

Il petrolchimico a Brindisi (1969-1972)

di Tatiana Schirinzi

Sommario

Introduzione.....	1
1. Preambolo: cenni sulla storia della Montecatini-Edison e sulla politica dei poli di sviluppo.....	3
2. L'insediamento dell'impianto di Brindisi e i suoi primi lavoratori.....	4
3. La situazione nello stabilimento.....	8
3.1 Le peculiarità della Montedison come stabilimento chimico.....	8
3.2 Il paternalismo impersonale da grande impresa.....	10
3.3 La Montedison come “polo di sviluppo”.....	11
3.4 Le organizzazioni e i loro organismi.....	12
4. Il lungo autunno caldo.....	14
4.1 Preambolo: le lotte dei primi anni '60.....	14
4.2 Il memorabile sciopero dei sei giorni.....	14
4.3 Il contratto nazionale del 1969 e la contrattazione aziendale.....	16
5. La democrazia in fabbrica.....	20
6. Il Patto Federativo ed il contratto nazionale del 1972.....	22
Epilogo.....	25
Bibliografia.....	28

Introduzione

L'argomento di questo dossier è l'impianto petrolchimico, Montecatini e poi Montedison, di Brindisi. Il petrolchimico di Brindisi, gemello di quello di tanto più noto di Porto Marghera, è stato uno dei maggiori insediamenti produttivi che abbiano mai avuto vita nell'Italia meridionale ed ha rappresentato per l'area dove è stato insediato un'esperienza caratterizzata dall'unicità e gravida di conseguenze: economiche, ambientali, sociologiche. Ciononostante *l'esperienza petrolchimico* nel

suo complesso, o pure presa secondo uno degli aspetti citati ma in considerazione di tutto l'arco della sua vita, non è mai stata oggetto di studio, com'è invece avvenuto per analoghe realtà¹. Le fonti a disposizione di un'indagine che la riguardi sono invece disperse, di difficile reperibilità, parziali e frammentate: vi è la stampa periodica prodotta dai sindacati all'epoca, difficilmente reperibile nella sua interezza, la stampa locale che però le dedicava pezzi poco articolati, atti di convegni avvenuti in varie parti d'Italia in cui i contributi provenienti da Brindisi vanno ricercati, gli atti parlamentari che del petrolchimico trattavano, alcune fonti ufficiali dell'azienda, gli archivi privati dei vari sindacalisti, le testimonianze di quelli rimasti tra i tanti che all'esperienza parteciparono. Accanto a questo magma di fonti primarie, tuttavia ricco e rivelatore, emergono però come gemme alcuni preziosissimi, talvolta casuali, contributi: alcune tesi di laurea certissime ed alto grado di sperimentazione², alcune indagini sociologiche che gettano luce su periodi molto limitati, ma che ci permettono di cogliere aspetti che mai avremmo potuto altrimenti recuperare³.

È proprio su una parte di queste fonti, quelle che sono riuscite a reperire, che ho lavorato e la ricchezza, e la scarsità, di fonti per i vari archi temporali ha pure condizionato la scelta del periodo da fare oggetto di trattazione. Il periodo trattato sarà infatti quello tra il 1969-1972: si è scelto questo periodo naturalmente per il momento tipico che questi anni rappresentano nella storia del movimento sindacale italiano e per il fitto susseguirsi di avvenimenti e cambiamenti che in quest'ottica avvennero allo stabilimento di Brindisi, ma pure si è scelto proprio perché erano gli anni sui quali si intrecciava il maggior numero di fonti eterogenee che sono riuscite a reperire.

L'insieme delle fonti che ho visionato è peraltro per certi aspetti sbilanciato a favore delle fonti sindacali, e in particolare delle fonti UILCID, avendo avuto a disposizione l'archivio privato di un dirigente locale di questo sindacato: penso tuttavia che, avendo inquadrando queste in un'adeguata prospettiva ed avendole confrontate in tutti i casi in cui è stato possibile con altri punti di vista, ho potuto avvicinarmi con un certo grado di approssimazione alla ricostruzione della realtà, in modo vaporoso per alcuni aspetti e in modo più preciso per altri.

Quello che ne è venuto fuori è una piccola trattazione incentrata su alcuni anni e sulle prassi e i contenuti delle lotte operaie, ma che pure ha voluto incasellare quel periodo e quegli aspetti

¹ Per il petrolchimico di Gela si veda H. Hytten, M. Marchionni, *Industrializzazione senza sviluppo*, Milano, Franco Angeli, 1970; per Marghera, G. Gavagnin, C. Grillo, C. Mulas, *Porto Marghera: storia di una crescita*, Venezia, Marsilio, 1988; per Ferrara, R. Bertoni, *Ferrara e il suo petrolchimico*, Ferrara, Cds, 2006.

² R. Apruzzi, *Sviluppo capitalistico e organizzazione sindacale a Brindisi: il caso Montedison (1962-69)*; Tesi di Laurea, Università degli Studi di Bari, a. a. 1978/79 e D. Urgesi, *Le forme della coscienza operaia nei reparti a ciclo continuo della Montedison di Brindisi: una ricerca empirica*; Tesi di Laurea, Università degli Studi di Lecce, a. a. 1981/82. Rosella Apruzzi oltre ad averci fatto visionare parti della sua tesi, ci ha fornito prezioso aiuto — attraverso un colloquio e con la realizzazione apposita di alcune pagine schematiche — permettendoci di ricostruire un quadro della situazione complessiva dello stabilimento per gli anni fino al 1969.

³ M. Stefanelli, *Settore chimico e organizzazione della classe operaia nel mezzogiorno: la Montedison di Brindisi*, in "Sociologia dell'organizzazione", 2, 1974, n. 3, pp. 72-120 e F. Crespi, *Adattamento e integrazione*, Milano, Dott. A. Giuffrè Editore, 1964.

all'interno della più vasta *esperienza petrolchimica*, provando a fornire una serie di spunti sull'impatto ambientale dell'insediamento e una serie di immagini della società brindisina del tempo.

1. Preambolo: cenni sulla storia della Montecatini/Edison e sulla politica dei “poli di sviluppo”

L'impianto venne costituito alla fine degli anni cinquanta da una Montecatini che era da oltre settant'anni un colosso della chimica italiana, ma che a partire dal dopoguerra si era trovata davanti tutta una serie di situazioni problematiche: il contesto internazionale era fortemente mutato, grande era la concorrenza, esistevano una grande varietà di processi produttivi e prodotti nuovi, i brevetti perdevano la loro efficacia e i livelli dell'economia di scala necessari ad assicurarsi il vantaggio competitivo tendevano ad innalzarsi sempre di più. La Montecatini non seppe invece adeguarsi alla nuova situazione e ricostruì gli impianti prebellici ricalcandone le vecchie dimensioni e localizzazioni, realizzando così impianti eccessivamente concentrati su alcuni prodotti della chimica di base piuttosto che su altri più moderni; nel realizzare poi l'impianto di Brindisi commise errori di previsione riguardo a tempi e costi di costruzione, nonché errori di tipo tecnico, che segnarono peraltro la fabbrica nel corso di tutta la sua vita, nel senso di problemi legati ad una nocività maggiore di quella “necessaria”⁴.

La Montecatini si fuse nel 1965 con il gigante ex-elettrico Edison, il cui andamento complessivo era piuttosto positivo, migliore di quello dell'altra azienda. I meccanismi della fusione, a cui sovrintesero Mediobanca di Enrico Cuccia e la Banca d'Italia guidata da Guido Carli, furono tuttavia poco trasparenti e alla fusione stessa mancò qualsiasi tipo di vaglio, fosse esso della programmazione, degli azionisti o degli investitori. Il corso azionario dell'impresa nel suo complesso precipitò in pochissimi anni ed intervenne così il tanto discusso sostegno dell'ENI presieduto da Eugenio Cefis: la Montedison divenne allora un'azienda a partecipazione statale e nel 1971 Cefis stesso ne assunse il controllo. La presidenza di Cefis fu densa di ombre e più voci inquadrano quella scalata alla Montedison come un'operazione finalizzata ad estendere il potere personale di Cefis e non realmente interessata favorire lo sviluppo della chimica italiana: è dunque in questo quadro poco limpido che dobbiamo inserire le strategie dell'azienda, le sue crisi, le sue problematiche⁵.

⁴ Cfr. A. Marchi, R. Marchionnati, *Montedison 1966-1989*, Milano, Franco Angeli, 1992.

⁵ Cfr. per questa parte E. Scalari, G. Turani, *Razza padrona*, Milano, Feltrinelli, 1974 e A. Marchi, R. Marchionnati, *Montedison*, cit.

La localizzazione a Brindisi, da parte sua, si legò alle caratteristiche fisiche del territorio — dotato di un'area di notevoli dimensioni che si affacciava per un lungo tratto sul mare aperto, con fondali profondi⁶ — ma nel quadro della creazione dei cosiddetti “poli di sviluppo”, stabilita dai governi italiani nel corso degli anni cinquanta⁷. Una legge del 1957 — da inquadrare nella più ampia serie di interventi a favore del Mezzogiorno, tra i quali si annovera pure la famigerata Cassa per il Mezzogiorno, già istituita nel 1950 — stabiliva infatti che avrebbero dovuto essere largamente incentivati gli investimenti industriali nel Meridione da parte di privati, nonché avviati investimenti pubblici. Generose concessioni finanziarie da parte dello Stato, che potevano arrivare a coprire, tramite dovute accortezze, l'intero ammontare dell'investimento, avrebbero dovuto infatti portare alla costruzione di veri e propri “poli” in alcune aeree scelte del Mezzogiorno — Brindisi ma anche Cagliari, Taranto, Salerno — ed altri minori “nuclei di industrializzazione”, per dare un forte impulso occupazionale e creare un indotto che generasse grande sviluppo⁸.

Di fatto gli investimenti si rivolsero in gran parte a strutture ad alta intensità di capitale piuttosto che di lavoro, si portarono dietro spesso pressioni clientelari e dunque condussero al rigonfiamento di un notabilato locale mosso da interessi poco trasparenti, nonché talvolta distrussero tessuti industriali preesistenti formati da piccole aziende, non riuscendo mai peraltro a creare un vero e proprio indotto, tanto che ben presto i “poli di sviluppo” vennero soprannominati “cattedrali nel deserto”⁹.

2. L'insediamento dell'impianto di Brindisi e i suoi primi lavoratori

I lavori per la costruzione dell'area petrolchimica di Brindisi iniziarono nel marzo del 1959 e si concretizzarono con l'avviamento degli impianti nel 1962. Inizialmente il complesso faceva capo a due distinte società, seppur entrambe facenti parte del Gruppo Montecatini, ovvero la Polymer e la Montecatini: la prima possedeva gli impianti per la produzione del policloruro di vinile e la seconda quelli dell'area petrolifera. Le due società si fusero nel 1968 e l'intero complesso petrolchimico di Brindisi passò sotto la direzione della Montecatini/Edison o Montedison, con un'unica gestione: anche prima della fusione però i due stabilimenti, le cui attività erano peraltro ampiamente collegate, erano sostanzialmente viste, sotto molti aspetti, come un'unica entità e a Brindisi ancora adesso quella mitica area, o pure quella mitica esperienza, si chiama solo “Montecatini”.

⁶ Cfr. C. Aymonino, *Origini e sviluppo della città moderna*, Padova, Marsilio Editori, 1972, p. 89.

⁷ Cfr. per questa parte P. Ginsborg, *Storia d'Italia dal dopoguerra ad oggi*, Torino, Einaudi, 2006 (1989), pp. 309-313.

⁸ E. Scalari, G. Turani, *Razza Padrona*, cit., p. 372, cit. anche in P. Ginsborg, *Storia d'Italia*, cit., p. 311.

⁹ Cfr. anche F. Barca, *Il capitalismo italiano: storia di un compromesso senza riforme*, Roma, Donzelli, 1999.

Gli stabilimenti occupavano un'area che era, coi suoi settecento ettari, tre volte più estesa del centro abitato, di cui sorgeva al limitare, oltre il campo santo, andandone ad occupare le spiagge e le campagne. Gigantesco e sorprendente “tanto più [...] [per] chi proven[isse] dalla città di Brindisi”¹⁰, l'impianto era suddiviso in sezioni e costituito da reparti lontanissimi tra loro, veri e propri stabilimenti a sé stanti, collegati, tra loro e con l'area portuale, con cinquantasei chilometri di strade interne e con un raccordo ferroviario di quasi trenta. Completavano il tutto due gruppi di palazzi con abitazioni per gli operai — dotati pure di alcuni servizi — e un nucleo di villette destinato ai dirigenti, costruiti tra il centro abitato e gli stabilimenti¹¹.

Non aveva insomma l'area del petrolchimico molto di umano, ma piuttosto un che di soprannaturale, saturo com'era di “vapore e fuoco, minacce d'incendi e segnali di pericolo”¹², che fecero facilmente dire agli abitanti che i marziani erano arrivati a Brindisi¹³.

La presenza delle imprese di costruzione — più di un centinaio tra edilizie e di impianto — creò già da sé uno sconvolgimento nell'assetto occupazionale del territorio, andando ad impiegare, all'inizio del 1962, più di seimila lavoratori, parte dei quali finì poi per essere assunta nei due stabilimenti. Questi nel 1964, a lavori completati e a due anni dell'avviamento, si assestarono sulla cifra di quattromilacinquecento dipendenti¹⁴, ai quali andrebbero aggiunte — non disponiamo tuttavia di dati precisi — circa tre migliaia di dipendenti impiegati nelle imprese appaltatrici che si occupavano sostanzialmente di manutenzione. I cosiddetti “centrali”, ovvero i chimici, e i lavoratori “degli appalti” — e qui mi permetto di abbozzare, dal momento che le fonti tacciono quasi totalmente sui lavoratori non assunti direttamente dalla società Montecatini — non furono mai legati insieme, né nella visione dei sindacati, né nell'autopercezione di sé: i secondi si trovavano peraltro sempre in una situazione di maggiore precarietà, debolezza, disagio rispetto ai primi e le lotte degli uni e degli altri non si andarono mai a saldare.

La ricostruzione, piuttosto precisa, della fisionomia di questi primi “chimici”, relativamente però al solo stabilimento Montecatini, è stata per me possibile grazie ad un'analisi sociologica realizzata da Franco Crespi pochi anni dopo l'apertura della fabbrica¹⁵. L'indagine compiuta dal Crespi si svolse precisamente nel 1963, in un momento in cui nello stabilimento erano impiegati quasi tremila

¹⁰ F. Crespi, *Adattamento e integrazione*, Milano, Dott. A. Giuffrè Editore, 1964, p. 31.

¹¹ I dati tecnici sono stati tratti essenzialmente da un opuscolo promozionale pubblicato dal gruppo Montecatini presumibilmente nel 1962: *Un futuro per Brindisi. Il nuovo complesso petrolchimico Montecatini*, a cura di Montecatini. Società generale per l'industria chimica e mineraria, s. d.

¹² Ivi.

¹³ Testimonianza raccolta da un'inchiesta televisiva svolta nel 1962 dal programma *Viaggio nell'Italia che cambia*, cit. in F. Anania, *Cinegiornali, radio, televisione*, p. 526, in *Storia dell'emigrazione italiana*, a cura di P. Bevilacqua, A. De Clementi, E. Franzina, Roma, Donzelli, 2001. L'espressione è riportata anche in P. Ginsborg, *Storia d'Italia dal dopoguerra ad oggi*, cit., p. 313.

¹⁴ F. Crespi, *Adattamento e integrazione*, cit., p. 21.

¹⁵ F. Crespi, *Adattamento e integrazione*, cit.

lavoratori, di cui circa seicento impiegati: vennero raccolti i dati della quasi totalità degli operai – più di duemila – e un campione di cinquecento, tutto di provenienza locale, fu anche sottoposto ad intervista¹⁶.

Gli operai della Montecatini provenivano per due terzi dalla provincia brindisina e per il restante terzo, salvo qualche eccezione, dalle province pugliesi limitrofe. Avevano per metà un'età compresa tra i 21 e i 30 anni e per un terzo un'età compresa tra i 31 e i 50 anni. Pochi erano i giovanissimi e ancor meno i più anziani. Il 70% degli intervistati non aveva continuato gli studi dopo le elementari e solo l'1% era in possesso di un diploma. Solo il 7% dei dipendenti era precedentemente occupato nel settore agricolo, mentre, escluso un buon 18% privo di qualifica presumibilmente per via della giovane età, gran parte degli altri proveniva dalla piccola industria o da un lavoro dipendente di varia natura. L'indagine peraltro, in merito a titoli di studio e professioni, non si limitò ad analizzare la situazione degli operai, ma si allargò a considerare i dati relativi ai padri e ai nonni di questi: ne risultò da un lato un certo progressivo aumento, seppur non del tutto lineare, del livello d'istruzione tra una generazione e l'altra e dall'altro una massiccia occupazione nei settori agricoli delle generazioni precedenti, curiosamente peraltro superiore in maniera affatto consistente tra i padri piuttosto che tra i nonni¹⁷. Gli operai del petrolchimico provenivano dunque per una metà da famiglie legate all'agricoltura, ma essi stessi erano occupati nei settori secondario e terziario già prima dell'atterraggio della nuova impresa. Non si era insomma certamente in un mondo rurale, ma piuttosto, accettando la categorizzazione del Crespi, in un ambiente "preindustriale urbano", ovvero in un territorio in cui una lunga tradizione di artigianato e commercio aveva reso già totalmente cittadino lo stile di vita¹⁸.

Lo studio del Crespi, finalizzato ad analizzare i processi di adattamento e integrazione all'interno di un processo di industrializzazione in una data area, ci fornisce pure altre informazioni utili sulle maestranze e sull'impatto che ebbe sulle loro vite l'incontro col gruppo Montecatini.

Il personale della Montecatini era organizzato sostanzialmente secondo tre livelli principali: vi era una fascia dirigenziale superiore, costituita prevalentemente da personale non locale, con molti contatti interni e pochi con le maestranze, una fascia intermedia, costituita dai capi sezione e dai capi reparto coadiuvati dagli assistenti tecnici, di varia provenienza, e infine vi erano le maestranze, suddivise a loro volta in varie categorie¹⁹.

¹⁶ In quello stesso anno nello stabilimento Polymer lavoravano 711 dipendenti, si veda F. Crespi, *Adattamento e integrazione*, cit., p. 111. Vi era grande omogeneità tra i due stabilimenti in quanto a tipo di occupazione e a molti altri aspetti, dunque i risultati dell'indagine svolta dal Crespi allo stabilimento Montecatini possono immaginarsi vevoli anche per lo stabilimento Polymer.

¹⁷ La cosa è a mio avviso da mettere in relazione con l'ampio sviluppo dell'artigianato e del commercio che Brindisi conobbe a partire dalla metà dell'Ottocento e che via via, a partire dagli anni dieci del Novecento, declinò.

¹⁸ Cfr. F. Crespi, *Adattamento e integrazione*, cit., cap. I.

¹⁹ Ivi, p. 53.

Il primissimo periodo dell'insediamento del complesso produttivo fu caratterizzato in generale da un tentativo di ricondurre l'impresa – questo gigantesco vessillo della modernità atterrato in città – al proprio mondo. In primo luogo nel senso che per le maestranze locali quest'atterraggio provocò una certa tensione: da un lato questa si esplicitava in un certo scetticismo rispetto alle effettive prospettive dell'iniziativa, che peraltro andava di conseguenza a creare irrequietezza nelle fasce dirigenziali, già trapiantate a Brindisi con tutte le difficoltà del caso; dall'altro consisteva invece nella frustrazione seguita al meccanismo di illusione/disillusione generato, in parte *ad hoc*, dall'iniziativa, ovvero alla creazione di eccessive aspettative nei confronti di un lavoro di cui non si conosceva di fatto la consistenza concreta e alla relativa delusione. Scetticismo e sovrabbondante carico di speranze coesistero dunque, e pure si mescolarono, nei primi periodi di lavoro alla fabbrica. C'è pure da notare che all'epoca il lavoro considerato di maggior prestigio era, per la maggioranza delle maestranze, quello statale – fosse pure nel ruolo di usciere – e in un primo momento si credette che il lavoro in fabbrica fosse assimilabile proprio a quest'ultimo, ma ci si rese conto poi che si trattava di qualcosa di diverso. D'altra parte, o per certi versi analogamente, il lavoro in una grandissima azienda, pur con le sue relative stabilità e possibilità di carriera, non veniva considerato troppo appetibile, ma anzi veniva considerato in qualche modo socialmente degradante, parificato com'era a quello dell'operaio edile o pure in generale per le sue caratteristiche di non libertà, di subordinazione, simboleggiate dalla tuta che infatti veniva rifiutata. Il rifiuto della non libertà significava pure il rifiuto dei turni, notturni e festivi in particolare, e si concretizzava nelle molte, moltissime “assenze ingiustificate” che caratterizzarono i primi anni, nonché nei più di trecento casi di dimissioni che si ebbero nei primi due anni e mezzo. In secondo luogo nei tentativi di ricondurre l'impresa al proprio mondo si possono annoverare anche i tentativi di fagocitare il sistema sottoponendolo a pressioni clientelari: notabili locali, partiti, sindacati – si parla soprattutto della CISL – tentavano di controllare le assunzioni, di utilizzarle per accrescere le proprie basi, il proprio potere, allargare il proprio seguito. Questi tentativi andarono a buon fine, nel senso che da subito si elusero le norme sul collocamento e le assunzioni avvennero tramite contrattazioni informali tra la direzione e i sindacati²⁰. La tendenza a comportamenti clientelari tipica del territorio si sposò peraltro ottimamente con i bisogni dell'azienda, che poteva in questo modo avere lavoratori docili e divisi, ciascuno con una visione della propria assunzione, e dunque del proprio lavoro, come qualcosa di strettamente personale e, potremmo dire, ottenuto “per grazia ricevuta”. Infine le maestranze, non avendo familiarità con la struttura di una grande impresa, ricorrevano di frequente al salto della gerarchia, tentando di entrare in contatto direttamente con il

²⁰ Cfr. M. Stefanelli, *Settore chimico e organizzazione della classe operaia*, cit., p. 112.

capo più alto di grado, cosa che peraltro credo si possa mettere in relazione anche con la natura clientelare di molte delle prime assunzioni di cui si è appena detto.

Ad ogni modo le più stridenti tra queste difficoltà di adattamento vennero, secondo il Crespi, rapidamente superate, nel senso che il lavoro in fabbrica con le sue caratteristiche di stabilità salì nella scala dei valori di quei lavoratori e che le sue specifiche caratteristiche tecniche vennero assimilate e pure, aggiungiamo noi, nel senso che la natura clientelare delle prime assunzioni non pesò all'infinito e non impedì, come vedremo più avanti, il dispiegarsi di ampi processi di lotta.

3. La situazione nello stabilimento

La Montedison aveva a mio avviso tre tratti fondamentali, dai quali scaturivano le principali problematiche, le situazioni caratteristiche: era uno stabilimento chimico, era di grandi dimensioni e costituiva un “polo di sviluppo”.

3.1 Le peculiarità della Montedison come stabilimento chimico

La Montedison di Brindisi era, come si è detto, uno stabilimento chimico e dunque la divisione del lavoro non assumeva quella crudezza che contraddistingue invece i grandi stabilimenti meccanici, non si concretizzava nell'alienazione corporata ed immediata della catena di montaggio, ma piuttosto il lavoro in quegli stabilimenti era caratterizzato da un qualche alone di attrattiva, complesso e dalla comprensione non immediata com'era²¹.

Il lavoro chimico era però contrassegnato, per contro, da un grado elevatissimo di pericolosità e di nocività. Gli impianti, partendo dalle frazioni leggere del petrolio, attraverso successive trasformazioni, producevano tutte le principali materie plastiche, come il MOPLEN, il polipropilene e il policloruro di vinile o PVC: pressoché tutte le lavorazioni effettuate nello stabilimento portavano dunque a contatto con elevate concentrazioni di elementi e composti che erano per la salute dei lavoratori da un lato ed elevato rischio immediato – dal momento che problemi di funzionamento degli impianti che avessero reso le concentrazioni più elevate avrebbero portato anche a morte rapida – dall'altro lato corrosivi, rovinosi nella misura in cui causavano immediatamente problemi svariati e al tempo stesso, anche quando questi ultimi non si verificavano, andavano a ledere ed indebolire in vari modi l'organismo, determinando o facilitando l'insorgenza di successive letali malattie. Taluni reparti erano particolarmente noti per le

²¹ Cfr. D. Urgesi, *Le forme della coscienza operaia*, cit., p. 3.

problematiche che creavano, come il P21 o il P9, noti per aver reso sordi molti operai²² – il problema della sordità non era invero peculiare solo dell'industria chimica – il P13, che lavorava il cloruro di vinile, la cui capacità di generare tumori si sarebbe appresa solo dopo, il P2T o il leggendario P12, l'impianto cloro-soda “ammazzauomo”²³, sul quale, per le sue caratteristiche uniche e al tempo stesso emblematiche, spenderemo qualche parola.

Questo reparto era sempre al primo posto nella graduatoria degli indici infortunistici e delle malattie professionali²⁴. Il P12 riceveva la “salamoia”, una soluzione di acqua e cloruro di sodio, da un altro reparto e produceva il cloro attraverso l'elettrolisi, condotta al tempo con l'utilizzo di celle a mercurio, e, utilizzando l'ammoniaca, la soda, e altri composti: lavorarci comportava dunque una continua esposizione a sostanze dalla fortissima tossicità. Il cloro era, ed è, un gas fortemente irritante per le vie respiratorie, le mucose, gli occhi: provocava fotofobia, congiuntiviti, cefalee, tosse, bronchiti. Superata la concentrazione di mille parti per milione, diventava immediatamente fatale, ma l'esposizione acuta ad alte, sebbene non letali, concentrazioni poteva dare luogo al doloroso edema polmonare; parimenti l'esposizione cronica a bassi livelli di quest'elemento indeboliva i polmoni, rendendoli vulnerabili ad altre malattie. Il mercurio, elemento dalla tossicità mitologica, creava poi disturbi ancora più insidiosi. Questo, a causa dell'elevata temperatura presente nel reparto, evaporava e veniva assimilato dai lavoratori, per inalazione e per contatto, rendendoli peraltro, allorché non si lavassero e cambiassero d'abito completamente, portatori di tossicità all'esterno. Il mercurio penetrava lentamente nei tessuti e nelle cellule e, andando a colpire più gravemente le cellule non soggette a ricambio, ovvero quelle nervose, si accumulava nel cervello, nel fegato, nelle reni e provocava tremori, convulsioni, cefalee nonché depressione, irritabilità, insonnia, cretinismo. Il reparto peraltro risultava mal costruito dall'inizio, ma la sua situazione peggiorò col passare degli anni, in seguito ad innovazioni tecnologiche che aumentarono il carico col quale viaggiava e acuirono il problema del surriscaldamento.

La nocività del P12 era riconosciuta e ben nota, tanto che questo era utilizzato come “reparto di confino”, nel quale venivano inviati gli elementi polemici, eventualmente sindacalmente più attivi e che dunque serviva pure come minaccia perenne per i lavoratori tutti²⁵.

Il problema della nocività era dunque già certamente avvertito nel periodo che prendiamo in considerazione, essendosi peraltro manifestati già, a circa dieci anni dall'avviamento degli impianti come si era, problemi molto gravosi e diffusi erano pure le denunce e le proteste, ma certamente il

²² G. Fiorentini, *C'è davvero sicurezza nei grandi stabilimenti industriali?*, in “Collaborazione e dialogo”, 1972, n. 1., p. 35 e *Difendiamo la nostra salute*, in “CdF”, novembre 1973, p. 2.

²³ P. Merola, *P12 un impianto ammazzauomo*, in “Fabbrica nuova”, giugno 1973, p. 2.

²⁴ M. Stefanelli, *Settore chimico e organizzazione della classe operaia*, cit., p. 119 e *Difendiamo la nostra salute*, in “CdF”, novembre 1973, p. 2.

²⁵ M. Stefanelli, *Settore chimico e organizzazione della classe operaia*, cit., p. 101 e “CdF”, novembre 1973, p. 2.

problema non era rivelato nella sua interezza, nella sua forza. Un segnale significativo in questo senso ci viene ancora dal P12 e precisamente da una lettera indirizzata dagli operai del reparto alla Commissione Interna, in cui si chiedeva un intervento di questa presso la direzione per un miglioramento dell'aerazione – divenuta pessima proprio in seguito ai cambiamenti tecnologici di cui sopra – affinché “[fosse possibile] lavorare, [gli operai], tranquillamente, e la società trarne un maggior profitto”²⁶.

Peraltro proprio in questi anni, come vedremo più avanti, col contratto del 1969 e quello del 1972 si faranno molti passi nel senso di una presa di coscienza e di una migliore comprensione del problema della situazione ambientale, ma ci appare tuttavia chiaro che il petrolchimico nel suo complesso e per le specifiche feroci malattie che generava, non venisse visto per la reale piaga, fonte continua di infermità e morte, che era.

3.2 Il paternalismo impersonale da grande impresa

La Montedison era d'altro canto un grande impianto e dunque le forme di controllo degli operai non erano quelle tipiche dell'impresa medio-piccola: il controllo era qui più impersonale, passava per la timbratura del cartellino, per la gerarchia intermedia e per un paternalismo che non si poggiava sulla conoscenza diretta tra la direzione e le maestranze – né dunque sull'idolatria per la prima da parte delle seconde – ma che pure dispiegava comunque i suoi tradizionali mezzi. Molti degli operai dunque non conoscevano fisicamente il direttore e il capo del personale²⁷ ed era solo attraverso la gerarchia intermedia, quella “a livello di Capetto”²⁸, ovvero dei capi reparto e degli assistenti tecnici, che il paternalismo si personificava. Era questa che esercitava la pressione più costante e diretta nei confronti degli operai, affinché i ritmi fossero sempre sostenuti e gli atteggiamenti non conflittuali: unicamente da questa dipese peraltro a lungo l'attribuzione delle qualifiche, cosa che rende evidente quale potesse essere l'entità di questa pressione.

Peraltro l'azienda, pur come si è detto nel quadro di questo paternalismo impersonale, dispiegava i propri mezzi, di ormai secolare diffusione, del paternalismo classico: i premi in denaro, le case per gli operai e le villette per i dirigenti, il dopolavoro, lo spaccio.

Lo spaccio in realtà divenne conveniente solo dopo molti anni dall'avviamento della fabbrica: per un lungo periodo infatti non venne utilizzato, come avrebbe potuto essere, per aumentare il potere d'acquisto dei dipendenti dello stabilimento, ma piuttosto fu prevaricante l'aspetto

²⁶ Lettera citata in M. Stefanelli, *Settore chimico e organizzazione della classe operaia*, cit., p. 101. Cfr. a questo proposito anche *la salute non ha prezzo* in “Collaborazione e dialogo”, 1972, n. 2, p. 39.

²⁷ *Il Ventisette*, giugno 1969, p. 4.

²⁸ Espressione utilizzata da un operaio in una lettera al giornale, pubblicata su *Il Ventisette*, maggio 1969, p. 2.

dell'assegnazione clientelare della sua gestione. I concessionari di questa assegnazione, forti dei legami attraverso i quali l'avevano ricevuta, praticavano infatti prezzi molto alti, per trarre dall'attività il maggior ricavo possibile²⁹.

Le case, dovute pure a reali necessità, in particolare per i primi anni di vita dello stabilimento in cui bisognava ospitare le maestranze provenienti da fuori regione, si rivelarono invece un ottimo strumento di ricatto, pressione, accaparramento di benevolenza. Il villaggio della Montedison tuttavia non diede mai vita ad un nucleo organico, totalizzante, che per gli operai andasse a costituire tutto l'orizzonte, come in altre esperienze.

Il dopolavoro, per parte sua, fu oggetto di continue e dure critiche, principalmente per due ordini di motivi. Innanzitutto la direzione veniva criticata dalle organizzazioni sindacali per aver posto il CRAL vicino alla fabbrica, costringendo gli operai che vi si volessero recare ad avere l'impressione di "ritornare la sera in fabbrica"³⁰, mentre sarebbe stata molto apprezzata la sua ubicazione in città, in modo tale da rendere realmente il dopolavoro un luogo d'incontro, libero, ricreante. In questo senso è evidente come non fosse quello il tempo né il luogo – Brindisi aveva peraltro altre forme capillari e diffuse di socialità maschile – per una esperienza alla villaggio operaio totalizzante. In secondo luogo l'altra serie di critiche ruotava intorno ad una sorta di preferenza che veniva accordata agli sport meno popolari e più elitari come il tennis o il tiro a volo, disdegnando quelli più familiari per gli operai dello stabilimento, come il calcio³¹.

3.3 La Montedison come "polo di sviluppo"

Il petrolchimico di Brindisi costituiva infine uno dei famigerati "poli di sviluppo" del secondo dopoguerra italiano. Questo veniva a significare in primo luogo che il complesso industriale aveva la caratteristica di essere calato dall'alto in una zona ad alto tasso di disoccupazione, e dunque con una forza lavoro ad elevato tasso di ricattabilità. La conseguenza di ciò fu una forte commistione del male endemico del clientelismo con tutti gli aspetti della vita della fabbrica: il clientelismo ebbe a che fare, come si è già detto, con le assunzioni, con le prassi dei sindacati e persino con la gestione dello spaccio aziendale.

Il costituire un "polo di sviluppo" veniva poi a significare, in secondo luogo, che la quasi totalità della fascia dirigenziale superiore e una parte di quella intermedia era di provenienza esogena: in particolare arrivava dalla presunta zona più sviluppata del paese. L'arrivo di questi dirigenti aveva dunque dato vita ad un fenomeno, seppur piccolo, di contro-emigrazione, con tutte le caratteristiche

²⁹ *I fessi arricchiscono il sig. Spinelli e chi lo protegge*, in "Il Ventisette", marzo 1970, p. 9.

³⁰ N. Pacifico, *Il CRAL aziendale ovvero la mafia ricreativa*, in "Il Ventisette", settembre 1970, p. 2.

³¹ Cfr. ad esempio R. Cotrino, *Il CRAL fa il doppio gioco e snobba il calcio*, in "Il Ventisette", marzo 1970, p. 5.

del caso. L'incontro-scontro tra due modi di vivere diversi, tra due culture, o semplicemente tra sconosciuti diede infatti vita a problemi di adattamento per chi proveniva da fuori, che soffriva per una certa mancanza di “modernità” – concretizzata ad esempio nella prevalenza di piccoli negozi al dettaglio rispetto ai supermercati – o per un'eccessiva espansività, seppure benevola, dei brindisini³². Questi problemi di adattamento sfociavano talvolta in aperto razzismo nei confronti delle maestranze di provenienza endogena, che sommato al classico atteggiamento di superiorità nei confronti dei sottoposti, portava i quadri intermedi a considerare i lavoratori arretrati, stravaganti, sottosviluppati³³. Il razzismo in verità fu un problema piuttosto sentito solo nei primi tempi della vita dello stabilimento, dal momento che fu quello il periodo in cui erano più numerosi gli arrivi di personale qualificato dal Centro e dal Nord Italia e probabilmente maggiori erano a quel tempo la quantità di pregiudizi di questi, come pure minore in generale l'integrazione tra le due culture. Nel periodo da noi esaminato questo aspetto appariva sostanzialmente superato, seppure si presentava ancora qua e là, quando si riverificava l'arrivo, per il montaggio di nuovi impianti ad esempio, di personale da altre zone³⁴.

3.4 Le organizzazioni sindacali ed i loro organismi

Il sindacato a Brindisi visse nei primi anni '60 una burrascosa trasformazione: da un tipo di organizzazione dei lavoratori prevalentemente bracciantile – dal momento che il tessuto artigianale esistente non era sindacalizzato – si passò vorticosamente ad un sindacato delle varie categorie delle industrie. La categoria dei lavoratori chimici a Brindisi nacque in particolare proprio con il petrolchimico e per molti anni le organizzazioni sindacali dei chimici avevano come unico orizzonte gli stabilimenti Montecatini: era unicamente, o in modo nettamente prevalente, da lì che traevano iscritti e lì che operavano.

La Montecatini, e dunque la categoria dei chimici a Brindisi, ebbe fino alla fine degli anni sessanta un grado di sindacalizzazione piuttosto basso³⁵. Vi era in quelli anni, all'interno di questo quadro, una grossa predominanza della FEDERCHIMICI-CISL, governata a livello locale da una componente moderata, che traeva la sua forza dalla gestione delle assunzioni ed era molto vicina alla direzione aziendale; vi era poi una UIL-CID segnata fino al 1969 da una gestione che non riusciva a trovare in fabbrica un proprio spazio e a caratterizzarsi, e si presentava in sostanza poco

³² È quanto emerge dalla già citata inchiesta televisiva svolta nel 1962 dal programma *Viaggio nell'Italia che cambia*, cit. in F. Anania, *Cinegiornali, radio, televisione*, cit., p. 526.

³³ Cfr. *Il Ventisette*, maggio 1969, p. 3 e *Il Ventisette*, settembre 1969, p. 3.

³⁴ Cfr. *Il Ventisette*, maggio 1969, p. 3 e *Il Ventisette*, settembre 1969, p. 3.

³⁵ La ricostruzione sulla presenza delle varie OO. SS. in quegli anni e delle differenze tra queste la devo soprattutto a R. Apruzzi, *Sviluppo capitalistico e organizzazione sindacale a Brindisi*, cit.

combattiva, seppure non mescolata al padronato e dotata di una certa costanza³⁶; una FILCEP-CGIL (poi FILCEA) che era totalmente assente all'inizio e che trovò il suo spazio e il suo radicamento via via, partendo dal basso, e subendo nei primi anni della sua vita alla Montecatini una forte stigmatizzazione, segnata come sindacato “antidemocratico”. Vi era infine una CISNAL, legata al MSI cittadino, molto piccola e sempre strenuamente filoaziendale, e alcuni “sindacati gialli”, dalla vita probabilmente effimera, ma sui quali purtroppo non disponiamo di informazioni.

All'interno della fabbrica il sindacato viveva essenzialmente attraverso la Commissione Interna: questa ebbe un qualche ruolo nel corso degli anni '60 come agente contrattuale in merito ad alcuni temi come la monetizzazione della nocività, i miglioramenti salariali extra-contrattuali, la ristrutturazione dell'orario di lavoro, ma si svuotò progressivamente di significato e di ruolo. I membri della CI avevano spesso rapporti personali con la direzione e pochissimi rapporti con i lavoratori³⁷. Vi erano inoltre delle sezioni sindacali aziendali della CISL e della CGIL, presumibilmente le prime da subito, le seconde dal 1963 in poi, e solo dal 1969 arrivò anche una sezione della UIL: i comitati direttivi di queste coincidevano in quanto a membri con le segreterie provinciali delle federazioni di categoria. Le organizzazioni sindacali tenevano comunque i contatti con i lavoratori attraverso il volantinaggio fuori dalla fabbrica e con la distribuzione della propria stampa periodica: questo avvenne sempre, seppure come si vedrà più avanti le forme di comunicazione esplosero nel periodo a cavallo dell'autunno caldo.

Tra le sezioni sindacali aziendali e la commissione, via via che questa si svuotò di significato, i rapporti si allentarono: la CI si configurava dunque sempre più come un organismo con vita propria, altamente burocratico, privo di senso, seppure formato attraverso libere elezioni. Queste elezioni, che vedevano, nel corso degli anni '60, la partecipazione di circa seicento lavoratori per tornata, tra operai e impiegati, su un totale di circa quattromila, vedevano i seguenti risultati per quanto riguarda le maestranze operaie: la CISL era assestata sui quattro o cinque seggi; la CGIL – che per i primi due anni, è da notare, non presentò affatto liste – otteneva solitamente uno o due seggi, ma per ben due volte, nei momenti di intensa lotta, ovvero nel 1964 e nel 1969, ne ottenne ben quattro; la UIL rimaneva sostanzialmente ferma sui due seggi; la CINSAL, che presentò una propria lista solo a partire dal 1965 otteneva, con l'eccezione del primo anno in cui ne ottenne due, ogni anno un seggio. Quanto alle elezioni di commissione interna per gli impiegati ogni anno la CISL e la UIL ottennero un seggio, mentre né la CGIL né la CISNAL ottennero mai alcun seggio.

Quanto detto fin ora vale per gli operai “centrali”, i chimici assunti direttamente dalla Montedison: gli operai degli appalti, assunti in gran parte dalle varie imprese appaltatrici con il contratto

³⁶ *Collaborazione e dialogo*, 1973, n.1-2, pp. 9-10 e R. Apruzzi, *Sviluppo capitalistico e organizzazione sindacale a Brindisi*, cit.

³⁷ Cfr. ad esempio M. Stefanelli, *Settore chimico e organizzazione della classe operaia*, cit., p. 94.

metalmecanico, di fatto sembrano aver condotto un'esistenza a parte. Abbiamo pochissimi dati a disposizione sulla loro sindacalizzazione o sulle loro lotte e da quei pochi ricaviamo soltanto che non c'era saldatura tra le due realtà: i metalmeccanici non partecipavano alle lotte contrattuali dei chimici e le federazioni di categoria dei chimici nella loro stampa periodica ignoravano quasi completamente la presenza, pur copiosa, di questi lavoratori. L'argomento necessiterebbe certamente una più approfondita indagine.

4. Il lungo autunno caldo

4.1 Preambolo: le lotte dei primi anni '60³⁸

Il lento radicarsi della sindacalizzazione e le difficoltà di partenza non impedirono l'ampia partecipazione dei lavoratori del petrolchimico di Brindisi alle lotte del decennio: vi furono durissimi scioperi con grandi quantità di adesioni per il rinnovo del contratto nel 1964, coronati da un comizio di Vittorio Foa in un quartiere popolare adiacente all'area del petrolchimico; si verificarono ampie lotte a sostegno dell'occupazione nel triennio 1965-1967; nel 1966 occuparono la scena i conflitti per la diminuzione dell'orario di lavoro e ancora per il rinnovo contrattuale.

Nel 1967 prese vita infine un coroso fermento, fatto oltre che di scioperi, di iniziative, di congressi, di pubblicazioni che teorizzarono in modo più accurato la "condizione operaia", il ruolo degli operai nella società tutta, che gettarono luce sulla nocività e inquadrarono questa e altre forme di disagio come insostenibili: questo fermento sfociò poi nella grande ondata di lotte dell'anno successivo per l'abolizione delle zone salariali.

4.2 Il memorabile sciopero dei sei giorni

Tra le rivendicazioni che si fecero più pressanti nel corso del 1968 vi fu quella per il riassetto zonale, ovvero per l'abolizione delle cosiddette "gabbie salariali". Brindisi si ritrovava infatti incasellata da questo sistema al livello retributivo più basso, valutata com'era come zona agricola, dal basso costo della vita: ma in realtà il costo della vita era lievitato, anche proprio in seguito all'apertura del polo di sviluppo, e il sistema appariva quanto mai ingiusto. La rivendicazione inoltre si andava a collegare direttamente con un aumento della retribuzione, era dunque concretissimo.

³⁸ Questo paragrafo è ricavato pressoché interamente da R. Apruzzi, *Sviluppo capitalistico e organizzazione sindacale a Brindisi*, cit.

La questione delle zone andò a dare forte impulso alla lotta e a modificarne le prassi, rivitalizzandola. Furono organizzate infatti intorno a questo tema a partire dall'autunno del 1968 molte assemblee spontanee fuori dalla fabbrica, a cui partecipavano sia operai sindacalizzati che operai che non lo erano e da cui scaturivano proposte più dure, più radicali rispetto a quelle proposte in quel momento delle organizzazioni sindacali, che pure certamente condividevano l'obiettivo della protesta. Durante le assemblee prese forma un vero e proprio Comitato di Lotta, che coordinava il movimento, si occupava della propaganda e individuava le iniziative. Il comitato indisse il quasi leggendario, durissimo, sciopero dei sei giorni, dal 31 gennaio al 5 febbraio del 1969, attuato contro il parere dei sindacati, che a questo avrebbero preferito uno sciopero articolato. Nel primo giorno di sciopero gli operai non permisero neppure alla cosiddetta "comandata" di entrare in fabbrica: anche questo fu deciso contro il parere dei sindacati. La "comandata" era quel gruppo di lavoratori, il cui numero era pattuito con la direzione, che rinunciava allo sciopero per garantire la sicurezza degli impianti: gli operai però erano convinti che la comandata garantisse di fatto una marcia degli impianti al 50% di produzione, dunque era avversata, perché capace di vanificare gli scioperi, seppure non rigettata sempre, dato il suo reale collegamento con la questione sicurezza³⁹.

La vicenda del riassetto zonale si sarebbe poi conclusa di lì a poco, alla metà di marzo, con l'abolizione delle gabbie salariali, dilazionata però nel tempo, ma accolta con soddisfazione da tutte e tre le principali organizzazioni sindacali.

La lotta era stata dunque vittoriosa ad aveva portato ad un miglioramento effettivo delle condizioni economiche, ma pure aveva introdotto nello stabilimento la novità dell'organizzazione spontanea, della protesta che nasce dal basso e si auto-organizza. Gli operai in lotta avevano da subito individuato due interlocutori: da un lato la direzione aziendale per i contenuti rivendicativi ultimi, dall'altro le organizzazioni sindacali, per le quali questo nuovo modo di condurre la protesta doveva servire da monito e al tempo stesso da spinta per riconsiderare globalmente i propri metodi. "Arrabbiarsi contro alcuni dirigenti sindacali non è esatto, altrimenti dovremmo credere che cambiando questi, tutto si aggiusterebbe", recitava un volantino preparato per uno sciopero di fine gennaio⁴⁰: il sindacato doveva cambiare le proprie prassi, doveva essere espressione della base e non più distante guida, non più indire comizi di dirigenti sindacali, ma assemblee operaie nel quartiere popolare vicino alla fabbrica. Il comitato proprio in quest'ottica non voleva sostituirsi alle organizzazioni sindacali, non voleva, tipicamente, diventare un quarto (o quinto) sindacato, ma spingere questo ad agire con più forza, con più combattività ed onestà⁴¹.

³⁹ M. Stefanelli, *Settore chimico e organizzazione della classe operaia*, cit., pp. 87-93.

⁴⁰ Citato in M. Stefanelli, *Settore chimico e organizzazione della classe operaia*, cit., p. 89.

⁴¹ M. Stefanelli, *Settore chimico e organizzazione della classe operaia*, cit., pp. 87-93.

Questa protesta tuttavia, rumorosa, vistosa e coinvolgente, non riuscì ad allargare la propria visione rispetto all'obiettivo verso il cui raggiungimento era diretta. Non riuscì infatti a intrecciare quell'obiettivo con gli altri problemi, pur corposi, della fabbrica, né ad incasellare quello all'interno di una visione ampia della società o a saldarsi con altre parti di questa che erano in quel momento in lotta. La protesta venne in verità in contatto con gli studenti – molto attivi nel brindisino in quel periodo, per esempio attraverso l'organizzazione del Circolo Lenin di Puglia – e l'incontro fu in qualche modo toccante e nuovo, ma la cosa non riuscì ad andare avanti a lungo. Gli studenti peraltro erano malvisti dai sindacalisti, che si sentivano dagli studenti stessi fortemente attaccati e ne percepivano le prassi e i contenuti come distanti dai propri, eccessivi, vaghi⁴².

Gli agitatori della protesta spontanea finirono in definitiva piuttosto per confluire nelle organizzazioni sindacali, che ne uscirono più forti, ma pure rinnovate. Queste infatti aggiustarono il tiro della propria azione e videro pure un cambiamento dei propri vertici: in particolare nuove leve combattive emersero nella UIL e anche nella CISL, dove la componente moderata e clientelare fu messa da parte a favore di soggetti più giovani, con una diversa visione dell'azione sindacale e la CGIL trasse vera linfa dall'esperienza, accogliendo al proprio interno le punte del movimento⁴³.

4.3 Il contratto nazionale del 1969 e la contrattazione aziendale

Nei congressi nazionali delle federazioni dei lavoratori chimici delle tre principali organizzazioni sindacali, che si tennero in estate, si delinearono chiaramente quelle che sarebbero state le posizioni dei sindacati in vista del rinnovo della scadenza del contratto nazionale, prevista per il successivo novembre. I risultati dei tre congressi si andarono poi a sostanziare nelle proposte presentate unitariamente dalle tre organizzazioni alla controparte, all'inizio di settembre⁴⁴.

La presentazione delle richieste fu tempestiva, proprio perché si voleva evitare il rituale periodo di vuoto contrattuale, che talvolta nel dopoguerra aveva conosciuto lunghezze incredibilmente gravose. La piattaforma prevedeva che le rivendicazioni si sviluppavano sostanzialmente lungo due direttrici d'azione: una, quella della contrattazione nazionale che doveva essere già di per sé molto avanzata e costituire la base fondamentale, minima di ogni negoziazione e un'altra, quella della contrattazione aziendale, che doveva portare ad un ulteriore avanzamento di quelle condizioni, nonché calarle nel terreno specifico di ogni fabbrica. I punti principali della proposta sindacale vertevano sugli aumenti salariali, sull'orario di lavoro, sulle qualifiche, sulla parità normativa operai-impiegati, sui diritti sindacali, sull'ambiente di lavoro.

⁴² Cfr. ad esempio *Gli inutili di turno: i maoisti*, in "Il Ventisette", settembre 1969, p. 4.

⁴³ Ivi e R. Apruzzi, *Sviluppo capitalistico e organizzazione sindacale a Brindisi*, cit.

⁴⁴ Le notizie sono tratte in gran parte da "Il Ventisette", settembre 1969, pp. 4-5.

Gli aumenti salariali richiesti, col prevalere della linea della FILCEA, furono rigorosamente uguali per tutti, ovvero di dodicimila lire al mese, per stipendi che, con l'aumento di poco inferiore che poi in realtà si ebbe, alla Montedison di Brindisi arrivarono a oscillare per gli operai, a seconda della qualifica, dalle ottantotto alle centoventimila lire⁴⁵. L'orario di lavoro avrebbe dovuto essere portato per tutti ad un massimo di otto ore giornaliere a quaranta ore settimanali e ridotto ulteriormente, tramite accordi aziendali, per coloro che lavoravano in particolari condizioni, ad esempio in ambienti insalubri o sottoposti a turni. La questione dell'orario veniva legata strettamente a quella degli organici, della difesa dell'occupazione: la riduzione effettiva dell'orario di lavoro era vista come l'unica via per far sì che i miglioramenti tecnologici coesistessero con un crescente impiego della manodopera, in un quadro in cui ad un continuo aumento della produttività non corrispondeva affatto un altrettanto forte aumento dell'occupazione. Per l'altro punto fondamentale, le qualifiche, considerate – soprattutto dalla CGIL, meno dalla UIL e dalla CISL – il perno su cui la controparte poggiava la sua strategia di divisione della classe lavoratrice, si chiese l'abolizione delle categorie più basse esistenti, la quarta e la quinta, nonché la soppressione delle categorie speciali e dei discontinui e della differenza d'inquadramento per i minori d'età. Veniva richiesta inoltre, come si è detto, la parità normativa tra operai e impiegati in quanto a scatti d'anzianità, ferie, situazioni di malattia, verificarsi d'infortuni, provvedimenti disciplinari, superamento di una differenza sentita come inappropriata oltre che odiosa e umiliante. Per quanto riguarda i diritti sindacali questi significavano di fatto la richiesta dell'estensione delle prassi democratiche alla fabbrica e riguardavano innanzitutto il diritto di assemblea, il riconoscimento di particolari garanzie ai dirigenti sindacali in azienda, nonché un'estensione della durata dell'aspettativa fino all'intera durata dell'incarico sindacale, il riconoscimento del diritto delle rappresentanze sindacali aziendali ad esercitare la contrattazione e un perfezionamento dei sistemi di riscossione della contribuzione sindacale. Per l'ambiente di lavoro infine si andava a rigettare il principio di monetizzazione della nocività e ad esso si sostituiva quello di non ammissibilità delle lavorazioni nelle quali venissero superate le concentrazioni massime – stabilite a livello nazionale – di vapori, polveri, sostanze malsane. In generale si voleva pure una valutazione maggiormente complessiva, organica, delle condizioni in cui operavano la lavoratrice e la partecipazione delle strutture sindacali d'azienda alla ricerca e all'adozione delle misure ottimali per lavorare in sicurezza.

L'ondata di scioperi a sostegno del rinnovo del contratto fu durissima in tutta Italia e non mancò certamente di esserlo allo stabilimento di Brindisi. Il rinnovo del contratto finalmente arrivò, il 12 dicembre del 1969, e, seppure non esaudì tutte le richieste della piattaforma, costituì comunque un grande, profondo, successo. Non riuscì il contratto a sopprimere la quarta categoria operai, né le

⁴⁵ “Il Ventisette”, marzo 1970, p. 10.

categorie dei minori e dei discontinui e soprattutto non riuscì a parificare l'inquadramento degli operai e quello degli impiegati. Tuttavia si ottennero l'aumento salariale desiderato – quasi per intero: si arrivò a undicimila lire in più al mese – le quaranta ore settimanali da raggiungere attraverso una diminuzione progressiva, un aumento a tre settimane del periodo minimo di ferie e passò il criterio della non ammissibilità delle lavorazioni nocive – seppure i livelli di concentrazione di sostanze dannose che le definivano come tali rimanessero al livello di nebulosa, nella misura in cui veniva demandato alle parti il compito di determinarle successivamente – come pure quello della partecipazione dei sindacati alla determinazione delle norme della sicurezza.

Soprattutto fu sancito, con l'abolizione della famigerata premessa contrattuale che stabiliva i limiti della contrattazione aziendale, il principio della contrattazione articolata, dando spazio a quella contrattazione aziendale migliorativa, che avrebbe spinto più in là tante delle conquiste di questo contratto e alla quale si demandava già nel CCNL ad esempio per quanto riguardava l'inquadramento all'interno delle categorie delle qualifiche.

La contrattazione alla Montedison si articolò, proseguì a livello di fabbrica relativamente a tutte le tematiche regolate dal contratto nazionale. Nell'inquadramento degli operai secondo le qualifiche si fecero più evidenti le differenze di punti di vista tra le tre principali organizzazioni sindacali: la FILCEA spingeva per un livellamento, per un appiattimento dei differenziali di categoria, mentre le altre due organizzazioni si orientavano diversamente. La UILCID dal canto suo aveva più volte, seppure mai in maniera radicale, polemizzato con l'egualitarismo assoluto, dichiarandosi più che altro favorevole a procedere nel senso di ottenere una maggiore corrispondenza tra le qualifiche e le mansioni effettivamente svolte, mentre la Federchimici, pure per i residui legami clientelari con taluni lavoratori, contrastava il livellamento. Dando luogo peraltro a forti contrasti tra la base e le organizzazioni sindacali – che diedero vita al fenomeno delle delegazioni spontanee di cui si parlerà più avanti – si procedette in sostanza riconoscendo di fatto ai lavoratori una qualifica maggiore rispetto alle mansioni svolte, sollevando il tetto categoriale ma mantenendo le distanze esistenti. La quarta categoria rimase di fatto solo per i fattorini e gli addetti alle pulizie⁴⁶.

Riguardo all'orario di lavoro le RSA puntarono da subito ad un'anticipazione della sua riduzione, rimandando la questione della ristrutturazione e pure quella degli organici, divenuta molto spinosa, data la crescente tendenza padronale a ricorrere all'appalto. I sindacati ottennero anche accordi aziendali in cui la direzione si impegnò a limitare il ricorso allo straordinario ed a compensare un'eventuale intensificazione dei ritmi ricorrendo soprattutto ai riposi di conguaglio. Di fatto però i sindacalisti stessi definivano di frequente lo straordinario come la piaga dello stabilimento, principalmente tra i giornalieri, ovvero i non turnisti: gli aumenti salariali tuttavia limitarono la

⁴⁶ M. Stefanelli, *Settore chimico e organizzazione della classe operaia*, cit., pp. 108-109.

tendenza allo straordinario volontario, ma non influirono su quello “forzato”, nonostante gli impegni formali dell’azienda⁴⁷.

Intorno al tema delle condizioni ambientali si procedette nel senso di avviare – da parte di commissioni miste composte da rappresentanti sindacali e aziendali, anche in collaborazione con il reparto di Medicina del Lavoro dell’ospedale di Brindisi – uno studio approfondito delle situazioni ambientali dei vari reparti, di fissare criteri massimi di concentrazione ammissibili (i cosiddetti MAC), di istituire registri di reparto consultabili nei quali annotare le varie rilevazioni e di portare a conoscenza di ogni lavoratore che ne facesse richiesta, ed eventualmente di un suo medico di fiducia, delle proprie condizioni sanitarie. Una piattaforma rivendicativa aziendale del luglio 1971 chiese poi che in seguito ad ogni rilevazione si contrattassero le condizioni di lavoro, reparto per reparto. Ma questa piattaforma non fu accolta e di fatto ci si limitò a ruotare gli operai nei casi di infortunio o di intossicazione più grave, talvolta anche spostandoli in reparti ad elevata dequalificazione, contro la volontà degli stessi, non a conoscenza della propria situazione sanitaria, ad esempio nei casi di intossicazioni gravi ma non palesemente sintomatiche. Peraltro gli indici di frequenza e di gravità degli infortuni aumentarono dall’anno 1969 all’anno 1970: la situazione di grave nocività che caratterizzava la Montedison di Brindisi non riuscì in sostanza a mutare. Sempre in tema di salute si ottenne tuttavia, con un accordo aziendale di marzo del 1971, il raggiungimento a livello di fabbrica di una parte di quella parità normativa rigettata dalla contrattazione nazionale, ovvero la parità di trattamento nei casi di infortuni e malattie, professionali o meno, per gli operai e gli impiegati ⁴⁸.

E ancora si ottenne un grande ampliamento dei diritti sindacali: venivano messe a disposizione dieci ore al mese, retribuite, per le assemblee in fabbrica, veniva estesa, seppure a sei anni e non a tempo indeterminato, l’aspettativa per i sindacalisti, venivano estese le tutele per i membri della CI a tre lavoratori per ogni sindacato, venivano migliorati i diritti dei lavoratori di fronte alle sanzioni disciplinari e infine venivano riconosciute le rappresentanze sindacali aziendali come agenti per la contrattazione a livello aziendale. Il sindacato entrava nella fabbrica, in essa si radicava e insieme si apriva un varco per la democrazia.

⁴⁷ Ivi, pp. 104-105.

⁴⁸ Ivi, pp. 100-103.

5. La democrazia in fabbrica

Il contratto del 1969 ufficializzò l'ingresso della democrazia in fabbrica e a Brindisi questo fu avvertito in continuità con una serie di cambiamenti già verificatisi nei mesi precedenti, prima del rinnovo. Intanto come si è detto, anche la UIL aveva aperto in autunno la sua sezione sindacale aziendale, la GAU, organismo istituito dal nuovo statuto della UILCID, approvato nel suo congresso in luglio: i tempi erano ormai maturi perché pure questa organizzazione, da sempre maggiormente restia ad una maggiore articolazione della contrattazione, ritenesse indispensabile radicarsi nella fabbrica, per essere più forte, per non perdere terreno rispetto alle lotte spontanee. A settembre c'era stata poi la prima vera e propria assemblea di fabbrica, che aveva pianificato la lotta per il rinnovo del contratto e nel corso dell'autunno molte assemblee informali di reparto. Tuttavia queste assemblee pur essendo piuttosto partecipate e non mancando di discutere temi caratterizzati da sufficiente grado d'astrazione venivano percepite dalle maestranze come informative e non decisionali, dunque erano di fatto strumentalizzate dai dirigenti sindacali, che pure, non senza una certa dose di ipocrisia, incoraggiavano a parteciparvi.

Arrivò poi nel maggio del 1970 lo Statuto dei Lavoratori, che estese e celebrò questa democrazia, riconoscendo peraltro taluni diritti che nel contratto dei chimici, che era tra i più avanzati, erano già sanciti. Allo stabilimento di Brindisi alcuni diritti sindacali sanciti dal CCNL e dallo Statuto stesso erano ben radicati e talvolta oltrepassati – come nel caso del limite di dieci ore di assemblea mensili a cui di fatto altre ore venivano aggiunte – mentre altri videro un'applicazione tardiva. Fu questo il caso, estremamente ricco e rivelatore, dell'elezione dei delegati di reparto e della relativa formazione del Consiglio di Fabbrica, che avvennero solo nell'ottobre del 1971⁴⁹. Le giustificazioni date dai dirigenti sindacali per spiegare il ritardo nello svolgimento di queste operazioni furono piuttosto vaghe o di carattere prevalentemente tecnico: si parlò delle difficoltà date dalla presenza di molti turnisti e pendolari o di una generica paura degli operai di scoprirsi⁵⁰. Di fatto questo ritardo appare collegabile con l'annoso problema del poco attivismo della base e contemporaneamente degli eccessivi rigidità e verticismo dei sindacati, che, seppure in fase di attenuazione, ancora persistevano.

In attesa delle elezioni dei delegati e durante l'acuta fase di contrasti causata dalle trattative per l'inquadramento degli operai secondo le nuove qualifiche prese vita il cosiddetto fenomeno dei "delegati spontanei". Questo movimento nacque in quei reparti nei quali gli operai si sentivano maggiormente trascurati dalla trattativa e dov'era avvertita in maniera più acuta la dequalificazione

⁴⁹ Archivio privato Nicola Pacifico, *Giornali*, Giornale locale, 20 ottobre 1971.

⁵⁰ M. Stefanelli, *Settore chimico e organizzazione della classe operaia*, cit., p. 82.

– come ad esempio nel già citato P12 cloro-soda – e si legò ad un’inversione di tendenza nell’atteggiamento dei sindacalisti: questi in un primo momento chiesero l’intervento nella trattativa dei delegati di reparto e successivamente li allontanarono, pare sotto la pressione dell’Ufficio del personale che lamentava l’eccessiva personalizzazione delle posizioni di lavoro che si stava delineando. I “delegati spontanei” emergevano durante brevi assemblee di reparto informali, della durata di dieci o quindici minuti, non autorizzate e tenute durante l’orario di lavoro e potevano essere elementi iscritti o non iscritti al sindacato. Questi delegati intervennero nella trattativa sulle qualifiche, facendo pressione sui sindacalisti o anche direttamente sulla direzione e si occuparono anche della difesa di altri interessi immediati come ad esempio l’ottenimento di prestiti, ma in spesso protestarono proprio perché si procedesse presto ad eleggere ufficialmente i delegati di reparto, come fecero i dipendenti di un reparto vicino alle ACLI di Lecce⁵¹.

Ad ogni modo nell’ottobre del 1971 le elezioni dei delegati arrivarono e si svolsero secondo modalità varie e piuttosto informali. Al P12 l’elezione avvenne per acclamazione e in generale nei reparti con più forte attivismo di base si procedette alle elezioni su scheda bianca, mentre in altri si procedette con liste composte da nominativi scelti spontaneamente e da nomi di sindacalisti, imposti dai sindacati stessi. Gli eletti non risultarono gli elementi di spicco, quelli più combattivi, ma piuttosto operai ritenuti compagni di lavoro “seri e qualificati”, oltre naturalmente a quelli radicati nel sindacato⁵². I delegati di reparto che andarono a costituire il primo consiglio di fabbrica erano così suddivisi: trenta erano iscritti alla CISL, ventinove alla UIL, ventuno a nessun sindacato, quattordici alla CGIL e uno alla CISNAL. Il primo esecutivo del CDF – riguardo al quale non disponiamo di ulteriori dati – comprendeva parecchi iscritti CISL, alcuni iscritti CISL, in entrambi i casi sia eletti che designati, e due soli iscritti CGIL. Successivamente, con un accordo dei sindacati provinciali, l’esecutivo venne riformato, in modo che i tre principali sindacati avessero rappresentanza quasi paritetica, e così costituito: vi erano nove membri di designazione sindacale – tre per ciascuna organizzazione – e nove delegati CISL, sette UIL, sette CGIL e un non iscritto. L’esecutivo del Consiglio, sul cui ruolo premeva maggiormente la CGIL e frenava la CISL, tese ben presto a riprodurre elementi di clientelismo, autoritarismo, burocratizzazione, ricalcando in qualche modo quella che era stata la Commissione Interna, seppure niente affatto integralmente, per lo meno nei primi anni di vita⁵³.

I sindacati peraltro, dopo aver assistito alla disdetta di alcune deleghe in seguito alla questione delle qualifiche, avevano guadagnato nuovamente terreno: aumentarono infatti nel 1971 e nel 1972 gli iscritti rispetto agli anni precedenti. La protesta spontanea era dunque ancora una volta, come dopo

⁵¹ Ivi, pp. 83-84.

⁵² *Ibidem*

⁵³ Giornale locale, 20 ottobre 1971 e M. Stefanelli, *Settore chimico e organizzazione della classe operaia*, cit., p. 114.

la lotta per l'abolizione delle gabbie salariali, rifluita nei sindacati: anche in questo caso la protesta non si era posta come alternativa al sindacato, né aveva espresso una propria visione organica sull'organizzazione del lavoro rispetto a quella del sindacato distinta, ma si era piuttosto dedicata ad alcune questioni che il sindacato non era in grado, a dire il vero a nostro parere per motivi strutturali inerenti la sua organizzazione, di affrontare. Il risultato fu ad ogni modo un ulteriore passo verso una diffusa sindacalizzazione all'interno dello stabilimento, che crebbe esponenzialmente, facendo assistere in particolare ad un aumento degli iscritti alla CGIL e ad una diminuzione di quelli della CISNAL, ma che andò a coinvolgere tutte e tre le principali organizzazioni: dal 25% di lavoratori iscritti al sindacato all'inizio del 1969 si passò a circa il 60%⁵⁴.

Il sindacato a sua volta, nonostante si fosse in generale in un clima di fermento e cambiamenti, era saldamente legato ai partiti: questo valeva per tutte e tre le principali organizzazioni. Per quanto ad esempio la UIL protestasse in nome dell'autonomia, nel senso talvolta di una polemica nei confronti della CGIL e del PCI, appare evidente che questa e la sua segreteria provinciale di categoria, fossero legati, seppur in modo non privo di conflittualità, fortemente⁵⁵. Peraltro nel 1972 la UILCID smise di stampare "Il Ventisette", un giornale all'incirca bimestrale in formato quotidiano, irriverente, vagamente *naïf*, informale e partì con una nuova testata, molto più seria e rifinita, in formato periodico, dal significativo – meno tuttavia di quanto si potrebbe pensare – titolo "Collaborazione e dialogo". Il PCI aprì invece nel 1972 una sezione in fabbrica con cinquantuno iscritti⁵⁶ e gli operai comunisti partirono quello stesso anno con un nuovo giornale, "Fabbrica nuova", ricco di analisi sulla situazione dei lavoratori in generale, nei quartieri, nella città, al quale si affiancò un giornale della FILCEA, "NORD-SUD", all'incirca sulla stessa linea.

6. Il Patto Federativo ed il contratto nazionale del 1972

Il padronato aveva iniziato, dopo le conquiste del 1969, una resistenza dura e intransigente. Nel settore chimico si era mosso aprendo un processo di ristrutturazione "silenziosa" per battere la spinta operaia in fabbrica, che si avvaleva di un utilizzo molto più esteso delle ditte appaltatrici, e al tempo stesso aveva dispiegato una strategia fatta di serrate, di repressione, di campagne allarmistiche sul costo del contratto⁵⁷.

⁵⁴ "Collaborazione e dialogo", n. 1-2, gennaio-maggio 1973, p. 40.

⁵⁵ Cfr. per la difesa dell'autonomia "Il Ventisette", settembre 1969, p. 1 e "Il Ventisette", novembre 1970, p. 7 e invece per l'effettivo legame col PSI vedere le candidature alle elezioni comunali del 1970 e la corrispondenza del Segretario Provinciale della UILCID nell'Archivio privato Nicola Pacifico.

⁵⁶ I dipendenti all'ottobre 1971 erano più di quattromila, più circa tremila lavoratori delle ditte appaltatrici.

⁵⁷ Cfr. *L'applicazione del contratto dei chimici e le prospettive del movimento*, 1973 a cura dell'Ufficio formazione della FILCEA-CIGIL.

La ristrutturazione colpì anche la Montedison di Brindisi, dando luogo ad un aumento dei carichi di lavoro e rendendo più sporadiche le manutenzioni, dunque aggravando le condizioni di nocività, andandole a spingere oltre l'incredibile limite lungo il quale già si trovavano. Si intensificava inoltre l'utilizzo di lavoratori dipendenti da ditte appaltatrici per le lavorazioni ordinarie, in sostituzione di dipendenti della Montedison: questi "operai degli appalti" peraltro furono falciati da un durissimo attacco occupazionale, senza che vi fossero assunzioni di "centrali", che tuttavia non furono toccati da licenziamenti. Ritornarono le visite fiscali, le accuse di assenteismo, le diffide di licenziamento e nei confronti dei delegati iniziarono gli spostamenti di reparto, i tentativi di discredito vari nei confronti degli altri lavoratori, nonché le procedure di congelamento della carriera e di "messa a disposizione" senza l'assegnazione di uno specifico compito⁵⁸.

Tuttavia le lotte non si fermarono, anzi allargarono ancor più che in precedenza il proprio orizzonte alla situazione del lavoratore al di fuori della fabbrica: l'esistenza del lavoratore non doveva essere considerata come frammentata in comportamenti stagni, ma invece come qualcosa di organico, e conseguentemente le lotte dovevano riguardare un miglioramento delle condizioni di vita tutte, affinché fossero più giuste, più dignitose, in una parola più umane in tutti i loro aspetti. Ecco che si ebbero le lotte per la casa e per le condizioni abitative, per i trasporti, per il perseguimento della salute non solo all'interno dello stabilimento. A Brindisi in particolare la questione delle condizioni abitative non conosceva naturalmente tutto il complesso di problemi legato all'immigrazione, col suo bagaglio di sradicamento e di difficoltà di convivenza, né aveva dimensioni tali da permettere di parlare di veri e propri quartieri dormitorio isolati dal centro cittadino, ma ciononostante la città conobbe anch'essa la propria espansione dissennata. Se da una parte venne ferito con costruzioni sclerotiche l'antichissimo centro storico, dall'altra nacquero nuovi quartieri in cui il disagio era forte: pessime erano le condizioni delle strade, carente l'illuminazione come pure l'igiene, le abitazioni erano prive per gran parte della giornata dell'approvvigionamento d'acqua e conseguentemente, sempre in accordo peraltro con la copiosa disoccupazione, dilagavano la delinquenza e le situazioni di pericolo. I trasporti pubblici dal canto loro erano estremamente carenti e in particolare quelli che collegavano lo stabilimento alla città erano sempre stato oggetto di recriminazione, per la loro scarsa razionalità e inefficienza. Le questioni riguardanti la salute come altrove riguardavano lo stato di abbandono della farmacia comunale, la corruzione del sistema delle mutue, la mancanza complessiva di assistenza sufficiente.

Le lotte si intensificarono allorché si affacciò di nuovo il rinnovo del contratto: conobbero forte slancio dopo la presentazione della piattaforma – avvenuta in maggio – con un grande sciopero all'inizio di giugno e proseguirono con tutta una serie di scioperi articolati. Intanto vi erano state la

⁵⁸ M. Stefanelli, *Settore chimico e organizzazione della classe operaia*, cit., p. 116.

caduta del governo di centro-sinistra, le elezioni anticipate di maggio e quel nuovo governo Andreotti così nettamente virante verso la destra. Questi avvenimenti ebbero pronta ripercussione nell'incepparsi di quel processo che puntava alla realizzazione dell'unità sindacale, che era iniziato da lungo tempo e che aveva trovato un suo primo punto d'approdo formale nel convegno di Firenze del marzo 1970. Quel cammino dunque si arenò e trovò una sorta di surrogato, di approssimazione proprio in quel Patto Federativo, siglato il 4 luglio, che eventualmente avrebbe potuto essere un passaggio in vista di essa – e da taluni venne visto, in buona fede e non, come tale – ma che di fatto ne andò a produrre il tramonto, per lo meno come idea di totalità organica⁵⁹.

A Brindisi la Federazione Unitaria Provinciale, in applicazione del Patto Federativo, fu costituita il 13 dicembre. Il dibattito che ne sancì la costituzione vide emergere varie posizioni: quella di coloro che vedevano nella Federazione l'approdo ultimo del processo unitario, quella di coloro che la salutavano come una sconfitta, come un tradimento rispetto alla volontà della base che da subito avrebbe voluto un'unità piena, e infine la posizione di coloro che vedevano il Patto come un metodo di lavoro in vista della realizzazione imminente dell'unità stessa⁶⁰. A spingere a vario titolo per l'unità erano in sostanza la CGIL e le segreterie di categoria dei chimici e dei metalmeccanici della UIL e della CISL, in aperto contrasto con le proprie segreterie generali. A prevalere fu ad ogni modo l'ultima posizione, sintetizzata nel documento finale – ricalcato peraltro proprio sul documento dei chimici⁶¹ – che affermava che la costituzione della “Federazione [voleva avere] preciso riferimento ai valori dell'unità sindacale organica da perseguire e far maturare” e che le tre Confederazioni assumevano l'impegno di attuare “al fine di far progredire l'unità sindacale”⁶².

Nonostante la svolta a destra del governo e le sue conseguenze, nonostante la repressione in fabbrica, come si è detto le lotte per i rinnovi contrattuali proseguirono e quello che si riuscirono strappare i chimici, con decorrenza 1° ottobre 1972, fu un ottimo contratto⁶³. Innanzitutto questo CCNL incluse da quel momento molti lavoratori – quelli delle cere, delle fibre, dei detersivi – della chimica secondaria, segnando un importante passo nella direzione dell'unificazione contrattuale dei settori omogenei, dunque verso – si diceva così – “la riunificazione della classe”. Il contratto ribadì il tetto massimo delle quaranta ore e ridusse ulteriormente l'orario per i turnisti, ribadì ancora l'eccezionalità dell'utilizzo dello straordinario e vietò l'utilizzo degli appalti per le lavorazioni ordinarie, prospettando un relativo aumento dell'organico; garantì sedicimila lire di

⁵⁹ D. Grisoni e H. Portelli, *Le lotte operaie in Italia dal 1960 al 1976*, Milano, Rizzoli, 1977

⁶⁰ “La Gazzetta del Mezzogiorno”, 14 dicembre 1972.

⁶¹ *Documento politico-operativo della FULC CGIL-CISL-UIL della provincia di Brindisi* in “Collaborazione e dialogo”, n. 2, dicembre 1972.

⁶² Documento finale della riunione costitutiva della Federazione Unitaria CGIL, CISL e UIL della Provincia di Brindisi, citato in “La Gazzetta del Mezzogiorno”, 14 dicembre 1972.

⁶³ I dati sono ricavati da “Collaborazione e dialogo”, n. 1, ottobre 1972 pp. 1-4; “Collaborazione e dialogo”, n. 2, dicembre 1972, pp. 78; L. Dore, *La contrattazione nell'industria*, Roma, ESI, 1976, pp. 42-25.

aumento, ancora uguali per tutti, e per tutti un salario mensilizzato; aumentò le ferie portandole a quattro settimane; garantì tutta una serie di permessi, in parte retribuiti e in parte no per i lavoratori-studenti. Dal punto di vista dell'ambiente si sancirono ufficialmente a livello di contrattazione nazionale quei registri dei dati ambientali, quei libretti sanitari individuali e soprattutto l'utilizzo di quei MAC che già al petrolchimico di Brindisi, in seguito ad accordi aziendali, venivano in parte – seppure non certo in modo realmente funzionale al perseguimento della salute dei lavoratori – utilizzati, nonché venne stabilita l'istituzione per ogni fabbrica di una Commissione Ambiente che avrebbe dovuto occuparsi della situazione ambientale globalmente. Si ottenne poi quella parità di inquadramento tra operai impiegati in materia di anzianità, infortuni, qualifiche, che aveva costituito un obiettivo mancato del precedente contratto, nonché la soppressione della quarta categoria operai e un nuovo sistema di classificazione. Infine si ebbe il tanto auspicato riconoscimento giuridico del Consiglio di fabbrica quale agente contrattuale per le materie proprie del livello aziendale.

Epilogo

La Federazione Unitaria Provinciale di cui si è parlato di fatto poi si trovò più volte ad inceppare nei suoi tentativi di operare unitariamente, nonostante i buoni auspici sotto i quali era nata, per via della predominanza della CISL e del suo essere in maggioranza assestata, a livello di segreteria provinciale generale, sulle note posizioni antiunitarie di Scalia.

Le conquiste del contratto del 1972 e in generale degli anni trattati – oltre ai lasciti concreti in termini di salario, orario, ferie – lasciarono il segno soprattutto nel senso di una democratizzazione della fabbrica, ma lasciarono pure aperti molti problemi, tra cui quello insolubile della salute all'interno dell'azienda e quello dell'utilizzo degli appalti e della diffusione degli straordinari e del connesso insufficiente aumento degli organici.

I problemi insoluti di cui si è appena detto si acuirono e ad essi molti altri se ne affiancarono allorché la fabbrica fu toccata da una forte crisi nel 1974, in seguito alla crisi energetica susseguente alla guerra del Kippur, e ancora di più nel dicembre 1977, a causa di una grave deflagrazione avvenuta una notte, che provocò la morte di tre operai e il ferimento di settanta. La fortissima esplosione causò pure la distruzione dell'impianto P2T-cracking: si trattava l'impianto base dello stabilimento che si occupava della rottura delle molecole pesanti del petrolio e della produzione delle molecole più piccole, a partire dalle quali avvenivano le varie lavorazioni.

Iniziò così uno stillicidio di chiusure di reparti, di ondate di cassa integrazione, di tagli all'occupazione: l'impianto sarebbe in realtà dovuto essere da subito ricostruito, ma l'azienda tentennò per vari anni, fino a che nel 1981 non palesò la volontà di non procedere alla ricostruzione⁶⁴. Si intrecciarono in quella vicenda la crisi della chimica italiana, la volontà generalizzata di sacrificare i poli di sviluppo meridionali e la specifica volontà della Montedison di immolare all'interno del gruppo l'impianto di Brindisi. L'impianto continuò la propria vita con vicende alterne, seppure caratterizzate da continuo ridimensionamento, fino a conoscere la definitiva chiusura nel 2000: tutt'ora tuttavia esiste a Brindisi un piccolo polo petrolchimico, sulle ceneri di quello, che, suddiviso in varie fabbriche, dà lavoro a circa un migliaio di dipendenti.

Quello che l'impianto petrolchimico si è lasciato dietro è un'amplessima area tutt'ora da bonificare, ricca di sostanze nocive non tutte identificate, le falde acquifere inquinate, la catena alimentare interrotta, un porto esterno reso tutto nero dall'inquinamento, le spiagge più vicine alla città distrutte – erano gemme preziose, vera parte del patrimonio collettivo della città, alcune popolari, altre meta della borghesia dai tempi della *belle époque* – e una grande quantità di morti per i tumori causati, in primo luogo ma non unicamente, dal cloruro di vinile.

La capacità di generare morte del cloruro di vinile – potente cancerogeno dalla nocività subdola – pur nota da lungo tempo, fu palesata dalla Montedison solo a metà degli anni settanta, senza peraltro che le sue politiche in fatto di salute si andassero a modificare⁶⁵. I riflettori sulle morti legate al cloruro di vinile prodotto nello stabilimento di Brindisi si sono accesi solo quando, a metà degli anni novanta, un caporeparto in pensione, raccontò la sua esperienza al magistrato Felice Casson, che indagava sulle morti al petrolchimico gemello di Porto Marghera⁶⁶; il lavoratore, da dirigente intermedio, era ben a conoscenza della nocività dell'elemento, ma certo questa sua conoscenza non arrivava fino alle estreme conseguenze: la morte dei suoi quattordici colleghi e la sua davvero non le poteva immaginare fino in fondo⁶⁷.

La ripetizione di morti causate dalla sostanza continua ancora adesso e molti sono i processi che ancora hanno luogo, come pure i convegni che Medicina Democratica tiene a Brindisi ed esiste anche un comitato delle vittime. In verità però in città di questo non si parla molto: in un'area ancora ad altissimo rischio ambientale, ancora piena di altri impianti dannosi e in cui ancora così forte è la disoccupazione – nonostante il livello di vita attuale non abbia nulla a che vedere con quello da sottosviluppo di quando lo stabilimento nacque – questo non sorprende.

⁶⁴ Cfr. D. Urgesi, *Le forme della coscienza operaia*, cit., pp. 63-66 e Archivio privato Nicola Pacifico, *Documenti*, Documento di un gruppo di lavoro sull'esplosione nominato dalla FULC provinciale, 22 dicembre 1977.

⁶⁵ Benatelli Nicoletta, *Processo a Marghera : l'inchiesta sul Petrolchimico, il CVM e le morti degli operai : storia di una tragedia umana*, Portogruaro, Nuova dimensione, 2002

⁶⁶ "Corriere della Sera", 10 novembre 2000, p. 18.

⁶⁷ "Umanità Nova", 26 novembre 2000.

L'indagine è riuscita, come si è già accennato nell'introduzione, ad avvicinarsi alla ricostruzione di quanto avveniva, per alcuni anni e riguardo ad alcune questioni, al petrolchimico di Brindisi, ma non ha certamente avuto gli strumenti per fare una valutazione complessiva dell'esperienza. Il breve epilogo che ha preceduto queste parole si vuole infatti caratterizzare come una quantità di informazioni riguardo a quanto di più tangibile il petrolchimico ha lasciato alla città: niente abbiamo in mano, se non le valutazioni fatte da altri in modo generico sull'esperienza dei “poli di sviluppo” per valutare il complessivo impatto economico che su Brindisi ebbe, né per dire quanto questo abbia, in modo diretto e soprattutto indiretto, innescato eventualmente mobilità sociale e complessivamente modificato i costumi e le attitudini dei brindisini. Questa indagine va quindi a costituire solo un piccolo primo tentativo di sistematizzazione delle informazioni esistenti, nell'auspicio che tutto quello che è stato accennato possa essere da altri o in altro momento allargato, sviluppato, risistemato, fino a costruire realmente il racconto di quello che fu e tutt'ora rappresenta *il petrolchimico a Brindisi*.

Bibliografia

Fonti a stampa

- Anania Francesca, *Cinegiornali, radio, televisione*, in *Storia dell'emigrazione italiana*, a cura di P. Bevilacqua, A. De Clementi, E. Franzina, Roma, Donzelli, 2001
- Apruzzi Rosella, *Sviluppo capitalistico e organizzazione sindacale a Brindisi: il caso Montedison (1962-69)*; Tesi di Laurea, Università degli Studi di Bari, a. a. 1978/79
- Aymonino Carlo, *Origini e sviluppo della città moderna*, Padova, Marsilio Editori, 1972
- Barca Fabrizio, Trento Sandro, *La parabola delle partecipazioni statali* in Barca, *Storia del capitalismo italiano*, Roma, Donzelli, 1997
- Barca Fabrizio, *Il capitalismo italiano: storia di un compromesso senza riforme*, Roma, Donzelli, 1999.
- Benatelli Nicoletta, *Processo a Marghera. L'inchiesta sul Petrolchimico, il CVM e le morti degli operai: storia di una tragedia umana*, Portogruaro, Nuova dimensione, 2002
- Commissione operaia del PCI di Brindisi(a cura di), "Fabbrica nuova. Periodico degli operai comunisti", 1972-1973
- Consiglio di fabbrica della Montedison di Brindisi (a cura di), "CdF", 1973
- Dore Lorenzo, *La contrattazione nell'industria (1945-1976)*, Roma, Editrice Sindacale Italiana, 1976
- Crespi Franco, *Adattamento e integrazione*, Milano, Dott. A. Giuffrè Editore, 1964
- FILCEA-CGIL-Brindisi, "NORDSUD", 1972
- FULC, FLM, Centro Operativo per la Formazione FILTA-FILTEA-UILCIV, Sindacati del Commercio FILCAMS-FISASCAT-UIDATCA e Sezioni per la Formazione delle Confederazioni (a cura di), *Il problema Montedison. Un'analisi di parte operaia sul gruppo*, Aprile 1972
- Ginsborg Paul, *Storia d'Italia dal dopoguerra ad oggi*, Torino, Einaudi, 2006 (1989)
- Grisoni Dominique, Portelli Hugues, *Le lotte operaie in Italia dal 1960 al 1976*, Milano, Rizzoli, 1977
- Marchi Alves, Marchionnati Roberto, *Montedison 1966-1989*, Milano, Franco Angeli, 1992
- Montecatini. Società generale per l'industria chimica e mineraria (a cura di), *Un futuro per Brindisi. Il nuovo complesso petrolchimico Montecatini*, s. d.
- Musso Stefano, *Storia del lavoro in Italia. Dall'Unità a oggi*, Venezia, Marsilio, 2002
- Scalfari Eugenio, Turani Giuseppe, *Razza padrona*, Milano, Feltrinelli, 1974

Signorile Claudio, *Interrogazione al Ministro del Lavoro. Seduta del 2 dicembre 1964* in “Atti Parlamentari, Camera dei Deputati, VI Legislatura, discussioni”, p. 4056

Simoncini Franco, *Dall'interno della Uil. 1950-1985*, Milano, Franco Angeli, 1986

Stefanelli Marcella, *Settore chimico e organizzazione della classe operaia nel mezzogiorno : la Montedison di Brindisi*, in “Sociologia dell'organizzazione”, 2, 1974, n. 3, pp. 72-120

UILCID-Brindisi (a cura di), “Collaborazione e dialogo”, 1972-1973

UILCID-Brindisi (a cura di), “Il Ventisette”, 1969-1970

Ufficio formazione della FILCEA-CIGIL (a cura di), *L'applicazione del contratto dei chimici e le prospettive del movimento*, 1973

Urgesi Domenico, *Le forme della coscienza operaia nei reparti a ciclo continuo della Montedison di Brindisi. Una ricerca empirica*; Tesi di Laurea, Università degli Studi di Lecce, a. a. 1981/82

Fonti d'archivio

Archivio privato Nicola Pacifico – dirigente UILCID

Carteggio, 1971-74

Giornali, 1969-1985

Opuscoli, 1976; 1980

Documenti, 1977