

# CdF della Belleli Industrie Meccaniche SpA di Mantova – Intervista a Dante Goffetti

Category: Consigli di Fabbrica, Interviste CdF

scritto da Redazione di Resistenza | Ottobre 28, 2020

**In che anni hai lavorato alla Belleli? Che tipo di fabbrica era?**

Arrivai in Belleli nell'aprile 1974, dopo aver lavorato per 15 mesi a Milano, prima in Mursia e poi in Italtel. Sostanzialmente la Belleli a Mantova era un grande stabilimento metalmeccanico in un territorio a prevalente economia agricola; però, il gruppo Belleli (la holding industriale) contava complessivamente circa 4200 dipendenti: 1300 a Mantova, 900 a Taranto (in uno stabilimento nei pressi dell'Italsider, oggi Ilva), 2000 nei cantieri tra Italia ed estero. A Mantova c'erano 300 tra tecnici e impiegati (compresi quelli della divisione montaggi, cioè i cantieri) e 900 operai; a Taranto gli impiegati si aggiravano sui 100, gli altri 800 erano operai; nei cantieri – salvo i capicantiere, capisquadra e funzioni impiegatizie di supporto – erano tutti operai, però il numero dei lavoratori dei cantieri variava periodicamente a seconda delle commesse che la Belleli riusciva ad acquisire in Italia (ad esempio: Priolo, Rossano Calabro, Sermide, ecc.) e all'estero (ad esempio: Togliattigrad, Arabia Saudita, ecc.).

La Belleli produceva impianti industriali: torri per la distillazione del petrolio, aste per la perforazione petrolifera, dissalatori, scambiatori di calore, ecc.... Insomma, caldareria pesante. Tra l'altro aveva prodotto anche una componente di un impianto nucleare sito in Francia.

**Dato il periodo, a metà degli anni Settanta, e le dimensioni dell'azienda c'era il CdF ...**

Secondo quanto mi raccontarono storici membri del CdF, il riconoscimento della prima Commissione Interna fu assolutamente tardivo: nel 1968. Poi l'Autunno Caldo del 1969 pose i semi per la nascita del primo Consiglio di Fabbrica nel 1970. Quindi, quando arrivai in Belleli il CdF esisteva da sei anni, e si occupava soprattutto di qualifiche e mansioni e dell'ambiente di lavoro in fabbrica. C'era anche un Coordinamento tra i CdF di Mantova, Taranto e dei delegati dei principali cantieri italiani, che si incontrava periodicamente, specialmente in occasione dei rinnovi dei contratti integrativi aziendali.

## **Tu come sei entrato a far parte del CdF?**

Io ero stato assunto per occuparmi di selezione del personale impiegatizio (si assumeva molto allora), ma ben presto diventai invisibile all'alta direzione perché assumevo troppi "comunisti" (cioè lavoratori che mal sopportavano la cultura padronale-paternalistica imperante nell'azienda e che pretendevano il rispetto dei loro diritti). Così, alla prima occasione propizia, mi presentai come candidato delegato alle elezioni per il rinnovo del CdF.

Nell'autunno del 1976, quando il nuovo Palazzo Uffici fu completato, gli impiegati furono quasi tutti concentrati lì. Dopo un anno e mezzo passato in condizioni di semi-isolamento nella stanza della Portineria Sud adibita a ufficio per noi tre giovani neo-addetti dell'Ufficio Personale, il trasferimento nel Palazzo Uffici significava per me poter essere in mezzo ad altri lavoratori, poter intessere relazioni, riconquistare spazio di agibilità politica. La concentrazione di oltre 300 impiegati nel nuovo edificio si prestava alla propaganda sindacale, all'opera di proselitismo e di organizzazione per gli interessi di classe.

Il CdF, che era sempre attento alle riorganizzazioni dei processi produttivi e alle modificazioni della composizione della forza lavoro, l'aveva capito bene e indisse le elezioni per il rinnovo del Consiglio con il dichiarato proposito di ampliare la rappresentanza degli impiegati.

All'epoca i delegati venivano eletti direttamente dalla "base" dei lavoratori, precisamente da quello che si chiamava il "gruppo omogeneo" (cioè un insieme di lavoratori accomunati dalle stesse condizioni di lavoro). Tra gli impiegati, i gruppi omogenei erano costituiti per lo più da disegnatori tecnici e altre figure professionali che lavoravano in uno stesso dipartimento/direzione tecnica. Io non facevo parte di un gruppo omogeneo, ma di un insieme composito costituito dagli addetti all'Ufficio Paghe, alle portinerie, alle fotocopie e ad altri servizi aziendali, più le segretarie dell'Ufficio Personale. Fui eletto perché ero un "dottore" (un laureato), sapevo parlare e tutti avevano capito che stavo dalla parte dei lavoratori e non del padrone (e proprio per questo, non potendomi licenziare per via dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, l'Azienda mi aveva relegato in una posizione di marginalità, inventandosi per me la mansione di Ufficio Studi della Direzione del Personale, che precedentemente non esisteva in azienda).

Avevamo fatto un lavoro preparatorio attraverso riunioni semi-segrete fuori dall'orario di lavoro, in anonimi bar della zona industriale frequentati dagli operai che abitavano nei dintorni (al Frassine, Formigosa, Castelletto, ecc.). Alla prima riunione concordammo una linea d'azione per promuovere la diffusione dei consensi al sindacato tra gli impiegati e

costituimmo il "Comitato per l'Unità tra gli operai e gli impiegati". Scrivevamo volantini insieme, in cui si parlava di qualifiche, di professionalità, e si denunciavano le discriminazioni e l'autoritarismo dei dirigenti, e i compagni del CdF li diffondevano agli impiegati davanti all'ingresso del nuovo Palazzo Uffici. Poi, com'era stato programmato, furono indette le elezioni per il rinnovo del Consiglio coinvolgendo anche gli impiegati.

Oltre ai 30 delegati degli operai, furono eletti 13 delegati degli impiegati (a fronte dei 4-5 precedenti): un successo. Il CdF era contento, l'Azienda invece preoccupata. È vero che qualcuno dei nuovi delegati degli impiegati si ritirò quasi subito, o sotto le pressioni – e le offerte – padronali o perché si rese rapidamente conto che il CdF non era un organismo di concertazione ma un organismo rivendicativo, antagonista, più propenso alla lotta che al compromesso. Io fui eletto, come anticipato, e cominciai il mio percorso politico-sindacale nel Consiglio di Fabbrica della Belleli, che sarebbe durato per circa 4 anni, fino all'estate del 1980.

#### **Eri iscritto a qualche sindacato dei metalmeccanici?**

Alla fine della prima riunione del CdF, un paio di componenti storici dell'Esecutivo ("stalinisti", si dichiaravano) mi chiesero che tessera sindacale avessi. Gli risposi che non avevo alcuna tessera e che non intendevo prenderla. Mi guardarono allibiti e mi dissero ridacchiando: "Non si può non avere una tessera, è un problema di finanziamento del sindacato e di rapporti di forza tra noi e gli altri sindacati (dove "noi" stava per la FIOM e "gli altri sindacati" significava la FIM e la UILM)". Gli obiettai che, durante il movimento dei Consigli Operai a Torino nel 1919-1920, Antonio Gramsci aveva sostenuto che i Consigli dovevano essere aperti anche agli operai senza tessera sindacale. Mi guardarono un po' meravigliati del tenore della mia risposta, poi mi dissero qualcosa del tipo: "Sì, è vero, va bene, però qui è meglio che tu ti schieri e prendi una tessera, quella della FIOM, che è quella della grande maggioranza dei lavoratori qui dentro". Gli risposi che, se proprio non potevo far parte del CdF senza una tessera sindacale, l'avrei presa; intanto, mi lasciarono il tempo di informarmi e di riflettere.

Qualche compagno fuori dalla fabbrica mi consigliò di fare la tessera della FIM: a Milano molti la prendevano perché la FIM lasciava spazio agli estremisti, ai rivoluzionari e ai dissidenti per cercare di guadagnare terreno in fabbrica rispetto alla FIOM. A me l'idea di tesserarmi FIM non andava: per me il sindacato era la FIOM, ma non volevo essere irreggimentato nella linea che il PCI calava allora nel sindacato attraverso i suoi uomini e le sue strutture.

Così, mentre mi arrovellavo sul che fare, confrontandomi con compagni, delegati di CdF di altre fabbriche e lavoratori che conoscevo, venni a sapere della esistenza della FLM: il progetto di un sindacato unitario dei lavoratori metalmeccanici, un progetto grandioso ma con gambe fragili, come risultò chiaro nella pratica qualche anno dopo.

Ma, in quel momento, l'idea mi affascino: un sindacato che unisse tutti i lavoratori indipendentemente dalle appartenenze politiche. E che, per giunta, mi avrebbe permesso di sottrarmi ai dettami di linea della FIOM-PCI e di poter cercare di praticare la mia linea politica in fabbrica. E già, perché io facevo parte allora di una piccola organizzazione di base costituita da lavoratori e da delegati sindacali e ci proponevamo di portare avanti quelli che, secondo noi, erano gli interessi immediati dei lavoratori, inserendoli nella prospettiva della emancipazione storica come classe (la "Commissione Comunista Operaia", CCO per noi e i nostri simpatizzanti).

Così aderii alla FLM e confermai la tessera per 2-3 anni, fin quando non fu chiaro nei fatti che per quella strada l'unità sindacale non si faceva. E allora decisi di fare l'unità con quelli che mi sentivo più vicini: i compagni delle lotte in fabbrica di quegli anni, i lavoratori della FIOM. Così – mi sembra all'inizio del 1980 – mi iscrissi alla FIOM. Ma durò per poco perché poco prima dell'estate fui licenziato a seguito della mia reazione alla provocazione di un crumiro.

### **Com'era strutturato il CdF?**

Già prima del rinnovo del 1976, il CdF era strutturato in commissioni, le principali delle quali erano la commissione qualifiche e la commissione ambiente, che era la più importante per i vari problemi di sicurezza sul lavoro e di nocività dei vari reparti. La strutturazione in commissione era stata adottata per rendere più efficiente l'attività del CdF, attraverso una divisione funzionale dei compiti in rapporto alle mansioni svolte dagli operai e delle loro condizioni materiali di lavoro.

Il rinnovo del CdF dell'autunno 1976 fu anche l'occasione per ripensare l'organizzazione delle commissioni e aggiornare i loro compiti, tenendo conto anche della maggior presenza di impiegati. In Consiglio fissammo un periodo di tempo entro il quale le commissioni avrebbero fatto un bilancio della esperienza maturata sin lì e valutato come meglio lavorare alla luce delle modificazioni intervenute in fabbrica. Ciascuna commissione era costituita da 5-6 delegati che sceglievano in quale commissione lavorare in relazione alle loro attitudini, competenze, conoscenza delle lavorazioni che si facevano nella fabbrica, ecc.

Non ricordo con precisione quante e quali erano le commissioni di lavoro: sicuramente a quelle storiche delle qualifiche e dell'ambiente si aggiunsero una commissione per la predisposizione dello statuto del CdF e una per l'informazione. Quest'ultima si occupava della redazione del ciclostilato «L'Elettrodo» (per la saldatura tra fabbrica e società), raccogliendo e pubblicando periodicamente i contributi delle varie commissioni.

Inoltre, fu costituito un Esecutivo di 12 delegati, che doveva applicare le decisioni prese nelle riunioni del Consiglio (e a questo riferire), e in più una Segreteria più ristretta (6-7 membri dell'Esecutivo) che si riuniva quando c'erano problemi urgenti e non si poteva aspettare tutto l'Esecutivo (ma la Segreteria doveva poi riferire all'Esecutivo appena si poteva fare una convocazione ordinaria).

### **E tu in che commissione eri?**

Quando nel CdF appena rinnovato si parlò di come strutturarci in commissioni, io mi proposi per il comitato ambiente per due ordini di ragioni: la prima, che avrei potuto entrare nei reparti, rendermi conto di persona delle condizioni concrete in cui lavoravano gli operai, parlare con gli operai, cercare di intessere relazioni e rapporti; la seconda, che vedendo che il PCI puntava ad entrare nell'area di governo offrendo in cambio ai padroni e alla DC il controllo – e il contenimento – delle lotte operaie, pensai: “Possono fermare le rivendicazioni salariali, ma non possono certo pretendere che gli operai rischino la vita e la salute in fabbrica per il misero salario che gli danno”.

Sul proposito di controllo del PCI sulle lotte operaie avevamo visto giusto in tanti. Un compagno della cellula del PCI mi disse un giorno: “Prima, quando c'era un problema nei reparti, andavamo direttamente a parlarne all'ufficio del personale. Adesso, prima dobbiamo passare dalla cellula e poi, se ci dà il consenso, allora andiamo all'ufficio del personale”.

Io ero contento di essere nel comitato ambiente con i “carrarmati”: alcuni dei compagni operai che avevano fondato il CdF e che si erano temprati nelle lotte politiche e in fabbrica. Avevo molto da imparare da loro sull'organizzazione del lavoro in fabbrica, sulla mentalità degli operai, come si conduce una lotta rivendicativa e come si cerca di trasformarla in lotta politica.

Ma anch'io avevo delle cose da dire, tant'è che ribattezzammo la commissione ambiente con il nome di “Comitato per la salute degli operai e dei lavoratori in fabbrica e nel territorio”. Un programma che non giunse mai alla estrinsecazione sul territorio perché, quando provai una volta a sollevare in Consiglio il problema della elevata incidenza di malattie

tumorali tra i residenti nella zona industriale, un compagno mi zittì chiedendomi se volevo che ci licenziassero tutti (per la verità, i problemi di salute sul territorio circostante provenivano soprattutto dallo stabilimento della Montedison – che avvelenava anche il Lago di Mezzo – e da un'azienda di distillazione del petrolio di cui non ricordo il nome perché la proprietà è cambiata nel tempo).

L'aspetto quotidiano del lavoro del comitato ambiente era quello del "pronto intervento", cioè la visita nei reparti se ci venivano segnalati problemi a cui far fronte. Inoltre, raccoglievamo sistematicamente le segnalazioni provenienti dai reparti riguardo nocività ambientali, andavamo nei reparti interessati a verificare come stavano le cose, poi redigevamo documenti in cui esponevamo il problema e le nostre richieste per risolverlo e lo consegnavamo all'ufficio del personale. Poi invitavamo gli operai a segnalarci eventuali progressi e periodicamente chiedevamo spiegazioni all'ufficio del personale sui ritardi delle bonifiche e chiedevamo tempi certi minacciando blocchi delle lavorazioni pericolose e scioperi.

Le lotte per l'ambiente e per la sicurezza alla Belleli erano di casa: ricordo 60 ore di sciopero per ottenere il libretto di rischio bio-sanitario (una sorta di cartella clinica per ciascun lavoratore esposto a rischi specifici per la salute), lotte per ottenere visite audiometriche pagate dall'azienda per i lavoratori della caldareria e l'insonorizzazione dei macchinari più rumorosi, lotte per ottenere aspiratori portatili contro i fumi della saldatura (in Belleli i saldatori erano tanti), lotte per far avere tute protettive dalla sabbia che veniva sparata ad alta velocità nel reparto decapaggio per levigare le aste per la trivellazione petrolifera, ecc. Salvo che per il libretto di bio-rischio sul quale l'azienda si impuntò sostenendo che non competeva a lei ma alla USL, sulle lotte per obiettivi concreti, con molta pazienza e insistenza e minacce di bloccare le lavorazioni, riuscivamo pian piano a ottenere non tutto ma importanti risultati concreti.

Nella piattaforma del contratto integrativo aziendale del 1977 oltre alle richieste salariali, di garanzia dei livelli occupazionali del gruppo (Mantova, Taranto e cantieri stabili, per lo più al Sud), come CdF avevamo inserito richieste riguardanti la tutela della salute. La lotta per quel rinnovo contrattuale durò circa un anno e ci costò circa 200 ore di sciopero (circa mezzo milione di lire a testa), ma alla fine vincemmo quella strenua battaglia, a dispetto delle azioni intimidatorie e delle rappresaglie dell'azienda. Per quanto riguarda la salute, in particolare, ottenemmo il riconoscimento da parte dell'azienda del Centro di Medicina del Lavoro di Mantova, con il quale come Comitato Ambiente avevamo rapporti sistematici di consultazione e collaborazione.

Non ci limitavamo a lottare in fabbrica, ma prendevamo iniziative anche nei confronti di Enti e Istituzioni sul territorio. Ad esempio, una volta una

delegazione di 10-12 delegati del CdF si recò presso l'Ispettorato del Lavoro dicendo al malcapitato funzionario che dovevano smetterla di preavvisare l'azienda quando si apprestavano a fare ispezioni in fabbrica. Quella volta arrivò subito a vedere alla darsena (da cui partivano i trasporti speciali via Mincio e Po fino a Marghera) le gru Derrick senza finecorsa [*Gru Derrick è un dispositivo per il sollevamento e la movimentazione di carichi molto pesanti, usato nei trasporti marittimi; in quel caso era sprovvisto del meccanismo che tramite contatto elettrico permette di fermare la corsa di un carico-ndr*] che mettevano a repentaglio la sicurezza dei lavoratori.

Poi, sulla base dei verbali di un paio di visite che l'ispettorato fu costretto a effettuare nello stabilimento in seguito a nostre dettagliate denunce di irregolarità ambientali e per la sicurezza, intentammo una causa contro la Belleli presso la Pretura di Mantova e il Pretore venne a effettuare l'ispezione giudiziaria dei reparti. Il giorno della discussione della causa in Tribunale, il CdF indisse uno sciopero, invitando i lavoratori a effettuare un presidio davanti al Tribunale: ci presentammo in massa, lasciando a bocca aperta i funzionari dell'azienda e gli avvocati della difesa. Riuscimmo anche a entrare in molti nell'aula del dibattito esercitando, per così dire, una sorta di pressione morale sul giudice che non si aspettava una presenza operaia nel "tempio della giustizia". Insomma, il Pretore emise una sentenza favorevole ai lavoratori condannando l'azienda al risanamento dei reparti: era il 18 gennaio 1978.

Poiché, nonostante gli interventi dell'Ispettorato del Lavoro e la sentenza del Pretore, continuavano a permanere parecchi problemi perché l'azienda la tirava per le lunghe (per non spendere soldi per la salute dei lavoratori), nel gennaio 1979 come Comitato Ambiente facemmo nuove rilevazioni all'interno di tutti i reparti, rilevando sia problemi di carattere generale (ad esempio: pulizia, illuminazione, riscaldamento, corsie di transito, ecc.) sia problemi specifici dei vari reparti (ad esempio: meccanica, scambiatori, caldareria, decapaggio, ecc.). Preparammo un elenco dettagliato che fu discusso in apposite assemblee con i lavoratori, così lo convalidammo e lo presentammo come progetto di risanamento dei reparti all'Ufficio del Personale con il titolo "La salute è un diritto irrinunciabile" (conservo ancora questo documento di sei pagine nel mio archivio personale).

Insomma, è soprattutto con le lotte operaie che si vince, ma è importante cercare di far applicare alle istituzioni le parti progressive delle leggi e cercare alleanze sul territorio con la popolazione e le forze politiche e sociali più vicine e sensibili alle condizioni di vita dei lavoratori.

**E quando è finita la tua esperienza nel CdF della Belleli?**

Tra i documenti del mio dossier "Comitato Ambiente" c'è una lettera in cui la Belleli, il 1° settembre 1980, mi contesta di "essere incorso nella seguente infrazione" e cita venerdì 29 agosto, come data dell'"alterco" con un crumiro che mi aveva aggredito perché nella bacheca del palazzo uffici avevamo affisso l'elenco degli impiegati crumiri, tra cui lui (non era un'iniziativa del CdF, ma del gruppetto più radicale dei delegati degli impiegati). Nella stessa busta c'è anche una lettera con i termini dell'accordo raggiunto con l'Azienda per il mio licenziamento (tra cui corsi di formazione professionale in IBM pagati dalla Belleli), datata 16 settembre 1980. La lettera contiene una nota finale che recita testualmente: "Alla sottoscrizione del presente verbale di accordo è presente il sig. (omissis) segretario provinciale della FIOM, in qualità di testimone di quanto convenuto". Segue la firma dell'illustre testimone che, secondo me, era venuto in qualità di garante dell'accordo, cioè per essere sicuro che firmassi e me ne andassi.

Così finì la mia esperienza di quattro anni nel CdF Belleli, durante i quali ero stato anche membro dell'Esecutivo (dal rinnovo del CdF nell'ottobre 1978 fino alla data del licenziamento) e del Coordinamento sindacale del gruppo.

**Un'ultima domanda: non pensi che oggi sia necessario far rinascere organismi simili ai CdF? Facendo tesoro degli errori del passato ...**

Io penso che sicuramente servirebbero organismi come i Consigli di fabbrica. Però, tenuto conto del contesto storico attuale, del fatto che nelle fabbriche quando va bene – a partire da un certo numero di addetti – ci sono le RSU, tenuto conto che gli operai di oggi hanno una mentalità diversa da allora (molti sono cresciuti nei 40 anni del liberismo dominante che spingeva verso l'individualismo, la disaffezione nei confronti della politica e del sindacato), secondo me la domanda da farci è: come possiamo favorire come comunisti un percorso di formazione di organismi che si comportano come un embrione di contropotere operaio?