

Luigi Mara e il Consiglio di Fabbrica della Montedison di Castellanza

a cura degli ex delegati del Consiglio di Fabbrica della Montedison di Castellanza impegnati nella costruzione dell'archivio informatico di quel movimento

PREMESSA

Questa relazione è stata redatta dai compagni del *Centro per la Salute Giulio A. Maccacaro di Castellanza*, oggi impegnati nella realizzazione dell'archivio informatico del Movimento delle lavoratrici e lavoratori della Montedison di Castellanza, che negli anni '70 e nei primi anni '80 del secolo scorso hanno ricoperto il ruolo di delegati del Consiglio di Fabbrica di quella realtà produttiva e di ricerca (1).

Tra i presenti a questa importante iniziativa, molti sono coloro che hanno conosciuto Luigi Mara di persona; molti altri, pur non avendolo incontrato, hanno sentito parlare della sua straordinaria e coinvolgente attività, di elaborazione teorica come di quotidiana prassi, per la difesa e promozione della salute sui luoghi di lavoro e la tutela dell'ambiente.

A tutti vogliamo ricordare che la sua presenza, carismatica, ha fortemente influenzato gli orientamenti e l'azione del Consiglio; inoltre, che grazie al suo impegno e a quello di tante compagne e compagni le lotte sviluppatesi a Castellanza a partire dal 1969 e per tutti gli anni '70 hanno prodotto risultati concreti non solo sui temi della salute e dell'ambiente - per cui Castellanza sarebbe diventata il paradigma a livello nazionale - ma per lo sviluppo dell'occupazione e della ricerca, per la difesa della democrazia e l'aiuto alle realtà bisognose di attiva solidarietà, come i lavoratori licenziati dalle fabbriche in crisi o le popolazioni irpine colpite dal tragico terremoto del 1980.

È anche per merito di Luigi Mara e del Consiglio di Fabbrica, al cui interno erano presenti molti tecnici e ricercatori, che è cambiato il modo di interpretare l'organiz-

zazione capitalistica del lavoro. Per dirla con Giulio A. Maccacaro:

“Questi compagni... utilizzano una scienza che non è più quella del padrone. Quando essi esaminano lo schema di lavorazione in un reparto, lo fanno da un punto di vista operaio, non badando più alle necessità della produzione, a questo idolo prima intoccabile, ma muovendo dall'altro punto di partenza, opposto, la salute dell'uomo, del gruppo operaio. Ciò significa che tutta la complessità dei processi della scienza del padrone spesso inaccessibile, apparsa sempre dotata di tutte le certezze, viene qui sventrata, esaminata nei suoi processi reali, per essere poi rifiutata nella sua stupidità, nella sua realtà di sfruttamento e di pericolo, di morte.” (2).

Dalla critica quotidiana della realtà vissuta sui luoghi di lavoro, dalla voglia di cambiamento e dalle lotte per realizzarlo, dall'alleanza (artefice Luigi Mara) con i protagonisti del '68 presenti nelle università e nelle istituzioni sanitarie, detentori di saperi fino ad allora spesi per mantenere l'egemonia capitalistica sull'organizzazione del lavoro, è stata impastata la realtà di Castellanza.

Questo è quanto cercheremo di raccontare.

1. LA NASCITA DEL CONSIGLIO DI FABBRICA DELLA MONTEDISON DI CASTELLANZA

La testimonianza di un tecnico d'impianto svela il livello di autorganizzazione operaia raggiunto in fabbrica a metà degli anni '70: *“Ero stato da poco assunto come assistente tecnico sull'impianto Formaldeide, quando il capo reparto e l'ingegnere tecnologo mi stavano spiegando le modalità di scarico,*

che avveniva sotto i nostri occhi, del catalizzatore esausto dai reattori dell'impianto: alcuni operai infilavano da sotto uno dei reattori (un cilindro di acciaio di circa 3 m di diametro e 1,2 m di altezza, attraversato da circa 7.000 tubicini contenenti il catalizzatore in grani) un'asta di ferro appuntita (scovolo) spingendola con forza su e giù per frantumare i grani, che cadevano a terra liberando una nube di polvere che avvolgeva gli operai, impregnando il loro sudore e penetrando nei loro polmoni.

Sebbene la polvere del catalizzatore fosse in gran parte costituita da ossidi di Ferro e Molibdeno, altamente tossici, gli operai portavano, come unica protezione, un fazzoletto che copriva naso e bocca.

Improvvisamente sopraggiunsero tre persone con il camice bianco che con determinazione dissero agli operai di interrompere il lavoro, cosa che, sorpresi e increduli, fecero. Chiesi spiegazioni al tecnologo, pensando che le tre persone fossero del servizio sanitario di fabbrica, ma quello mi rispose: "No, no, sono del Consiglio di Fabbrica".

Una di quelle persone era Luigi Mara che, come gli altri due sopraggiunti, portava il camice bianco di ricercatore del Centro Ricerche.

Non era un'azione improvvisata, ma uno dei frequenti interventi di controllo delle condizioni di lavoro che il Gruppo di Prevenzione ed Igiene Ambientale del C. di F. svolgeva, per un preciso accordo sindacale costato molti scioperi e dure trattative con la direzione dell'azienda (doc. 2) (3).

Negli anni successivi, grazie alle lotte dei lavoratori, le modalità di sostituzione del catalizzatore furono radicalmente modificate, per tutelare la loro salute (v. proposte del Gruppo di Prevenzione e Igiene Ambientale, doc. 3)(4).

Ricordiamo che a quel tempo gli operai addetti ai lavori più nocivi, a Castellanza come nelle altre fabbriche Montedison, e non solo, facevano parte di *carovane* di operai poco qualificati, mal pagati, senza tutele sindacali e diritti sociali, reclutati attraverso attività di caporalato in varie regioni d'Italia. A tale proposito si veda il giornalino *La fabbrica* del novembre 1974 (doc. 12, p. 3) che descrive le condizioni di illegalità e feroce sfruttamento in cui operavano gli addetti al

cambio del catalizzatore.

Come si conquistò tale agibilità?

Il potere di contrattare con il padronato un nuovo ruolo della classe operaia all'interno delle aziende per migliorare le condizioni di lavoro e di vita, fu conquistato con le lotte dei lavoratori e con la loro capacità di rapportarsi con settori della società tradizionalmente estranei al mondo del lavoro che, nel famoso *autunno caldo* del 1969, seguito alla mobilitazione studentesca del 1968, scosse alle radici la società italiana.

La mutazione dei rapporti di forza nei luoghi di lavoro ebbe la sua più evidente rappresentazione nel riconoscimento normativo e contrattuale della nuova forma della rappresentanza dei lavoratori, il Consiglio di Fabbrica, e nel diritto dei lavoratori di agire in prima persona per la tutela della propria salute e sicurezza:

•lo Statuto dei Diritti dei Lavoratori, del 1970, all' art. 14 stabilisce:

"Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacali, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro"

e all' art. 9

"I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica".

Il CCNL Industria Chimica, dell'ottobre 1972, all' art. 62 prevedeva che:

"Le aziende prendono atto che le Organizzazioni dei lavoratori firmatarie dichiarano... di voler affidare... al Consiglio di Fabbrica la rappresentanza sindacale dei lavoratori, nonché tutti i compiti di tutela e la funzione di agente contrattuale per le materie proprie del livello aziendale".

Veniva così superata la Rappresentanza Sindacale Aziendale (R.S.A.), subentrata alla vecchia Commissione Interna come espressione dei sindacati confederali CGIL CISL UIL, per forme di rappresentanza più diretta dei lavoratori, con l'elezione su scheda bianca di delegati sindacali, **ciascuno espressione del proprio gruppo omogeneo**

di lavorazione collegato in modo oggettivo a un dato ciclo produttivo, o a un suo segmento, i cui componenti erano sottoposti alla stessa nocività e agli stessi rischi.

Il gruppo omogeneo di lavorazione divenne il propulsore delle lotte per l'eliminazione delle nocività e dei rischi dentro e fuori la fabbrica, con **il rifiuto della monetizzazione della salute**; divenne altresì, attraverso **la pratica della non delega**, lo strumento di espressione della soggettività operaia, **intervenendo in ogni fase della realizzazione delle indagini ambientali e cliniche, fino alla validazione consensuale dei dati finali.** Fu anche il più importante mezzo di affermazione della **democrazia sostanziale** sui luoghi di lavoro.

Come ricordato, i delegati del gruppo omogeneo venivano eletti su scheda bianca e rappresentavano tutte le figure operanti al suo interno, superando la distinzione fra operai, tecnici e impiegati.

Fino ad allora le lotte a livello di azienda, anche le più spontanee, venivano ingabbiate dalla rigidità politica e burocratica delle organizzazioni sindacali esterne, che agivano in un quadro di compatibilità padronale, con lodevoli eccezioni in qualche settore della CGIL.

A Castellanza, nell'agosto 1971, in occasione di un attivo sindacale unitario, si gettarono le basi per la prima elezione del Consiglio di Fabbrica, approvando un documento che dava le seguenti indicazioni:

“Il Consiglio di Fabbrica è un organismo completamente nuovo. Tutti i lavoratori vengono suddivisi in GRUPPI OMOGENEI sulla base della lavorazione. Il gruppo omogeneo elegge i propri delegati su scheda bianca (un delegato ogni 25 lavoratori).

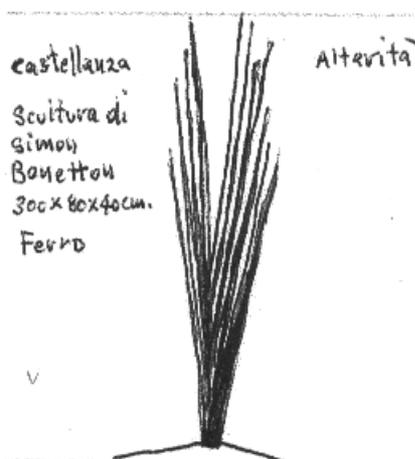
/.../

Il Consiglio di Fabbrica deve essere riconosciuto dalla direzione come unico e reale rappresentante dei lavoratori in ogni e qualsiasi questione che li riguarda. I delegati dovranno poter usufruire di permessi sindacali ed essere protetti a norma di legge” (doc. 4).

A Castellanza, come altrove, la sostituzione delle vecchie rappresentanze sindacali con le nuove non fu indolore: nel nostro archivio sono presenti centinaia di documenti (scioperi, accordi sindacali, avvisi e altro)

che dal 1969 al riconoscimento dei Consigli nel 1972 furono firmati *R.S.A.-Consiglio dei delegati* o addirittura *Commissione Interna-R.S.A.- Consiglio dei delegati*, prima di arrivare a documenti con la firma *Consiglio di Fabbrica* (5). Non si è trattato di una diatriba nominalistica, ma di uno scontro politico vero sulla natura del sindacato che si stava prefigurando.

Luigi Mara, nato nel 1940 e assunto all'età di 14 anni presso l'allora Montecatini di Castellanza (v. biografia, **doc. 5**), aveva vissuto la tragedia della divisione sindacale postbellica e gli esiti nefasti per i lavoratori,



soprattutto per gli operai di sinistra iscritti alla CGIL, relegati, a Castellanza come altrove, nelle mansioni meno qualificate e nei reparti più nocivi.

In quei frangenti fu molto attento a non incrinare l'unità sindacale frutto dell'unità tra i lavoratori saldatasi negli anni '60 del secolo scorso e sfociata nelle lotte del 1969. Si adoperò pertanto affinché nel cambiamento, che lui perseguiva con tutte le sue forze, nessuna sigla sindacale o orientamento politico si sentissero esclusi, tranne i fascisti.

Un fatto che distinse da subito il Consiglio di Fabbrica di Castellanza fu la decisione di non avere un esecutivo, peraltro previsto all'art. 62 comma b) del CCNL Industria Chimica del 1972: *“... per i rapporti con la Direzione aziendale... il Consiglio di fabbrica si avvale di una struttura esecutiva costituita nel suo ambito”.*

Non si voleva interrompere la catena della rappresentanza gruppo omogeneo - delegato - Consiglio di Fabbrica aggiungendo un

altro soggetto contrattuale in grado, al momento opportuno, di svendere gli obiettivi operai per il classico piatto di lenticchie (la storia della classe operaia è purtroppo costellata di simili esempi).

Pertanto, l'esecutivo era di fatto formato da tutti i delegati del Consiglio di Fabbrica, i quali potevano partecipare alle trattative sindacali, firmare accordi e quant'altro richiedesse l'attività sindacale normata dalle leggi e dai contratti di lavoro.

La scelta di Castellanza fu una novità assoluta nel movimento dei Consigli, suscitò reazioni negative nel mondo sindacale e la netta condanna dalla Confindustria varesina.

2. IL SAPERE OPERAIO E LA CONOSCENZA DEL CICLO PRODUTTIVO: LE PIATTAFORME RIVENDICATIVE DI REPARTO E LE GRANDI VERTENZE AZIENDALI

Gli operai e i delegati dei reparti di produzione conoscevano solo parzialmente il ciclo produttivo su cui operavano, a causa della sua complessità, fermandosi alle informazioni ricevute dai tecnici di reparto per metterli in grado di svolgere le loro mansioni.

Per saperne di più, per meglio tutelare la propria salute e lavorare in sicurezza, vennero organizzate assemblee in ogni reparto con la presenza dei propri delegati e di altri del Consiglio di Fabbrica con competenze tecniche impiantistiche che mettevano a disposizione dei lavoratori.

Si iniziò con lo scomporre il processo di lavorazione nelle sue varie fasi, dall'ingresso nel ciclo delle materie prime, alla loro trasformazione nelle fasi successive, descrivendo per ogni fase le sostanze in gioco, le condizioni in cui le lavorazioni-trasformazioni avvenivano (ad esempio in un processo chimico la temperatura e la pressione) e così via fino ad arrivare ai prodotti finiti.

Nel contempo, per ogni fase veniva individuata la posizione di lavoro ad essa collegata e le nocività (quali rumore, gas, polveri, vibrazioni, microclima, scarsa illuminazione, fatica, ritmi di lavoro e altro) che colpivano il lavoratore o i lavoratori che la ricoprivano.

Venne quindi elaborato uno strumento, il

registro dei dati ambientali, di semplice concezione, per raccogliere in modo organizzato tutte le informazioni, quasi sempre molto numerose, riguardanti un dato processo di lavorazione. Il registro veniva via via elaborato nel corso delle citate assemblee di reparto e alla fine ciascun lavoratore aveva una visione d'insieme del ciclo produttivo a cui era addetto.⁽⁶⁾

La costruzione del registro dei dati ambientali era e rimane un formidabile momento di scambio di conoscenze tra i lavoratori, primo passo per la critica all'organizzazione del lavoro padronale, per la costruzione di una scienza alternativa a partire dalla soggettività operaia; oltre che per individuare obiettivi di cambiamento del ciclo produttivo finalizzati alla tutela della salute e dell'ambiente, da rivendicare nelle piattaforme di reparto e nelle vertenze sindacali aziendali.

I dati raccolti nel registro venivano integrati dai dati oggettivi delle nocività a cui i lavoratori erano sottoposti, frutto delle rilevazioni concordate tra Gruppo di Prevenzione e Igiene Ambientale del C. di F. e direzione aziendale.

2.1. LE PIATTAFORME RIVENDICATIVE DI REPARTO

Le informazioni raccolte nel registro dati ambientali, l'esperienza lavorativa e la conoscenza tecnica delle operazioni, le rilevazioni analitiche delle nocività presenti nei diversi posti di lavoro e nelle emissioni verso l'ambiente esterno, assieme al proficuo confronto con i tecnici di propria fiducia, hanno fatto sì che tutto ciò diventasse sapere operaio.

Dopo il sapere venne la proposta operaia, formulata in dettagliate piattaforme di reparto, attraverso il serrato confronto tra i lavoratori in decine di assemblee dei vari gruppi omogenei.

Nelle piattaforme di reparto, venivano avanzate richieste che toccavano:

- I) **l'occupazione**, per l'assunzione di lavoratori a copertura degli organici mancanti nei reparti per il rispetto dell'orario di lavoro;
- II) **la qualificazione dei lavoratori**, attraverso la revisione degli inquadramenti delle varie posizioni di lavoro, anche in relazione alle nuove mansioni individuate nell'analisi

si impiantistica (le richieste toccavano tutte le posizioni, dall'operatore esterno al capo reparto);

III) **le manutenzioni e gli ammodernamenti tecnologici** per salvaguardare la sicurezza e la salute dei lavoratori sui posti di lavoro (igiene ambientale);

IV) **la bonifica dei cicli produttivi** per tutelare la salute delle popolazioni e la salubrità dell'ambiente esterno alla fabbrica (igiene industriale).

Proponiamo come esempi le piattaforme dei reparti Resine Ureiche (Gabriti) del 1975 (**doc. 7**) (7) e Metanolo del 1976 (**doc. 8**) (8). La precisa conoscenza dei cicli produttivi permise al Consiglio di Fabbrica di affinare le forme di lotta. Fino a qualche anno prima, la direzione aziendale imponeva che durante gli scioperi gli impianti a ciclo continuo fossero in funzione al minimo tecnico, il che garantiva parte della produzione e richiedeva la presenza di buona parte del personale, vanificando l'efficacia dello sciopero.

La lotta e la caparbità dei lavoratori turnisti riuscì a ribaltare la posizione aziendale, pertanto durante gli scioperi gli impianti venivano fermati, bonificati e messi in sicurezza, con la sola presenza di personale concordato tra direzione e Consiglio di Fabbrica e comandato per la sicurezza delle persone e delle cose.

2.2. LE VERTENZE AZIENDALI

Questo imponente accumulato di conoscenze portò a perseguire obiettivi più generali nelle *Piattaforme Rivendicative Aziendali*, all'interno delle vertenze sindacali dei grandi gruppi chimici. Durarono anni e costarono centinaia di ore di sciopero a ciascun dipendente, ma **dopo gli accordi dell'agosto 1974 e del luglio 1976, i lavoratori conquistarono notevoli miglioramenti delle condizioni di lavoro e di vita all'interno dello stabilimento e la stessa fabbrica mutò radicalmente il suo assetto produttivo, rendendolo più compatibile con il territorio circostante.** L'accordo del 3 agosto 1974 prevedeva, tra l'altro, la bonifica di tutti i cicli produttivi con l'abbattimento degli inquinanti aeriformi, il trattamento dei reflui liquidi con il recupero dei sottoprodotti, l'eliminazione della rumorosità verso l'esterno. Inoltre, per la straordinaria competenza e

determinazione messa in campo dai lavoratori per la tutela della salute e dell'ambiente, nell'accordo veniva riconosciuto che:

*“Per quanto concerne l'ampliamento, modifiche o nuovi investimenti impiantistici, l'Azienda verificherà **preventivamente** con il Gruppo di Prevenzione ed Igiene Ambientale del C.d.F. che tali interventi non diano origine a nocività ambientale (prevenzione primaria)” (**doc. 9**).*

Con il successivo accordo del 23 luglio 1976, i lavoratori delle imprese appaltatrici vennero tolti dalla condizione di emarginazione a cui erano relegati da un'organizzazione del



lavoro medioevale, e conquistarono il diritto di usufruire di fondamentali servizi forniti da Montedison, quali la mensa, l'infermeria, il servizio di sicurezza e igiene ambientale, da cui prima erano esclusi (**doc. 10**).

L'accordo coronò la lunga lotta contro il razzismo e il caporalato negli appalti.

Tutto ebbe inizio con la presa di coscienza che all'interno della classe operaia non dovevano esserci discriminazioni: non doveva più esserci l'operaio di *“prima classe”*, ad esempio dipendente Montedison, con una serie di tutele che gli consentivano di rifiutare il lavoro nocivo, sporco, che abbruttiva; e l'operaio di *“seconda classe”*, quello degli appalti, costretto a piegare la testa ed eseguirlo perché rischiava il posto di lavoro.

Si raggiunse pertanto una forte alleanza tra gli operai Montedison e quelli delle ditte in appalto, che portò all'unità di azione e alla costituzione, di fatto, di un unico Consiglio di Fabbrica, che guidò la vertenza in collaborazione con i sindacati delle categorie interessate (la FLM per i metalmeccanici, la

FLC per edili e verniciatori, la FULC per i chimici).

Le rivendicazioni principali furono relative: I) al contrasto dell'estrema precarietà del rapporto di lavoro, interrompendo il racket che affittava operai a giornata nelle piazze e sale d'aspetto delle stazioni ferroviarie del circondario;

II) alla garanzia di pari condizioni per i lavoratori delle imprese in appalto in merito alla fruizione di alcuni servizi Montedison quali mensa, infermeria, sicurezza e igiene del lavoro, questi ultimi indispensabili per la tutela della loro incolumità e salute negli interventi per manutenzione in reparti con lavorazioni a loro sconosciute.

A questo proposito, Luigi Mara, in una intervista rilasciata nel 2000, dichiarava:

"...promuovere la salute su un determinato ciclo chimico, dove ci sono sostanze tossiche, alte pressioni, alte temperature, ecc., non si può pensare che il momento della manutenzione (preventiva, conservativa, programmata, straordinaria) si riduca alla professionalità del singolo operaio perché, non conoscendo gli effetti delle proprie azioni, è facile che faccia male a sé e agli altri. Il nostro lavoro tendeva dunque a fare dei lavoratori della manutenzione (in maggioranza lavoratori delle imprese in appalto, ndr) degli "ibridi", nel senso che dovevano conoscere l'intero ciclo produttivo e avere rapporti con gli operai turnisti..."

Il diritto alla mensa - **emblematico perché costituiva un formidabile mezzo di integrazione sociale per i lavoratori delle imprese** - fu il terreno di scontro più duro con la Montedison e le ditte appaltatrici (ricordiamo che quei lavoratori consumavano il pranzo portato da casa nelle baracche di cantiere, nella brutta stagione, o seduti sul marciapiede di fronte allo stabilimento, nella bella stagione).

Nel corso della vertenza, nella primavera del 1976, i delegati del Consiglio di Fabbrica Montedison raccoglievano i buoni mensa tra i dipendenti Montedison e li distribuivano ai lavoratori degli appalti.

Gli stessi delegati accompagnavano questi ultimi in mensa, all'inizio una volta alla settimana, poi tutti i giorni, per parecchie settimane; inoltre, autogestivano la distribuzione dei pasti, la pulizia dei tavoli e delle sto-

viglie, per evitare rappresaglie contro gli addetti della mensa da parte della direzione aziendale.

La lotta si inasprì con scioperi giornalieri a singhiozzo, culminata nell'occupazione pacifica della sede dell'Associazione Industriali di Busto Arsizio.

Alla fine l'autorganizzazione operaia la spuntò e venne firmato l'accordo del 23 luglio 1976 che riconobbe una dignità sino ad allora inedita ai lavoratori delle imprese appaltatrici.

3. LA STAGIONE DELLO STRAGISMO FASCISTA E DEL COSIDDETTO TERRORISMO ROSSO: LA DIFESA DEI VALORI DELLA COSTITUZIONE E DELLA DEMOCRAZIA

Con la strage del 12 dicembre 1969 alla Banca dell'Agricoltura di Piazza Fontana a Milano, ebbe inizio in Italia la stagione delle stragi e del terrorismo. Un incubo che per decenni si è presentato ogni volta che, attraverso le lotte sindacali e popolari per l'emancipazione economica e sociale delle classi subalterne, e per realizzare maggiore democrazia e trasparenza nelle strutture di governo, venivano messi in difficoltà il potere economico e politico.

La realtà di Castellanza ha sempre reagito a questi episodi in due modi: denunciando gli esecutori, *di qualsiasi appartenenza*, come assassini e manifestando la propria solidarietà a *tutte* le vittime; cercando di svelare, attraverso l'analisi e il dibattito fra i lavoratori, gli obiettivi convergenti della violenza politica stragista e brigatista, vale a dire la sconfitta delle lotte operaie e popolari.

Quegli anni furono purtroppo costellati di tanti tragici episodi.

Dopo le stragi fasciste di piazza della Loggia, a Brescia, del maggio del 1974, e del treno Italicus dell'agosto 1974, ci fu un crescendo di attentati e provocazioni fasciste in tutta Italia, fino alla strage della stazione di Bologna dell'agosto 1980.

Gli attentati arrivarono anche a Castellanza: *"Sparatoria fascista contro la sezione del PCI"*, così titolava l'Unità del 10 maggio 1974 (**doc. 11**).

In quel frangente Luigi Mara capì per primo che il pericolo di provocazioni si stava pericolosamente avvicinando alla fabbrica ed

esortò in un'assemblea tutti i lavoratori ad essere vigili.

Poco dopo si scoprì che la direzione Montedison assumeva a Castellanza neofascisti legati alle *trame nere*, come agenti provocatori per colpire le esperienze di autorganizzazione operaia in corso (doc. 12). La reazione dei lavoratori fu immediata: è del 31 ottobre 1974 la proclamazione di sciopero del Consiglio di Fabbrica per i lavoratori dei reparti Pentaeritrite e Melamina:

“Per l’espulsione di tutti i fascisti dalla fabbrica e dei loro mandanti, contro le assunzioni dei fascisti in fabbrica che avvengono tramite una rete di mandanti legata a doppio filo con le organizzazioni fasciste (organizzazioni paramilitari e M.S.I.) e con le forze economiche che ha i suoi momenti di articolazione ed operatività in fabbrica tramite esponenti fascisti legati a varie funzioni della Direzione Aziendale, è dichiarato sciopero...” (doc. 13).

Lo sciopero riuscì perfettamente grazie alla consapevolezza di quei lavoratori e nonostante il pesante clima intimidatorio messo in atto dalla direzione aziendale.

Anche in seguito, numerosi furono gli scioperi e le prese di posizione contro le provocazioni e le stragi fasciste.

3.1. L'ASSEMBLEA APERTA DEL 18 APRILE 1975 SUI TEMI DELL'ANTIFASCISMO

Per dare vigore all'azione antifascista in fabbrica e nel territorio, nell'aprile 1975 il Consiglio di Fabbrica organizzò un'Assemblea Aperta sui temi: **Fascismo Nazionale e Internazionale e Lotte dei Popoli per la Libertà.**

Parteciparono molti delegati dei Consigli di fabbrica e lavoratori della zona, rappresentanti degli enti locali e delle forze politiche antifasciste.

All'Assemblea, tra gli altri, parteciparono il senatore Lelio Basso, Presidente del Tribunale Russell sulla repressione in America Latina e il comandante partigiano delle *Brigate Garibaldi* Cino Moscatelli che, nell'occasione, inaugurò la sezione ANPI di fabbrica intitolata a Maurizio Macciantelli, giovane operaio partigiano ucciso dai fascisti il 24 luglio 1944 a Busto Arsizio.

La costituzione della sezione ANPI e il gran-

de risalto che l'Assemblea ebbe sulla stampa democratica, furono forti segnali ai settori reazionari dell'azienda che i lavoratori di Castellanza erano pronti a respingere qualsiasi provocazione e che non erano politicamente e socialmente isolati.

Lucido artefice di questa strategia fu Luigi Mara.

Con la stessa determinazione e costanza i lavoratori e il Consiglio di Fabbrica condannarono il terrorismo delle *Brigate Rosse* e delle organizzazioni terroristiche affini.

Citiamo come esempio una delle purtroppo numerose dichiarazioni di sciopero del



Consiglio di Fabbrica, del 1° febbraio 1979, contro il terrorismo brigatista, che richiama gli assassinii dell'operaio sindacalista Guido Rossa e del giudice Emilio Alessandrini, ultimi in ordine di tempo:

“Lo sciopero ha lo scopo di sconfiggere con la massima fermezza questa ondata criminale di assassinii e attentati delle Brigate Rosse, di Prima Linea e di tutte le varie sigle “rosse” o nere e dall'altra di condannare e battere tutte quelle forze che si annidano negli apparati dello Stato, con protezioni di certo potere politico ed economico nostrano ed internazionale che impediscono anche la riforma delle forze di polizia, dei servizi di sicurezza e, più in generale, dello Stato, base indispensabile per realizzare interventi di prevenzione della criminalità assassina, terroristica e nei fatti fascista” (doc. 14).

Con la stessa fermezza furono proclamati scioperi con assemblee di condanna del rapimento e assassinio da parte delle *Brigate Rosse* di Giuseppe Taliercio, direttore generale del Petrolchimico Montedison di Porto

Marghera, nel maggio-luglio del 1981 (**doc. 15**).

3.2. L'ASSEMBLEA APERTA SUL TEMA DEL RAPPORTO TRA LE LOTTE DELLA CLASSE OPERAIA E LO SVILUPPO DELLA DEMOCRAZIA

In ogni espressione dell'attività del Consiglio di Fabbrica vi è sempre stato il richiamo alla Costituzione, nata dalla sconfitta del nazifascismo, e alla necessità della sua concreta applicazione a partire dai luoghi di lavoro.

D'altro canto, l'emergere delle responsabilità di alcuni settori degli apparati di sicurezza dello Stato riguardo alla politica stragista dell'ultimo decennio, e delle coperture politiche con cui si facevano scudo, stimolò all'interno dei lavoratori il dibattito su quale fosse il livello di democrazia nello Stato repubblicano, e se dopo la Liberazione vi fosse o meno stata la sostituzione dell'apparato (militare, giudiziario, dei servizi di sicurezza, burocratico) del regime con personale proveniente dalle file della Resistenza o quantomeno non compromesso con il fascismo.

Questo dibattito, grazie a Luigi Mara, ebbe come interlocutore una personalità di altissimo profilo umano e politico, Pietro Ingrao, allora Presidente della Camera dei Deputati, primo esponente del Partito Comunista Italiano a ricoprire il ruolo di terza carica dello Stato. Il tema venne pubblicamente discusso nell'Assemblea Aperta del 26 luglio 1978 su: ***Lotte della classe operaia per lo sviluppo della democrazia.***

La tesi sostenuta dal Consiglio di Fabbrica, nel documento letto da Luigi Mara in apertura dell'Assemblea, fu che troppo poco era stato rinnovato e che le forze democratiche all'indomani della Liberazione non avessero adempiuto fino in fondo al compito di defascistizzazione delle nuove istituzioni repubblicane.

Inoltre, veniva osservato come la Costituzione repubblicana fosse ancora largamente disattesa al riguardo dei diritti del cittadino-lavoratore, poiché il potere decisionale in fabbrica era interamente nelle mani del padronato.

Dal canto suo Pietro Ingrao, in un appassionato intervento durato due ore, parlò della

rottura con il fascismo avvenuta anche negli organi dello Stato e di come questa avesse aperto nuovi spazi di democrazia, permettendo al movimento dei lavoratori di crescere e, attraverso le sue rappresentanze politiche e sindacali presenti nelle istituzioni, di avere un ruolo determinante nelle scelte di fondo per il futuro del Paese.

In quanto al ruolo che la classe operaia doveva avere sui luoghi di lavoro, riconobbe che molto andava fatto, esortando i lavoratori a non rinunciare mai ai loro obiettivi di maggior democrazia e alle lotte per conquistarli.

Fu un pomeriggio emozionante e indimenticabile per l'alto livello del dibattito e per la grande personalità dei due protagonisti, seguito da tanti lavoratori stipati nella sala mensa dello stabilimento (la bella fotografia sulla copertina di questo documento ritrae i due relatori mentre vi si dirigono).

Chiudiamo questo capitolo ricordando che le generazioni di lavoratori entrati in fabbrica in quegli anni - cui appartengono anche gli estensori di questo testo - sono debitori di Luigi Mara per l'opera di educazione, svolta in ogni occasione e in ogni ambito, al rigetto di qualsiasi forma di violenza nello scontro politico e sindacale, pur se acceso, come spesso allora accadeva.

Se la condanna era facile nei confronti dello stragismo fascista, poteva non esserlo nei confronti di chi si proclamava *rivoluzionario* e brandiva la bandiera rossa come un'arma. Anche nei confronti di questi ultimi non ci fu mai da parte sua, ne da parte dell'intero Consiglio di Fabbrica, alcun tentennamento.

4. LA PROVOCAZIONE DELLA MONTE-DISON E IL LICENZIAMENTO DI CINQUE DELEGATI DEL CONSIGLIO DI FABBRICA

Nell'aprile del 1978, in un contesto di lotte per impedire la riduzione attraverso il licenziamento del personale delle imprese di manutenzione, furono licenziati cinque delegati del Consiglio di Fabbrica: Giuseppe D'Angiolillo e Giovanni Torretti del reparto Metanolo, Renzo Maran del reparto Trattamento Acque, Carlo Fatilli e Giancarlo Gabriele (che purtroppo non è più tra noi) dell'Officina Strumentale.

La provocazione di Montedison colse a pretesto il fatto che i lavoratori delle imprese licenziati (circa ottanta appartenenti a imprese edili e di verniciatura) entrarono comunque in fabbrica e svolgessero lavori su indicazione del Consiglio di Fabbrica Montedison.

Ad esempio, ai delegati strumentisti fu contestato di aver richiesto la costruzione di un ponteggio per la riparazione di una termocoppia di un fornello presso il reparto Metanolo.

In quel frangente, la situazione all'interno dello stabilimento era caratterizzata da un forte aumento dei rischi sugli impianti a causa della riduzione programmata delle manutenzioni che, a detta Montedison, pesavano troppo sui bilanci.

Nel documento dell'azienda del giugno 1977 si legge:

“Ognuno di noi paga un premio ad una Società Assicuratrice per cautelarsi dai rischi derivanti dall'uso dell'automobile che, considerati nell'ambito individuale possono essere gravissimi.

Nell'insieme di una comunità per altro gli assicuratori prosperano perché la somma dei danni è sempre inferiore alla somma dei premi pagati dagli individui.

Analogamente rischi di affidabilità che potrebbero essere giudicati non accettabili se considerati nell'ambito di un singolo impianto, diventano accettabili se sono frutto di una mentalità estesa ad un intero Stabilimento o ad una Divisione.

(...)

L'obiettivo è non mantenere e, dovendo assicurare la capacità produttiva oggi e domani, se non si può fare a meno, mantenere il più raramente possibile.” (doc. 16, le sottolineature sono nel testo originale).

Solo sull'impianto Metanolo, il cui ciclo produttivo era caratterizzato da pressioni di ca. 300 bar, temperature di 1100 °C e dalla presenza di soluzioni arsenicali (cancerogene), nel giro di due settimane si erano verificati tre gravissimi incidenti:

- il 5 aprile era esploso un dilatatore sulla caldaia della sezione di cracking della virgin nafta e non era avvenuto, come previsto, il blocco dell'intero ciclo (la sicurezza che doveva intervenire era guasta e, invece di ripristinarla, era stata esclusa, per carenza di

manutenzione);

- il 14 aprile si tranciava di netto uno dei tiranti del compressore Sulzer che comprimeva ossigeno puro a ca. 45 bar e 200 °C;

- il 17 aprile un lavoratore era stato investito da un getto di soluzione arsenicale, altamente cancerogena, alla pressione di 40 bar. Un vero bollettino di guerra (v. **doc. 17** che raccoglie le denunce del C. di F. e gli articoli di stampa sull'argomento). Sul piano esterno eravamo nel pieno del rapimento dell'onorevole Aldo Moro (16 marzo 1978) e dell'uccisione della sua scorta - fatto terroristico e criminale che costituiva il più fero-

Castellanza



scultura di
Rabemanjara
257 x 90 x 26 cm
Marmo bianco
di Carrara

ce e pericoloso attacco mai portato alla democrazia italiana - che polarizzava l'attenzione dell'opinione pubblica.

In quel terribile momento Luigi Mara intuì fin dall'inizio che il ritiro dei licenziamenti poteva avvenire solo portando lo scontro con Montedison al più alto livello, pena la sconfitta da cui la realtà di Castellanza si sarebbe difficilmente sollevata.

Molte furono le iniziative messe in campo. **Una martellante serie di interpellanze** al Ministro del Lavoro, presentate da parlamentari delle forze democratiche, sulla situazione di rischio all'interno della fabbrica, che determinò l'avvio di una indagine a tappeto da parte dell'Ispettorato del Lavoro durata parecchi mesi; fu condotta in contraddittorio tra i delegati di reparto e i tecnici dell'azienda e produsse prescrizioni per interventi conservativi degli impianti che gli uffici tecnici Montedison valutarono del costo di due miliardi; **fu la prima vittoria dei lavoratori e fu la prova della cronica mancanza di manutenzioni.**

L'appello lanciato il 29 aprile dalle pagine de *Il Manifesto* firmato da scienziati, ricercatori, giuristi, scrittori, subito sottoscritto da decine di Consigli delle grandi aziende come Fiat, Siemens, Alfa Romeo, Pirelli Biccocca, Istituto Donegani di Novara; Montedison di Ferrara, Spinetta Marengo, Rho, Milano Sede e di altre grandi e piccole fabbriche; dalle segreterie nazionali di Magistratura Democratica e Psichiatria Democratica; da docenti universitari e di altre scuole di ogni ordine e grado; dai rappresentanti dei partiti di sinistra (PCI, PSI, PDUP, DP) presenti nelle istituzioni (**doc. 18**).

L'iniziativa ebbe un successo dirompente (i lavoratori di Castellanza furono accolti con un'acclamazione dai delegati alla Conferenza nazionale dei chimici di Brindisi del 17-18 maggio 1978) e isolò Montedison da quella parte dell'opinione pubblica attenta ai problemi del lavoro.

La costituzione di uno specifico fondo di resistenza con il contributo dei lavoratori per assicurare la retribuzione ai cinque delegati licenziati, a cui aderirono i Comuni di residenza degli stessi.

La presentazione di ricorsi alla Magistratura, nei mesi di giugno e luglio, con la richiesta di annullamento dei licenziamenti, motivando il comportamento del Consiglio di Fabbrica e dei suoi delegati come atto di responsabilità in presenza del disimpegno della Montedison anche riguardo alla manutenzione corrente.

La scelta di interloquire solo con il Presidente dell'azienda, carica allora ricoperta dal sen. Giuseppe Medici.

I mesi da aprile a fine 1978 videro il Consiglio di Fabbrica impegnato in un'attività febbrile per riunioni, assemblee, incontri, scioperi. Nel frattempo, il 9 maggio venne ritrovato su indicazione dei suoi assassini delle *Brigate Rosse* il corpo senza vita di Aldo Moro.

Oltre alla citata Assemblea Aperta del 28 luglio con l'on. Ingraio, il 4 novembre vi fu un incontro a Castellanza con il presidente della Montedison sen. Giuseppe Medici, su invito del Consiglio di Fabbrica.

Dopo l'esposizione della grave situazione di tensione che si viveva all'interno dello stabilimento (in quella occasione Luigi Mara

ebbe a dire che *"la repressione, quando in modo preordinato e immotivato supera certi limiti, si configura come vera e propria tortura psicofisica"*), il sen. Medici assicurò che si sarebbe adoperato per ristabilire un dialogo tra direzione e lavoratori.

Nel frattempo, i ricorsi alla Magistratura avevano avuto esiti positivi e i lavoratori furono tutti reintegrati con ordinanze o sentenze di primo grado.

Dopo l'incontro a Montecitorio del 6 gennaio 1979 con l'on. Ingraio, nel quale la delegazione del Consiglio di Fabbrica sollecitava il suo decisivo intervento sui vertici Montedison, l'azienda accettò, nel maggio 1979 - nell'imminenza delle cause di appello dalla stessa promosse contro i provvedimenti di primo grado della Magistratura - di sottoscrivere una conciliazione in sede giudiziaria e ritirare i licenziamenti.

5. L'IMPEGNO PER LO SVILUPPO DELLE RICERCHE

5.1. DAL LABORATORIO RESINE POLIESTERI AL REPARTO SVILUPPO COMPOSITI

Il 24 novembre 1977 veniva sottoscritto tra direzione e Consiglio di Fabbrica un accordo secondo il quale:

"tutti i Lavoratori del Gruppo di Ricerca Sviluppo e Applicazione Poliesteri attualmente operanti presso il Centro Ricerche e lo Stabilimento di Castellanza con decorrenza 1.12.77 riprendono la loro attività di ricerca nell'ambito del nuovo Gruppo 'Sviluppo dei Compositi' presso il Laboratorio già citato delle Ricerche Poliesteri che viene anch'esso riaperto in data 1.12.'77."

Fu l'esito, positivo per i lavoratori, del durissimo scontro protrattosi per un anno tra Montedison, che intendeva chiudere l'attività di ricerca sulle resine poliestere da anni presente all'interno del Centro Ricerche, e il Consiglio di Fabbrica e i lavoratori che ne rivendicavano il mantenimento e lo sviluppo (**doc. 19**).

Le resine poliesteri, la cui applicazione era stata messa a punto nei laboratori di Castellanza, erano importanti perché venivano utilizzate sia a livello industriale (per la costruzione di manufatti quali serbatoi,

sistemi di tubazioni e altro) che civile, nei settori della casa, dei trasporti e della sanità: persino una diga nel Trentino era stata protetta, nella parte affiorante, dai ricercatori di Castellanza con il rivestimento in tale resina.

Per attuare il suo proposito, l'azienda tentò il colpo di mano: senza alcun preavviso, il 20 dicembre 1976 chiuse il laboratorio e trasferì ad altre mansioni la decina di lavoratori addetti. Fu una provocazione, interpretata dal Consiglio di Fabbrica come l'inizio di un più generale disimpegno di Montedison dalle ricerche di Castellanza, così come avveniva negli altri suoi poli di ricerca.

La mobilitazione dei lavoratori fu immediata: partirono scioperi articolati giornalieri a rotazione che coinvolsero tutti i reparti della fabbrica e del Centro Ricerche e che si protrassero per l'intera durata della vertenza (vedi alcuni esempi, **doc. 20**).

Il Consiglio di Fabbrica aveva chiesto ai lavoratori di continuare a svolgere le loro mansioni presso il laboratorio poliesteri; la minaccia del loro licenziamento non fece che rafforzare ulteriormente l'unità tra i lavoratori a sostegno dei compagni colpiti:

“CONSIGLIO DI FABBRICA
MONTEDISON CASTELLANZA
14 giugno 1977
COMUNICATO

Mentre è in corso la trattativa presso la Giunta Regionale della Lombardia su delega dei Ministeri competenti e della Commissione Bilancio e Programmazione e Partecipazioni Statali della Camera (con cui Il C. di F. si era incontrato il 18 maggio, ndr)... oggi, 14 giugno '77, alle ore 12 circa, la Direzione Montedison ha letto al Consiglio di Fabbrica... il testo di una lettera... con il quale tenta di minacciare il licenziamento di sette lavoratori delle Ricerche Poliesteri.

(...)

Per battere la provocazione antisindacale della Direzione Montedison e per imporre alla stessa la trattativa... è dichiarato: SCIOPERO del reparto...”

(seguono orari e modalità dello sciopero di cui alleghiamo alcuni esempi, **doc. 21**).

Intanto, come concreto esempio di solidità,

dal mese di febbraio era partita la sottoscrizione tra i lavoratori per sostenere i compagni del laboratorio poliesteri messi dall'azienda a zero ore, senza retribuzione (**doc. 22**).

Come accennato, il numero dei lavoratori interessati era esiguo, per cui fu necessario un grande lavoro di informazione, a tutti i livelli, sull'importanza di quelle ricerche.

Nella vertenza furono ripetutamente interessate le forze politiche e le istituzioni democratiche; diamo di seguito conto di alcune significative iniziative.

L'incontro con la VIII Commissione Lavoro della Regione Lombardia:

“CONSIGLIO REGIONALE DELLA LOMBARDIA... COMUNICATO STAMPA

Il 4 aprile 1977 si è svolto un incontro presso il Consiglio Regionale Lombardo tra la Presidenza e i componenti l'VIII Commissione, il C di F. ed una nutrita delegazione della MONTEDISON di Castellanza e la FULC Provinciale di Varese per puntualizzare la situazione riguardante il Centro Ricerche poliesteri... :

- il Centro Ricerche Poliesteri produce tecnologie di alto livello e di largo impiego sul mercato nazionale ed internazionale;

- è oggettivamente in atto un'operazione di ridimensionamento e di liquidazione di tale centro;

- i lavoratori ne propongono invece il potenziamento con particolare riferimento a due filoni concernenti: resine poliesteri e plastici rinforzati e lo studio per la resistenza di questi ultimi agli agenti chimici.

(...)

Alla reiterata offerta di queste costruttive proposte, la Direzione MONTEDISON ha dato, come unica risposta, l'ulteriore riduzione degli addetti a questo settore delle ricerche, mediante sospensione a zero ore.

(...)

*L'VIII Commissione sulla base di quanto sopra espresso si impegna ad investire, tramite la Presidenza del Consiglio Regionale, i Ministri e le Commissioni Parlamentari competenti...” (**doc. 23**).*

L'Assemblea Aperta tenutasi il 23 maggio 1977 presso la sala mensa dello stabilimento, a cui parteciparono rappresentanti delle

forze politiche locali e alcuni deputati dei partiti di sinistra, si concluse con il seguente:

“*ORDINE DEL GIORNO... i partiti (DC - PCI - PSI - DP) presenti in assemblea... si impegnano... a realizzare nel più breve tempo un incontro in sede di ministero del Bilancio e dell'Industria come si è già impegnata la Commissione Bilancio e Partecipazioni Statali della camera il 18 maggio 1977 allo scopo di risolvere positivamente la vertenza sulle ricerche poliesteri alla Montedison di Castellanza...*” (doc. 24; si vedano anche alcuni articoli di stampa, doc. 25).

L'interpellanza parlamentare del 17 giugno 1977 degli onorevoli:

“*CASTELLINA LUCIANA, PORTATADINO, TAMINI, MAGRI, PELLEGGIA MARIA AGOSTINA E FERRARI MARTE. - Ai Ministri dell'industria, commercio e artigianato, delle partecipazioni statali e del bilancio e programmazione economica - Per sapere se il Governo conosce - e se si quali sono - le motivazioni che hanno indotto la Montedison a licenziare sette dipendenti del centro ricerche poliesteri dello stabilimento di Castellanza (Varese)...*” (doc. 26).

Proseguivano intanto le iniziative di lotta nello stabilimento. Ad esempio, il 21 luglio 1977 il Consiglio di fabbrica proclamò sciopero con assemblea per i lavoratori di 14 reparti del Centro Ricerche e di alcuni reparti produttivi (doc. 27).

Nel frattempo Montedison, seppur pressata dagli scioperi e dalle sollecitazioni a livello sindacale e politico, prendeva tempo nella convinzione di poter alla lunga piegare i lavoratori. Quando si rese conto, passato il periodo feriale, di essersi sbagliata, si rese disponibile a trovare una difficile mediazione con il Consiglio di Fabbrica e quindi sottoscrivere l'accordo sindacale del 24.11.1977 (v. doc. 19, cit).

Nacque così il reparto “*Sviluppo dei Compositi*” dove veniva ampliata la gamma dei temi di ricerca del reparto poliesteri e reinseriti tutti i suoi lavoratori.

5.2. LA PIATTAFORMA DEI CINQUE CONSIGLI DI FABBRICA PER L'ELIMINAZIONE DEI “FANGHI ROSSI” NELLA PRODUZIONE DI BLOSSIDO DI TITANIO

La vicenda risale al 1972, quando navi Montedison furono sorprese da marinai corsi a scaricare fanghi, che a contatto con l'acqua diventavano rossi, in un'area di mare extraterritoriale a nord della loro isola.

Venne così scoperta una pratica criminale adottata da Montedison per sbarazzarsi dei residui (circa 600.000 metri cubi di fanghi all'anno) della produzione di Biossido di Titanio nei suoi impianti di Scarlino (GR), in Toscana.

Per tutta risposta Montedison cambiò destinazione alle proprie navi, dirottandole al largo della costa toscana. In caso di mare mosso, i fanghi venivano scaricati in cave sulla terraferma.

Inoltre, i fanghi dello stabilimento Montedison di Spinetta Marengo (AL), venivano sversati nel fiume Bormida.

Un disastro ambientale immane.

Una concreta proposta per fermare lo scempio dell'ambiente senza mettere in discussione la produzione e l'occupazione, venne elaborata negli anni 1977/1978 dai delegati dei Consigli di Fabbrica dei Centri di ricerca Montedison di Spinetta Marengo, Rho, Istituto Donegani di Novara, Milano Sede e Castellanza (doc. 28).

La proposta venne presentata al Convegno sul tema “*Dove va la ricerca industriale in Italia - Il settore chimico*” tenutosi a Novara il 20 febbraio 1978 per iniziativa del C. di F. dell'Istituto Donegani, il più importante centro di ricerca Montedison (9).

Partiva dall'analisi dei cicli produttivi degli impianti di Scarlino e Spinetta Marengo; entrambi i cicli utilizzavano come materia prima *ilmenite*, un minerale che contiene Triossido di Titanio e Ferro (TiFeO₃) in una quantità corrispondente ad una concentrazione di Biossido di Titanio (TiO₂) di circa il 40%, variabile a seconda della località di provenienza della “*ilmenite*” (10).

Come si può ben vedere, nel Triossido ogni atomo di Titanio si accompagna a uno di Ferro, elemento quest'ultimo che va rimosso per ottenere il prodotto finito Biossido di Titanio.

La proposta dei cinque C. di F. prevedeva a monte l'integrazione dei cicli produttivi chimici con l'industria siderurgica (l'*ilmenite* è un ottimo prodotto di partenza per la pro-

duzione di acciaio), per ottenere scorie in cui la concentrazione di Biossido di Titanio raddoppiava.

Ciò avrebbe realizzato negli impianti di produzione di Scarlino e Spinetta la drastica riduzione del *solferro* e del *filtrato idrolisi*, quindi dell'inquinamento ambientale.

Inoltre prevedeva, a valle, la messa a frutto delle ricerche ultimate o in corso presso l'Istituto Donegani per le necessarie modifiche impiantistiche, in particolare per: la nobilitazione del *solferro* per la produzione di materiali magnetici per l'industria elettronica e dei pigmenti di ferro atossici per vernici; la concentrazione dell'acido solforico diluito contenuto nel *filtrato idrolisi* per il suo riutilizzo nel processo.

Il progetto suscitò l'interesse del mondo scientifico, ma venne bocciato da Montedison e dalle autorità governative: era per loro intollerabile che i lavoratori intervenissero con le loro proposte in un complesso settore della politica industriale, smascherando l'insipienza della multinazionale chimica nostrana.

L'argomento purtroppo è ancora attuale: nel 1988 proprietaria degli impianti di Scarlino divenne la Tioxide Italia la quale promise che in tre anni, con 50 miliardi di lire d'investimento, avrebbe risolto il problema dei *fanghi rossi*.

Nei fatti, il problema non è stato risolto - tant'è che il 12 aprile 2018 il quotidiano il Tirreno, edizione di Grosseto, ha pubblicato un articolo dal titolo: "*BIOSSIDO DI TITANIO PERICOLO DI CANCRO STOP PER I GESSI ROSSI*" - e gli impianti continuano ad inquinare.

Come sempre, Luigi Mara diede il proprio apporto scientifico e organizzativo alla elaborazione e socializzazione della proposta.

6. L'IMPEGNO CIVILE: I SOCCORSI ALLE POPOLAZIONI COLPITE DAL TERREMOTO IN IRPINIA

Nel novembre 1980 l'Irpinia fu colpita da uno spaventoso terremoto che provocò migliaia di vittime. Luigi Mara si fece subito promotore della formazione di una colonna di volontari che prestasse soccorso a quelle popolazioni a cui aderirono, oltre ai Consigli di Fabbrica Montedison e delle ditte appaltatrici presenti a Castellanza, altri

36 Consigli di Fabbrica di aziende del territorio, quali Franco Tosi, Aermacchi, Comerio, Pomini Farrell, Cantoni, Bandera, Pensotti, Duplomatic, Enel di Turbigo.

In accordo con le autorità locali, venne organizzato un campo di lavoro a Salza Irpina, in provincia di Avellino, tra i comuni più colpiti dal sisma. Vennero quindi costituite diverse squadre di lavoro, perfettamente autosufficienti, formate da muratori, piastrellisti, carpentieri, idraulici, elettricisti, cuochi, che ogni venerdì sera partivano con un pullman dal piazzale antistante la Montedison in direzione Salza Irpina, con al seguito il materiale necessario ai soccorsi. Il pullman sarebbe rientrato il successivo lunedì mattina, rincasando gli operai che avevano lavorato in Irpinia nella settimana precedente, e così via.

Le prime settimane di lavoro furono dedicate alla realizzazione dei servizi del campo roulotte allestito in quel Comune.

Nel seguito, con l'esclusivo apporto dei lavoratori provenienti da Castellanza, furono costruiti due capannoni, uno da adibire a scuola e centro civico, l'altro a officina; quest'ultimo venne messo a disposizione di un gruppo di giovani del luogo, costituitisi in società cooperativa, che avrebbero rigenerato e commercializzato scarponi militari usati.

Anche i progetti per la costruzione dei capannoni e la bozza di costituzione della cooperativa furono predisposti a Castellanza.

La staffetta settimanale dei soccorsi andò avanti per 35 settimane e furono più di quattrocento i lavoratori volontari coinvolti, che avevano tutti sacrificato parte delle loro ferie. Inoltre, i costi dei soccorsi furono sostenuti dai lavoratori, attraverso la trattenuta sullo stipendio concordata con i Consigli di Fabbrica aderenti all'iniziativa, e dalle Istituzioni lombarde (**doc. 29**).

Ricordiamo che anche i lavoratori della Montedison di Castellanza colpiti dal provvedimento aziendale di espulsione del marzo 1981 (v. capitolo successivo), continuarono a partecipare ai soccorsi.

La stima conquistata dai lavoratori di Castellanza saldò rapporti di amicizia con gli abitanti del luogo, che tuttora permangono.

7. LA RESA DEI CONTI DI MONTEDISON E DI UNA CLASSE POLITICA E SINDACALE SUBALTERNA E BECERA

All'inizio degli anni '80 del secolo scorso, il clima politico del Paese era cambiato e la reazione padronale alle lotte operaie del decennio precedente si faceva via via più dura e incisiva.

La Fiat per prima, dopo la "*marcia dei quarantamila*" impiegati e quadri aziendali da essa organizzata nell'ottobre 1980 contro l'occupazione in atto dello stabilimento, era riuscita a imporre ad un sindacato, già compiacente, un accordo sindacale che prevedeva l'espulsione in cassa integrazione senza ritorno di 14.000 operai.

Pochi mesi dopo, nel marzo del 1981, fu la volta della Montedison che espulse allo stesso modo dai suoi stabilimenti, dal Nord al Sud, altre migliaia di lavoratori.

A Castellanza si partì il 2 marzo 1981, con la sospensione in cassa integrazione speciale di 135 lavoratori: il gruppo era costituito dai delegati del Consiglio di Fabbrica più impegnati nell'attività sindacale, tra cui Luigi Mara, e dai lavoratori colpiti da patologie invalidanti conseguenti alle mansioni nocive svolte per anni.

I lavoratori di Castellanza sospesi ricorsero alla Magistratura e nel luglio ottennero varie pronunce di reintegro nel posto di lavoro, mai rispettate dall'azienda.

Per tutta risposta, infatti, nell'autunno del 1981 Montedison fermò alcune produzioni e avviò le procedure di licenziamento per ben 450 lavoratori, numero che comprendeva i 135 sospesi il 2 marzo.

Fu un comportamento apparentemente insensato perché le produzioni di Castellanza non avevano crisi di mercato, ma il trucco si scoprì ben presto: era pronto l'accordo sindacale che prevedeva l'accesso alla cassa integrazione, e ai relativi benefici salariali, **solo** per i lavoratori che sottoscrivevano l'impegno a non impugnare la sospensione davanti alla Magistratura.

L'accordo venne firmato dalla maggioranza dei lavoratori, quelli che non firmarono (circa 200 tra cui i 135 del 2 marzo) si trovarono con la lettera di licenziamento in mano (fu un **accordo pilota** purtroppo introdotto in tutte le successive vertenze aziendali).

Missione compiuta, esultò la Montedison,

che rimise in marcia gli impianti fermati e riconobbe l'intera retribuzione ai lavoratori **licenziati per finta** che erano stati, consapevolmente o inconsapevolmente, complici della provocazione padronale.

Vennero quindi inoltrati da parte dei lavoratori licenziati altri ricorsi alla Magistratura, tutti accolti con provvedimenti di reintegro nel posto di lavoro, a cui Montedison non diede mai seguito. Solo nel settembre e nel novembre 1982, per ordine della Magistratura penale - cui nel frattempo i lavoratori si erano rivolti - i dipendenti licenziati furono accompagnati in fabbrica dai Carabinieri di Castellanza e reinseriti nei loro posti di lavoro; inoltre, furono loro riconosciute le retribuzioni pregresse, in qualità di "*lavoratori attuali mai sospesi*".

Nel 1984 la Corte di Cassazione confermò le sentenze di I e II grado del Tribunale di Milano, con grande sollievo dei lavoratori interessati e delle loro famiglie.

In quegli anni la Magistratura del lavoro venne fortemente attaccata dalle forze padronali e conservatrici e invitata a piegarsi al *diritto dell'emergenza*, vale a dire alla sospensione dei diritti costituzionali per i lavoratori, prendendo per buona e giusta ogni argomentazione padronale in merito alle ristrutturazioni aziendali e all'espulsione di forza lavoro.

Nel citare la ferma e appassionata azione svolta da Luigi Mara contro questa visione fortemente reazionaria del diritto, il nostro ricordo va al compianto avv. Leopoldo Leon, intelligenza eccezionale e stella polare del diritto del lavoro in Italia, il quale, collegandosi alle lotte dei lavoratori - e tra essi le compagne e i compagni di Castellanza - ha saputo utilizzare in modo magistrale e innovativo gli strumenti del diritto per porre un argine alla repressione padronale che colpiva in quegli anni le avanguardie politiche e sindacali in fabbrica.

La distruzione scientifica dell'organizzazione operaia non solo riconsegnò al padronato il totale controllo delle fabbriche, ma creò le condizioni materiali affinché la stessa non potesse più esprimersi per molto tempo agli stessi livelli di incisività: decentramento e parcellizzazione dei cicli produttivi, imposizione della totale flessibilità dell'orario di lavoro, fecero stra-

me delle conquiste operaie degli anni precedenti.

Anche dal sindacato e dalla forze di sinistra venne dato via libera a questa beccata politica che fu pagata soprattutto dai loro tradizionali sostenitori, i lavoratori e i settori di popolazione più disagiati.

A fine dicembre 1982, dopo aver recuperato in una unica soluzione le quote mensili della tessera sindacale dei lavoratori appena reintegrati, rimaste in sospeso per il lungo periodo del loro licenziamento, il sindacato chimici FULC espulse di fatto quei lavoratori invitando Montedison a non effettuare oltre la trattenuta sindacale sulla loro retribuzione.

Subito dopo, Luigi Mara e altri cinque lavoratori del Direttivo CGIL dovettero subire un processo farsa **che ne decretò l'espulsione** da quello che era sempre stato, pur in posizione critica, il **"loro"** sindacato. Che vergogna!

Finì pertanto la storia del Consiglio di fabbrica della Montedison di Castellanza, sostituito da un organismo di gradimento Montedison, completamente lottizzato.

Quei lavoratori che non si piegarono ai diktat Montedison diedero però vita ad un nuovo sindacato, il *Coordinamento Lavoratrici e Lavoratori della Montedison di Castellanza*, che continuò ad operare

NOTE

1). Nello stabilimento di Castellanza (v. albero produttivo - **doc. 1**), durante gli anni '70 del secolo scorso, hanno lavorato circa 1400 addetti, di cui circa 300 erano ricercatori del Centro Ricerche. A questi si aggiungevano alcune centinaia di lavoratori delle imprese appaltatrici.

2). Gruppo P.I.A. del C. di F. Montedison di Castellanza, *La salute in fabbrica*, Vol. II, Ed. Savelli, 1974, p. 6.

3). L'accordo è del marzo 1971 e prevedeva la costituzione di un *"gruppo di lavoro"* successivamente diventato il *"Gruppo di Prevenzione e Igiene Ambientale del C. di F."*, con molta più agibilità e prerogative della *"Commissione ambiente"* introdotta con il CCNL Industria Chimica del 31.10.1972 (v. *art. 42*).

4). In seguito, il lavoro venne organizzato in modo da eliminare totalmente la nocività da polveri: I) gli operai erano protetti da tute impermeabili con cappuccio, stivali e maschere integrali; II) agivano stando nella parte superiore del reattore, manovrando una lancia con acqua ad alta pressione che inserivano in ciascun tubicino spingendo verso il basso per disgregare il catalizzatore; III) il catalizzatore esausto, spinto dal getto d'acqua in pressione, veniva raccolto in una vasca collocata sotto il reattore: la parte liquida veniva sfiorata e mandata alla depurazione, i fanghi deposi-

per la difesa dei diritti delle lavoratrici e lavoratori, della salute e dell'ambiente, dentro e fuori la fabbrica.

Una storia che prosegue all'interno del *Centro per la Salute Giulio A. Maccacaro* di Castellanza.

CONCLUSIONI

Le vicende esposte hanno sempre visto Luigi Mara in prima fila, da protagonista.

Era un produttore instancabile di idee e di iniziative, il suo orologio biologico era, come molti impianti di Castellanza, a ciclo continuo: le riunioni, gli incontri, le trattative e poi lo scrivere, il leggere, il correggere bozze di articoli per giornali e riviste sulle quali interveniva. Le sue giornate non avevano mai fine.

E ancora, il viaggiare per incontri, convegni, dibattiti, processi, sempre di corsa, perché il lunedì mattina si tornava al lavoro.

Così la storia di Luigi Mara si è a lungo intrecciata con quelle di tante lavoratrici e lavoratori che lo hanno conosciuto in quegli anni alla Montedison di Castellanza, e assieme a lui hanno costituito un collettivo fortemente solidale che ha dato luogo a una vicenda operaia forse unica, in alcuni momenti drammatica, ma certamente bella, coinvolgente e partecipata che va riscoperta e rilanciata.

tati sul fondo venivano messi in fusti e inviati nello stabilimento Montedison di Novara per la rigenerazione.

5). A Castellanza questo organismo era composto da circa 100 lavoratori in rappresentanza di circa 50 gruppi omogenei di lavorazione, appartenenti sia alla fabbrica che al Centro Ricerche; una rappresentanza più diffusa di quella ipotizzata nel 1971 (v. *doc. 4, cit.*).

6). Il registro dei dati ambientali parte dalla scomposizione del processo produttivo in uno schema a blocchi, dove vengono rappresentate le varie fasi di lavorazione, messe in relazione con le posizioni di lavoro (ricoperte da uno o più lavoratori) ad esse adibite. Nelle schede descrittive del processo e del lavoro vivo che lo accompagna, sono racchiuse tutte le informazioni utili alla sua critica e alla individuazione delle proposte di cambiamento. Le schede finali riportano la valutazione semiquantitativa che tutti i lavoratori del gruppo, attraverso un confronto al loro interno, assegnano a ciascun tipo di nocività o rischio a cui sono sottoposti. **Importante sottolineare che questa valutazione soggettiva della nocività è scientificamente correlata con la diffusione delle patologie nei gruppi di lavoratori interessati.** Questo specifico strumento, partito da Castellanza, è stato utilizzato in varie realtà produttive. Proponiamo alcuni stralci di registri di una tintoria, di una fabbrica meccanica e di un supermercato, elaborati dal *Gruppo permanente di lavoro per la tutela della salute del Centro di medici-*

na del lavoro del Comune di Castellanza, al cui interno, con ruolo di indirizzo operavano alcuni delegati del Consiglio di Fabbrica Montedison, in primis Luigi Mara (**doc. 6**).

7). Nell'impianto Resine Ureiche (Gabriti) erano presenti nocività soprattutto relative a polveri, vapori di formaldeide, rumorosità, microclima, fatica (insacco prodotto) e altro. Alla piattaforma alleghiamo n. 3 bollettini delle analisi ambientali richieste dal Gruppo di Prevenzione e Igiene Ambientale del C. di F., utilizzate per formulare le proposte di bonifica.

8). L'impianto Metanolo era esercito a pressioni e temperature molto elevate. I maggiori rischi erano costituiti dalla formazione di miscele esplosive di ossido di carbonio-idrogeno e dalla presenza di soluzioni arsenicali (cancerogene) per la decarbonatazione dei gas. [NB - Lo stesso processo veniva utilizzato all'Anic di Manfredonia dove, nel marzo 1976, scoppiò una colonna con la fuoriuscita di arsenico (da 10 a 20 tonnellate) che si diffuse nel quartiere circostante: ancora oggi gli abitanti pagano in termini di perdita di salute e di ambiente avvelenato quanto successe allora.] Citiamo di seguito alcune richieste di interventi per manutenzione:

“sala compressori

2) ripristino della pressurizzazione con gas inerte dei quadri di comando dei compressori, onde evitare il formarsi di miscela esplosiva all'interno degli stessi (a questo proposito ricordiamo che nel gennaio 1968 è esploso per questo motivo il motore del compressore CA1a/190).

7) (Compressore) CA1a/174: modifica delle valvole di sicurezza di 2° e 3° fase (contenenti ossigeno a 14 e 42 at e rispettivamente) in quanto, a causa delle vibrazioni, urtano tra loro con il pericolo di rotture.

Impianto lavaggi

1) Eliminazione delle soluzioni arsenicali. Realizzazione di un processo di lavaggio dei gas con sostanze non inquinanti, biodegradabili e non nocive alla salute dei lavoratori.

Documenti allegati*

- 1) flusso produttivo della fabbrica di Castellanza;
- 2) verbale di accordo 8 marzo 1971; procedura controlli di igiene ambientale, 20 ottobre 1971;
- 3) modalità di scarico catalizzatore imp. Formaldeide richieste dal GPIA del C. di F., 4 marzo 1976;
- 4) Giornale di fabbrica a cura dell'attivo sindacale unitario aziendale Montedison Castellanza, Agosto 1971;
- 5) biografia di Luigi Mara, Maggio 2016;
- 6) n. 3 stralci di Registri dei dati ambientali;
- 7) piattaforma del reparto Ureiche (Gabriti), 6 novembre 1975;
- 8) piattaforma del reparto Metanolo, 9 dicembre 1976;
- 9) accordo sindacale del 3 agosto 1974;
- 10) accordo sindacale del 23 luglio 1976;
- 11) art. de *L'Unità* del 10 maggio 1974 e telegramma del C. di F.;
- 12) stralcio del giornalino *La fabbrica*, Novembre 1974;
- 13) dichiarazione di sciopero del 31 ottobre 1974;
- 14) dichiarazione di sciopero del 1° febbraio 1979;
- 15) dichiarazione di sciopero con assemblea del 22 maggio e del 6 luglio 1981;

* Le scansioni dei documenti sopra citati, sono scaricabili dal sito www.medicinademocratica.org nella sezione “Rivista”

3) Eliminare i fusti contenenti zolfo e arsenico, attualmente depositati sotto la sala filtro, in modo da evitare qualsiasi potenziale rischio di qualsivoglia inquinamento per il presente e per il futuro (attendiamo una Vostra proposta che verificheremo con tecnici di nostra fiducia). NB - Dopo tante lotte dei lavoratori con il coinvolgimento delle istituzioni locali, nel 1986 le soluzioni arsenicali vennero sostituite con glicina, aminoacido non inquinante.

Impianto cracking (...).

2) Messa in efficienza della valvola pneumatica MC4 posta sulla linea del vapore ad alta pressione che serve per bonificare il gasogeno in caso di blocco. Infatti quasi sempre tale valvola è intercettata per mezzo della sua manuale di rispetto. Tutto ciò costituisce un grosso pericolo in quanto possono verificarsi formazioni di miscele esplosive nel tratto di linea tra la valvola MC3 ed il bruciatore.”

9). Vedi anche: *Dove va la ricerca industriale in Italia - Il settore chimico*, Ed. Stampatori, Torino, 1979, a cura del Consiglio di Fabbrica Istituto Donegani di Novara.

10). Gli impianti di Scarlino e Spinetta Marengo (quest'ultimo chiuso da anni) utilizzano il processo via solfato, che prevede i seguenti passaggi principali:

- il trattamento della “ilmenite” con acido solforico concentrato che porta in soluzione il Titanio e il Ferro attraverso la formazione dei rispettivi solfati;
- il raffreddamento della soluzione per far precipitare il Solfato di Ferro (“solferro”) che viene quindi separato mediante filtrazione; questo sottoprodotto viene accatastato in montagnole a terra, con consumo di suolo;
- il trattamento con acqua della soluzione di Solfato di Titanio che, attraverso la reazione di idrolisi, separa Biossido di Titanio sotto forma di gel; come sottoprodotto si ottiene una soluzione di acido solforico diluito e fanghi ferrosi, detta “filtrato idrolisi”, che scaricati in mare si colorano di rosso;
- l'arrostimento in forni a 800-1.000 °C del gel per ottenere Biossido di Titanio in polvere.

- 16) documento Montedison del 1° giugno 1977;
- 17) documenti del C. di F. del 6, 14 e 17 aprile 1978; articoli di stampa del 6 e 18 aprile 1978;
- 18) articoli de *Il Manifesto* del 5, 6, e 10 maggio 1978
- 19) verbale di accordo 24 novembre 1977;
- 20) dichiarazioni di sciopero 4/1/77, 19/1/1977, 12/2/77, 29/4/77;
- 21) dichiarazioni di sciopero 14/6/77 h 22:30, h 23:30, h 24:00;
- 22) avviso del Consiglio di Fabbrica del 8 febbraio 1977;
- 23) comunicato stampa Regione Lombardia 4 aprile 1977;
- 24) ordine del giorno Assemblea Aperta del 23 maggio 1977;
- 25) articolo de *L'Unità* 21/5/1977; articolo de *La prealpina* 24/5/1977;
- 26) interrogazione parlamentare 17 giugno 1977;
- 27) n. 5 dichiarazioni di sciopero 21/7/1977;
- 28) articolo del Gruppo di Prevenzione e Igiene Ambientale del C. di F., Sapere, Luglio-Agosto 1978
- 29) documento (uno dei tanti) di autorizzazione al transito, Città di Castellanza, 28 novembre 1980; iniziativa del Coordinamento Consigli di Fabbrica per la ricostruzione e rinascita delle zone terremotate, 21 febbraio 1981.