

# VERTENZA GRUPPO SILAN-

La vertenza per la salvezza del gruppo SILAN si è aperta nel settembre 1975 quando la Direzione, che in precedenza aveva sempre negato di attraversare momenti di difficoltà, fece sapere l'esatta situazione finanziaria che si può riassumere in un indebitamento pari al capitale compresi i beni patrimoniali del titolare Sig. Crotti.

Questo gruppo formato dalle due aziende base di Carpi e Novi ha poi stabilimenti a Fiorano (Modena) a Zingonia (Bergamo) e due a Rovigo: Sintefili e Torotex quali società consociate della SILAN s.p.a.

All'entrata in crisi del gruppo erano occupate circa 1300 lavoratori così distribuiti: a Carpi 650, a Novi 350, a Fiorano 50, a Zingonia 70 e circa 130 nelle due aziende di Rovigo, oltre ad una cinquantina sparse tra la sede centrale di Bologna, gli uffici di Milano e alcuni dipendenti sparsi in negozi di sua proprietà.

La SILAN è nata a Carpi e Novi poi si è allargata nel migliore periodo di fulgore del settore tessile, in particolare con le fibre sintetiche, sulla base delle politiche clientelari portate avanti dalle Amministrazioni comunali della D.C. nelle zone depresse con la disponibilità di terreni a basso costo o gratuiti e relativi finanziamenti pubblici dati dai governi di allora senza una programmazione del settore, no tanto meno dello sviluppo industriale più complessivo.

Nella sostanza si è verificato per la SILAN quanto più in generale nello sviluppo industriale del nostro paese.

Questa politica espansionistica, senza nessuna programmazione ha portato l'azienda a sostenere sempre più costi improduttivi per: trasporti, aziende sottodimensionate, oneri per interessi bancari, oneri per gestione, ecc. che nel periodo d'oro delle fibre sintetiche, ed, in particolare la creazione con la HORST (azienda chimica tedesca) di un marchio quale il "Trevira", si avevano margini tali da coprire queste enormi spese, ma appena si sono effacciate le prime

difficoltà del settore tessile ed in particolare delle fibre sintetiche, tutto il castello si è impantanato accumulando rapidamente tanti debiti quanti erano i capitali.

Ci sono state inoltre nella gestione di questi anni iniziative politiche tipo i viaggi in Unione Sovietica, di cittadini Carpi, giornali locali, pagati dall'Azienda per fare dell'anticipazione quindi uno spreco e non certo utilizzati nel potenziamento dell'azienda. La stessa conduzione aziendale strettamente personale del titolare non ha mai permesso la crescita di un staff tecnico-dirigenziale adeguato per un gruppo di rilevanti dimensioni, anzi molte delle scelte sono sempre state fatte sulla base di esigenze clientelari e votate al sostegno delle scelte padronali che magari cambiavano troppo frequentemente e quindi improduttive.

Anche la scelta del mercato da seguire e quindi delle macchine e della tecnologia da introdurre non si basava su scelte ponderate ma solo con l'improvvisazione con la conseguenza che a volte si acquistavano macchine nuove che non venivano utilizzate o solo parzialmente, ma continuando ad aggravare la situazione economica.

Per quanto riguarda il personale senz'altro ha avuto una serie di aspetti negativi; il primo in una gestione così dispersa ed improduttiva ha comportato uno squilibrio tra diretti ed indiretti essendo per cento percentuali superiori, la seconda, rispetto ad altre aziende; il secondo in una gestione del personale in particolare per i quadri medio-alti al livello clientelare delle mance (superminimi).

Se questi sono le maggiori disgrazie ed errori dell'azienda con tutte le responsabilità del titolare, certamente non siamo immuni come sindacato di errori nella nostra azione nei confronti della azienda che si possono sintetizzare:

- 1)- di avere troppo creduto sulle capacità del titolare che sapeva fare il suo mestiere, cioè che tutto andava bene, che l'azienda era solida, ne fa testimonianza di avere preso atto con sorpresa nel settembre 1975 delle gravi difficoltà finanziarie denunci-

2) - di non avere mai fatto esami approfonditi sulla conduzione dell'azienda, degli squilibri interni tra diretti ed indiretti, delle diseconomie esistenti, delle dispersioni esistenti con stabilimenti sottodimensionati e la mancanza di un staff dirigenziale adeguato.

Tutto ciò è accaduto perchè si pensava che questi problemi fossero solo del padrone e non una condizione per avere una azienda sana sulla quale basare la necessaria azione di tutela dei lavoratori. Questo occorre tenerlo presente perchè ancora oggi ci sono gruppi di lavoratori nella nostra provincia che ritengono non importante avere un controllo effettivo dell'andamento aziendale e svolgere tutta la necessaria azione sindacale per imporre le scelte per la salvaguardia delle unità produttive come garanzia di sviluppo e di occupazione.

Descritto questo quadro per inquadrare la situazione come è e perchè si è determinata nel settembre del 1975 in sostanza ci siamo trovati con un'azienda sull'orlo del fallimento e con una direzione che non era in grado di proporre un valido piano di risanamento per tirare fuori l'azienda dalle difficoltà, l'unica proposta era il drastico ridimensionamento dell'occupazione di 300 unità.

Questa proposta non poteva essere una soluzione in quanto l'azienda aveva un carico di oneri finanziari per interessi passivi di circa 2 miliardi all'anno per cui anche raggiungere un fatturato di 20 miliardi occorreva un margine di reddito del 10% per avere un bilancio di pareggio cosa impossibile in queste condizioni per cui rimanevano le condizioni fallimentari in cui l'azienda si trovava.

Sulla base di un piano presentato successivamente dai liberi professionisti, esperti di queste operazioni di salvataggio, si perveniva all'ipotesi di costituire una nuova società di gestione che inizialmente prendeva in affitto gli stabilimenti della SILAN S.p.A. con l'impegno all'acquisto utilizzando un finanziamento pubblico

agevolato tramite la 464, l'utilizzo della Cassa Integrazione la legge speciale 1115 per un utilizzo razionale tramite le tu della manodopera e la messa in concordato preventivo della vecchia società.

Il 16 gennaio 1976 si è costituita la società Nuova SILAN che impegnata all'acquisto della SILAN che nel frattempo è stata messa in concordato preventivo accolto dai Creditori presso il Tribunale di Bologna.

Da questa data ha iniziato ad operare quindi la nuova SILAN che partendo con un capitale minimo di un milione di lire ed una possibilità minima finanziaria di mezzo miliardo per liquidità e capitale netto di scorta aveva il vantaggio di non essere gravata da imprevisti passivi.

L'avvio è stato lento perchè vi era un problema di ricreare fiducia nei fornitori e nei clienti per avere la possibilità di allargare il giro ed approfittare della lieve ripresa del settore nei primi mesi del 1976 dovuta alla svalutazione della lira. Mentre per la clientela la fiducia si creava più rapidamente però mantenendo una certa dispersione di piccole commesse, per quanto riguarda i fornitori per lungo periodo di tempo la merce veniva fornita solo dietro contanti per cui la ripresa dell'occupazione era lenta, e non sufficientemente programmata.

L'azione del sindacato delle forze politiche, delle istituzioni riunite in comitato di salvezza, in questo periodo e tutta tendeva a richiedere all'azienda un piano di ristrutturazione credibile nel quale impegnare tutte le forze al risanamento ed al rilancio dell'azienda, tale piano doveva partire da un razionale utilizzo delle risorse umane - tecnologiche e delle materie prime per avere un'economicità di gestione, massima occupazione e massimo impiego delle risorse disponibili con un potenziamento dello staff dirigenziale.

Nell'ambito del piano prevedere la vendita dello stabilimento di Zingonia che garantisca da un lato l'occupazione e dall'altro eliminare una delle fonti di passività della società. Questo piano prevede per l'aspetto finanziario lo sblocco delle ipoteche sugli stabilimenti tramite l'alienazione dei beni personali del Sig. Crotti e dei terreni industriali esistenti che permettano da un lato la possibilità di utilizzo del finanziamento pubblico con la 464 e dall'altro l'utilizzo dei proventi per chiudere il concordato Vecchia Silan e la possibilità di mettere denaro fresco nella Nuova Silan con impegno di Crotti di mettere tutto quello che resta del concordato.

Per dare un contributo alle elaborazioni del piano il Comitato di salvezza ha richiesto ed ottenuto che la Nuova Silan accettasse un contributo dell'ERVET (Ente della Regione Emilia e Romagna) nella formulazione del piano e nel controllo della sua esecuzione.

Tale contributo è stato rilevante negli aspetti di elaborazione anche se ha poi trovato enormi difficoltà nella realizzazione per la ricaduta in crisi del settore a partire dalla metà del 1976 e dalle incapacità della Direzione a darsi uno staff dirigenziale adeguato in grado di trasformare la vecchia conduzione in una nuova e più efficiente.

Nell'ambito del piano di risanamento aziendale su suggerimento della Regione e dell'ERVET, l'azienda in accordo con il sindacato ha richiesto ed ottenuto un finanziamento CEE per un piano di corsi di formazione, per preparare anche qualitativamente con adeguata professionalità la riconversione necessaria dei lavoratori.

Nell'ambito di tali impegni i lavoratori si sono assunti la loro parte notevole di sacrifici quali la cassa integrazione, l'aumento della produttività, la massima collaborazione per contribuire a fare uscire l'azienda dalla situazione di crisi, malgrado l'azienda continuasse in una gestione vecchia con squilibri notevoli tra produttori ed imprenditori.

Nel 1976 la Nuova Silan ha chiuso il bilancio in lieve attivo ma non ha avuto quella ripresa che si attendeva, anzi il piano di ristrutturazione non è decollato e si è continuato a vivere alla pari. Nel frattempo 300 lavoratori si sono dimessi ma senza risolvere il problema che aveva la SILAN a dimostrazione che la soluzione proposta inizialmente con il licenziamento di 300 lavoratori non era una soluzione in quanto la Nuova SILAN pur avendo il vantaggio di non dover pagare gli interessi passivi che aveva la Vecchia Silan non è riuscita a decollare.

Il 1977 è stato certamente un anno nero per il settore, per la Nuova Silan quindi "piove sul bagnato" perché alle difficoltà finanziarie sue si aggiungono quelle determinate dal mercato in fase di grave recessione con la conseguente riduzione dei margini di utili per cui anche la società aggrava la sua posizione finanziaria con una perdita di oltre due miliardi.

Nel frattempo però è stato approvato il finanziamento pubblico con la 464 di 5,3 miliardi e l'acquisizione del contratto di erogazione di tale mutuo che potrà avvenire, solo dopo si è realizzato tutto il piano finanziario, cioè estinzione delle ipoteche bancarie.

Nel settembre del 1977 si presenta sulla scena della Nuova Silan un nuovo gruppo con un piano molto realistico: cioè fornire come materia prima alla azienda sulla base di una vera economicità di gestione e dall'altra dare piena attuazione al piano finanziario che è stato concordato con la vecchia SILAN dopodiché entrata del gruppo nella Nuova Silan con pacchetto di maggioranza.

Questo piano prevede inizialmente una occupazione di circa 400 unità ma con l'impegno di utilizzare tutte le potenzialità degli stabilimenti e contemporaneamente ricercare una soluzione di vendita di Zingonia per garantire, anche se non totalmente, l'occupazione di quelle zone.

La realizzazione di questo piano, che è in corso, pone una serie di problemi da risolvere, essi sono:

- A)- equilibrare il rapporto tra diretti ed indiretti con la diminuzione di questi ultimi di circa 60 unità. Al Comitato ed ai Sindacati si è posto subito il problema delle collocazioni di questi lavoratori tramite la mobilità in altre aziende. E' stato raggiunto un accordo nel mese di marzo u.s. presso la Camera di Commercio presenti il Sindaco di Carpi, il Presidente Amministrazione provinciale, il Presidente della Camera di Commercio, i Sindacati e tutte le associazioni imprenditoriali della nostra provincia nel quale è previsto che queste ultime si impegnano ad adoperarsi per la collocazione di questo personale nell'arco di 6-8 mesi utilizzando se necessario anche i corsi di riqualificazione professionali regionali.
- B)- avviare speditamente a soluzione il piano finanziario tramite incontri con le Banche interessate per estinguere la ipoteca fatta da queste ultime, e pervenire alla chiusura del concordato con l'utilizzo del finanziamento pubblico della 464 approvato nei mesi scorsi. Tale impegno è stato assunto in questi giorni dai responsabili dell'azienda.
- C)- Avviare immediatamente i corsi di riqualificazione professionale approvati dalla CEE e dalla Regione Emilia e Romagna per l'inserimento dei lavoratori opportunamente qualificati.
- D)- Ottenere il riconoscimento e l'applicabilità dei trattamenti previsti dalla 675 (legge di ristrutturazione e riconversione industriale) per i lavoratori in cassa integrazione onde non gravare con costi onerosi sull'azienda durante la riqualificazione
- E)- Ristrutturare l'azienda nei diversi settori produttivi come entità autonome:

- testurizzazione e ritorcitura
- tintoria e raccatura
- tessitura

e creazione di una commerciale che permetta di rilanciare l'azienda con propria autonomia nel mercato. I prodotti lavorati nei suoi comparti sia a livello di conto terzi che per la commerciale essere competitivi onde garantire un rilancio dell'azienda solido.

Questi sono tutti i passi da compiere entro breve tempo per iniziare poi una verifica per un piano di rinnovamento tecnologico da iniziare entro l'anno in corso per competere sempre meglio sul mercato nazionale ed internazionale.

Dopo due anni e mezzo oggi si delineano meglio prospettive per uscire da questa grave crisi, permangono ancora problemi da risolvere e difficoltà da superare, i primi sono quelli elencati in particolare nel piano finanziario, i secondi sono senz'altro un piano nazionale del settore, i collegamenti che questa azienda deve costruire con il settore abbigliamento a Carpi e nell'Emilia e Romagna essendo essa una azienda di servizio per il settore abbigliamento quindi estremamente interessata ad avere un mercato solido che poggi su basi concrete.

Un giudizio forse è prematuro esprimerlo, ma si può dire che la linea della salvaguardia ed il potenziamento dell'apparato produttivo possono anche attraverso a queste lunghe e durissime lotte che certamente non sono indolori, ne tanto meno le cose rimangono come prima, questa azienda non raggiungerà i 1300 dipendenti ma assieme alle consociate di Rovigo si attesterà a circa la metà, però sarà un'attività produttiva con una prospettiva.

Su questa vertenza deve essere di insegnamento anche per altre aziende. Si può dire ancora una volta: "la classe operaia sa essere classe dirigente" nella misura in cui sa esaminare e scrutare l'andamento produttivo di una azienda collocandola nell'ambito del settore del territorio.

con riferimento alla programmazione ed allo sviluppo del settore e del territorio medesimo.

Occorre evitare il più possibile, nell'interesse dei lavoratori stessi, che i dissesti finanziari: i quali generalmente sono causati da cattive conduzioni gestionali, da mancati investimenti ed ammodernamenti tecnologici scoppino improvvisamente costringendo i lavoratori sulla difensiva, è meglio prevenirli con un'azione tenace e coerente tutti i giorni. L'azienda è un bene sociale per cui non è solo del padrone, ma anche dei lavoratori che vi lavorano, dei cittadini, delle istituzioni.

In questa vertenza, come in tante altre, l'unità dei lavoratori, delle forze politiche e delle istituzioni ha portato dei risultati importanti non può essere questo un fatto momentaneo in un caso difficile, ma deve diventare metodo permanente per avere la certezza che la programmazione dello sviluppo territoriale - regionale e dei settori sia basato su solide fondamenta democratiche con la partecipazione delle forze vive del Paese.

RENZO MONTORSI

Modena li 8 maggio 1978