soprattutto, inadempienze da parte dell'azienda, per quanto riguarda il versamento della contribuzione aggiuntiva non sempre effettuato. È stato verificato che il lavoro straordinario denunciato ai fini contributivi è soltanto una parte di quello richiesto e fatto eseguire al personale. L'altra parte viene considerata mero superamento dell'orario normale di lavoro per causa di forza maggiore. Su tale materia, è stata data notizia di un'indagine da parte dell'INPS, per contributi aggiuntivi non versati, per sgravi contributivi e fiscalizzazioni degli oneri sociali non dovuti, pari a diversi miliardi di lire.

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

Sono state rilevate assunzioni con contratto di formazione-lavoro a tempo determinato di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, per 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 dell'esistenza 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.

Sul problema dell'amianto, dalle stesse dichiarazioni del responsabile per la sicurezza e l'ambiente del Gruppo Riva, ingegner Nocca, risulta come gli interventi di bonifica vengano effettuati soltanto caso per caso, e come sia esclusa la realizzazione di un progetto di risanamento generale, che preveda un piano articolato di rimozione e smaltimento dell'amianto dagli impianti, la definizione dei costi, dei tempi e delle modalità. Le bonifiche sono, attualmente, affidate quasi integralmente alle ditte esterne, spesso scelte essenzialmente in base a criteri di economicità. Da ciò emerge una evidente sottovalutazione del rischio amianto, mentre potrebbero risultare anche profili di inadempienza rispetto alle prescrizioni di cui alla legge 27 marzo 1992, n. 257. C'è da sottolineare che, mentre per i reparti Treno Nastri 1 e 2 (TNA) sono stati presentati diversi piani di lavoro per la rimozione dell'amianto dai pulpiti, non sono stati ancora presentati piani per la bonifica dei forni. Occorre che si accerti se tali forni, attualmente in esercizio, contengano ancora amianto o se, nel corso di interventi di manutenzione, l'amianto sia stato rimosso, peraltro senza la presentazione di un piano di rimozione e con procedure non conformi a quelle previste. Negli anni 1994/97 sono stati rilevati 26 casi di asbestosi e 11 casi di mesotelioma, che sono le tipiche malattie professionali da amianto.

L'accertamento effettuato dal Dipartimento di prevenzione dell'Azienda unità sanitaria locale di Taranto ha messo in rilievo, tra l'altro, la notevole dimensione del problema dell'amianto all'interno dello stabilimento ILVA, con una distribuzione dello stesso in molti reparti ed una rilevante varietà dei materiali che lo contengono.

Lo stesso Dipartimento di prevenzione ha rilevato l'insoddisfacente conoscenza sulla collocazione e pericolosità dell'amianto nello stabilimento di Taranto e la mancanza di

una «convincente garanzia» che non si verificano tuttora situazioni di lavorazioni in assenza delle necessarie precauzioni.

Più in generale, dai rilievi formulati dal Dipartimento di prevenzione dell'Azienda unità sanitaria locale di Taranto emerge come, nel solo 1997, siano stati redatti ben 80 verbali, 50 prescrizioni e 50 informative all'Autorità giudiziaria relative a violazioni di norme sulla sicurezza del lavoro. Non appaiono rassicuranti le dichiarazioni dell'azienda circa l'ammontare degli investimenti per la manutenzione, che sembrano comunque inadeguati rispetto alle condizioni di rischio degli impianti e delle installazioni, nè il convincimento della proprietà che il numero delle contestazioni non sia elevato, considerate le dimensioni dello stabilimento e l'assiduità delle attività ispettive, contrassegnate dalla presenza media giornaliera di quattro ispettori, la cui azione di rilievi e controllo ad ampio raggio non è certo facilitata dal gruppo ILVA.

Un altro elemento di persistente pericolosità è rappresentato dalla presenza di numerosi trasformatori contenenti apirolio; al riguardo, vi sono numerose segnalazioni di insorgenza di malattie professionali correlate a tale sostanza. Su tale questione, sono emersi dubbi circa l'osservanza delle prescrizioni di legge da parte dell'azienda, anche se questa rileva che è in corso un programma di rapida sostituzione dei trasformatori. Viene inoltre annunciato un piano per la desolfurazione delle emissioni, che comporterebbe un investimento pari a circa 90 miliardi; da parte delle organizzazioni sindacali, peraltro, si rileva come si tratterebbe in sostanza di finanziamenti ormai da tre anni periodicamente riproposti, e sistematicamente rinviati.

Ha formato poi oggetto di contestazione il rifiuto frapposto dall'azienda al rilascio di copia del documento di valutazione dei 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 19 settembre 1994, n. 626, 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, dello stesso decreto legislativo n. 626 del 1994 prescrive che il documento di valutazione dei rischi sia 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, nonché al registro degli infortuni sul lavoro.

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

Dall'esame dell'audizione e della documentazione fornita dall'Azienda unità sanitaria locale di Taranto, emerge che le violazioni alle norme che sono state rilevate riguardano, soprattutto, la mancata manutenzione di impianti e macchinari, le mancate verifiche degli impianti di sollevamento, la mancanza di collegamenti a terra di parti meccaniche, l'esistenza di interventi effettuati da un solo lavoratore, con grave rischio personale dello stesso, la mancanza di protezione di organi in movimento, la mancanza di adeguata segnaletica di sicurezza e le situazioni ambientali con pericolo di esposizione dei lavoratori a fenomeni di 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 infor-

tuni - 623 nel 1997, di cui 2 mortali, rispetto ai 948 del 1996 - 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. Dopo la medicazione, in molti casi, i lavoratori interessati dagli infortuni risultano rinviati ai rispettivi reparti per la ripresa immediata dell'attività lavorativa.

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

## 2. STABILIMENTO ILVA DI NOVI LIGURE

Anche a Novi Ligure l'attività dell'ILVA del signor Riva si svolge in un contesto di relazioni sindacali fortemente deteriorate, contrassegnate da accordi sindacali disattesi (in particolare, per l'assunzione dei dipendenti *ex SECO*) e da circa 200 ore di sciopero effettuate dai lavoratori nel 1996.

È contestato il continuo ricorso al lavoro straordinario, con una consistente eccedenza dei limiti di legge ed in presenza di una politica di riduzione degli organici, incoraggiata con incentivi *ad personam*. Gli attuali 700 lavoratori rappresentano il numero minimo richiesto per assicurare la continuità della produzione senza compromettere la funzionalità degli impianti.

È sottolineato il comportamento ostruzionistico dell'azienda nei confronti dei lavoratori che avevano richiesto il trasferimento presso lo stabilimento di Genova ed è denunciata la mancata fruizione di ferie per complessivi circa 30 mila giorni e la violazione della normativa sui riposi settimanali.

A Novi Ligure non mancano esempi di pressioni e di discriminazioni nei confronti

dei lavoratori: il ricatto del collocamento in cassa integrazione guadagni non è esplicito, ma non per questo meno efficace; il premio di risultato è motivo di discriminazione. C'è anche il caso di 6 lavoratori portatori di *handicap*, assunti ai sensi della legge 2 aprile 1968, n. 482, i cui contratti a termine, stipulati in un solo anno, non sono stati rinnovati.

Sul piano del rispetto della normativa sulla sicurezza, le problematiche sono meno rilevanti rispetto allo stabilimento di Taranto.

Si rilevano, comunque, carenze nella manutenzione, mancata informazione sui dati infortunistici, il ridimensionamento della vigilanza antincendi e la situazione del pronto soccorso, che è stato praticamente smantellato.

È stato infine accertato che un'azienda operante all'interno dello stabilimento di Novi Ligure aveva espletato la sua attività in contrasto con il divieto di intermediazione di mano d'opera, ed in particolare con l'articolo 1 della legge 23 ottobre 1960, n. 1369. Dell'esito del relativo procedimento penale non si hanno ancora notizie.

#### CONCLUSIONI

Per le ragioni esposte, la Commissione:

stigmatizza le «patologie» nell'ambito delle relazioni sindacali evidenziate nel Documento conclusivo;

denuncia con forza l'intollerabile esistenza di un «reparto confino» in cui sono praticamente «segregati» sessanta lavoratori;

censura le violazioni della normativa sullo straordinario e l'approssimativa osservanza delle norme sulla sicurezza, ed anzi la notevole inosservanza di esse;

manifesta forti preoccupazioni per i rischi ambientali all'interno dello stabilimento e nei quartieri vicini ed evidenzia l'esigenza di un'adeguata programmazione della

manutenzione degli impianti al fine di prevenire gli incidenti sul lavoro;

sollecita interventi adeguati per il rispetto degli accordi, in particolare per quanto riguarda i livelli occupazionali e l'assunzione dei lavoratori delle ditte appaltatrici.

Per tali problematiche occorrono risposte concrete e interventi sanzionatori efficaci, per evitare il rischio che il rispetto delle norme e le garanzie per i diritti e la dignità dei lavoratori diventino mere eventualità, subordinate ad una logica aziendale che ritiene ogni azione legittimata dall'interesse alla realizzazione di obiettivi di crescita economica e di produttività.

In particolare per l'anomala vicenda della «Palazzina LAF», la Commissione ritiene non credibili le giustificazioni addotte dalla proprietà circa le difficoltà di ricollocazione degli impiegati che l'azienda dichiara in esubero. È evidente, invece, l'intento punitivo ed intimidatorio in relazione ad una mancanza di disponibilità, ad una sorta di «resistenza» dei lavoratori «segregati» nella famigerata palazzina, ad accettare abusi dell'azienda e alla loro propensione ad avere un atteggiamento «conflittuale».

Il costo non esiguo della «operazione confino», posta in essere pervicacemente dall'azienda, in termini di erogazione di stipendi senza controprestazione, fa ben comprendere l'importanza che la proprietà annette alla sua scelta, in funzione del mantenimento della «disciplina aziendale».

Su questa vicenda non basta soltanto l'indignazione: occorrono tempestivi interventi ed efficaci strumenti che inducano l'azienda a rimuovere una situazione assolutamente incivile.

Nell'ambito delle rispettive competenze spetterà al rappresentante del Governo a Taranto, agli altri organi periferici della pubblica amministrazione e all'azione della Magistratura locale di garantire il rispetto delle regole, delle leggi e della dignità dei lavoratori.



La Commissione ritiene che l'attivazione di corrette e normali relazioni sindacali, oltre che il rispetto delle regole, chiami in causa certamente la volontà e la disponibilità delle parti; tuttavia la lesione dei diritti dei lavoratori e l'inosservanza di norme di legge sono elementi che richiamano le responsabilità istituzionali, ai vari livelli.

Per queste ragioni al Ministero dell'industria, del commercio e dell'artigianato è demandata la verifica urgente e puntuale degli accordi concernenti le garanzie per i livelli occupazionali e per l'assunzione dei lavoratori delle *ex* consociate ILVA.

È necessaria, altresì, una verifica sulla regolarità della posizione dell'azienda rispetto al decreto-legge 22 ottobre 1992, n. 415, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1992, n. 488, atteso che l'erogazione dei finanziamenti previsti da tale normativa presuppone un incremento occupazionale che dev'essere accertato, anche in considerazione delle continue denunce di esuberi da parte della proprietà.

Per quanto riguarda le violazioni delle disposizioni di legge in materia di lavoro, ed in particolare delle normative sulla sicurezza e sull'amianto, occorrono controlli

più stringenti ed un'attività sanzionatoria più adeguata, per evitare il protrarsi delle violazioni e la sensazione di impunità che sembra pervadere la proprietà.

Per queste ragioni, la Commissione rileva l'esigenza che i Ministri competenti - quello della sanità e quello del lavoro e della previdenza sociale - sostengano l'azione degli organi periferici dell'Amministrazione statale per superare quelle situazioni emerse nel corso dell'indagine che presentano aspetti particolarmente preoccupanti.

Sarebbe opportuno, in tale prospettiva, l'invio di una *task-force* di funzionari dell'Amministrazione centrale che, con la collaborazione degli uffici locali, promuova una forte azione di verifica, che riguardi anche le imprese appaltatrici, sicuramente necessaria per l'emblematicità che riveste la situazione dell'ILVA.

La Commissione, nell'auspicare che le problematiche rilevate trovino concreta soluzione e che vengano ripristinate normali relazioni industriali tra azienda e sindacati, decide di trasmettere il presente Documento a tutti gli auditi ed a tutti gli organi competenti.

MONTAGNINO, *relatore*





