

Steelmaster 2003

Terni

Storia della Magona d'Italia

DA "MINI PUBLIC COMPANY" A "TASSELLO" DI UNA
MULTINAZIONALE

Relatori: Dr. Enrico Gibellieri e Prof. Ruggiero Ranieri

Franco Ragnini

RSU FIOM/CGIL de La Magona d'Italia S.p.A.

Gennaio 2004

INDICE

INTRODUZIONE	pag.3
LA NASCITA	pag.3
CICLO PRODUTTIVO	pag. 8
Decapaggio	pag. 8
Laminazione	pag. 8
Zincatura	pag. 9
Verniciatura	pag. 9
Slitting	pag. 9
MERCATO	pag. 10
ANALISI STORICO – SINDACALE	pag. 11
CONCLUSIONI	pag. 36
ALLEGATO	pag. 47
BIBLIOGRAFIA	pag. 48

*Si ringraziano per il fattivo aiuto concesso per la stesura del presente lavoro:
Dott. Piero Cirri, Vice Presidente de La Magona d'Italia S.p.A., per la “memoria storica” dell’azienda
Sig. Lorenzo Centenari, Segretario Provinciale FIOM/CGIL della Provincia di Livorno e Sig. Claudio Valacchi, RSU e RLS FIOM/CGIL de La Magona d'Italia S.p.A., per la “memoria sindacale”.*

INTRODUZIONE

Questo lavoro intende ricostruire da una parte lo sviluppo di un'Azienda Siderurgica privata che è riuscita, nel corso di più di un secolo di storia, a mantenere la propria identità anche nelle fasi più negative della Siderurgia italiana, e dall'altra le vicende del Movimento Sindacale interno, dalla sua nascita fino all'ingresso nel Sindacato Europeo.

LA NASCITA

La città di Piombino costituisce un centro industriale in un Territorio circostante prevalentemente agricolo, l'alta Maremma.

Le tradizioni siderurgiche della zona, risalgono al tempo dell'insediamento degli Etruschi lungo la costa maremmana e in maniera particolare nel Golfo di Baratti con l'insediamento di Populonia.

L'industria del ferro comincia a svilupparsi in Toscana nel 1800, anche se con tecnologie molto arretrate, nella zona di Follonica, che a quei tempi aveva a disposizione molte foreste da cui si ricavava il legno che serviva da combustibile per la fusione.

Piombino divenne il centro della Siderurgia Toscana quando al carbone vegetale si sostituì il fossile d'importazione.

A Piombino c'erano tutti i requisiti per uno sviluppo importante: il porto per gli scambi commerciali; le miniere della vicina Isola d'Elba per il ferro; le cave di Monterombolo per il calcare; una vicina colonia penale per la manodopera a basso costo.

La Magona d'Italia viene fondata a Piombino il 27/05/1865 da Joseph Alfred Novello un inglese che vive a Genova, il quale, insieme con altri tre soci si pone come obiettivo la costruzione di uno stabilimento siderurgico moderno che utilizzi la tecnologia Bessemer per la produzione di acciaio e alimentato dalla ghisa dell'altoforno a carbone di legna della vicina Follonica.

Nel '500 il nome generico "magona", preso dagli arabi dai genovesi, stava a significare "azienda del ferro".

Dopo appena due anni l'iniziativa fallisce a causa dell'aumento del 45% del costo del ferro Elbano, materia prima, e della forte concorrenza della "Perseveranza" (oggi Acciaierie Lucchini) fondata negli stessi tempi della Magona d'Italia e confinante con la Magona stessa.

Dopo circa venti anni dalla cessazione dell'attività avviata da Novello (siamo nel 1891) due inglesi, R.W.Spranger e J.H.Ramsay, a capo di una cordata di 33 soci, acquistano lo stabilimento modificando completamente il progetto iniziale, da acciaio a banda stagnata, che a quei tempi era molto richiesta a causa dello sviluppo delle tecniche di conservazione degli alimenti mediante inscatolamento.

In quei tempi quello della Magona d'Italia era l'unico impianto in Italia che produceva questo tipo di materiale.

Iniziò così un periodo di prosperità per l'intera città di Piombino grazie anche all'altro stabilimento che intanto era stato denominato Società degli Altiforni.

Nel 1905 la Magona fa il suo ingresso nella Borsa Valori di Milano.

Nel 1909 si ha la prima vera e propria diversificazione della produzione, dettata dalla crisi del mercato della "latta", con l'istallazione di un impianto di Zincatura e uno di Piombatura della lamiera e subito dopo di un impianto per la produzione di Acido Solforico (utilizzato per la pulizia della lamiera).

Gli anni del primo conflitto mondiale misero in crisi l'intero comparto produttivo italiano, ma con la dichiarazione di "ausiliarità" della Magona i problemi furono superati grazie alla fornitura quasi totale della propria produzione allo Stato per il suo fabbisogno militare.

Nell'intervallo tra le due guerre ci fu una grande attività sociale della Magona sul territorio Piombinese, furono costruiti alloggi per i dipendenti (venduti ai dipendenti stessi a prezzi agevolati pochi anni or sono); l'asilo per i figli dei dipendenti, ancora funzionante (donato

recentemente alla Curia Vescovile); lo stadio Magona (ceduto gratuitamente all'Amministrazione Comunale nel '98); il dopolavoro (adesso "Circolino Aziendale").

In quello stesso periodo si ha la nascita del mito dell'operaio Magona, fu creato il modo di dire "prendilo è di Magona" che stava a significare "buon partito" per una giovane che stava per andare sposa ad un Magonista di quei tempi, lavoratore privilegiato rispetto agli altri sia per le condizioni di lavoro che per la retribuzione.

Con lo scoppio della seconda guerra mondiale si ebbero nuovamente difficoltà nel reperimento di materie prime e dopo una serie tremenda di bombardamenti sulla città e sull'area industriale fu decisa la sospensione della produzione e il licenziamento del personale.

Nell'immediato dopoguerra, negli Stati Uniti, si svilupparono nuove tecnologie nel campo della laminazione dell'acciaio con l'introduzione di Laminatoi in continuo per la produzione dei nastri di acciaio ("coils").

Nel 1950 fu approntato il piano che prevedeva l'abbandono della produzione dell'acciaio e lo sviluppo della produzione di coils laminati a freddo, utilizzando coils grezzi forniti dallo stabilimento di Cornigliano per 52.000 tonnellate.

Il periodo 1956-58 fu uno dei più difficili per Magona a causa della difficoltà di reperimento dei coils, dovuto al fatto che Cornigliano non rispettava l'accordo di fornitura del materiale e dell'indebitamento finanziario che costrinse Magona alla vendita di numerose partecipazioni finanziarie e ad accendere un debito presso Mediobanca.

Successivamente, dopo la stipulazione del trattato CEE, nel 1957, si ha un netto miglioramento nell'andamento dell'azienda, dovuto ad una più facile acquisizione di coils e ad una più alta richiesta del mercato di banda stagnata e di lamiere sottili. Per questi motivi Magona acquistò dagli Stati Uniti due nuove linee di produzione, una di Zincatura e una di Stagnatura Elettrolitica che entrarono in funzione nel 1964.

Nel 1966 il potenziamento produttivo si rivolge alla Laminazione, viene infatti acquistato un treno “tandem” non reversibile a 4 gabbie da affiancare ai vecchi 38” e 48”.

Nel '69 ulteriori sviluppi si hanno con l'acquisizione di una nuova linea di zincatura, una di decapaggio ad acido cloridrico e una per la verniciatura dei coils.

Nel 1969 si ha lo sviluppo del processo di “coil coating” che permetteva di applicare sulla superficie del rotolo prodotti organici sia liquidi (vernice), sia solidi sottoforma di pellicole incollate (PVC) che avevano lo scopo di permettere una più alta resistenza del materiale alle azioni corrosive degli agenti atmosferici e soprattutto la sua diretta utilizzazione nei “prodotti finiti” (scaffalature, elettrodomestici, pannelli per l'edilizia).

Durante gli anni '60 si ha un forte incremento dello sviluppo tecnologico e della diversificazione dei materiali prodotti, nel decennio successivo l'interesse si sviluppa anche nel settore organizzativo e delle vendite, con la costituzione di società controllate sull'intero territorio nazionale:

-**C.S.A.R.** a Reggio Emilia

-**Porta Siderurgica** a Milano

-**S.I.L.P.** in Sicilia

-**R.E.L.P.** a Rieti

-**SO.FL.A.P.** a Udine

con lo scopo di trasformare e commercializzare il prodotto Magona sui territori e nei mercati di consumo.

Nel '75 è stipulato l'accordo con la Compagnia Lavoratori Portuali di Piombino per la costituzione e la gestione paritetica della **S.Me.P.P.**, una società destinata a operare nell'ambito portuale: iniziativa questa che costituì un vero evento di politica portuale al di là dei benefici procurati nella diretta operatività.

Alla fine degli anni '80 il Gruppo Lucchini acquisisce la totalità del controllo del Gruppo Magona (Magona in quanto tale e delle sue

controllate) inserendolo in uno dei più grandi Gruppi siderurgici europeo e, successivamente, con il passaggio a Usinor-Arcelor, mondiale (*vedi allegato*).

Nel 1995 cessa la produzione della Banda Stagnata, anche se tale prodotto continua ad essere commercializzato attraverso la controllata C.S.A.R..

Nel 1997 Magona viene cancellata dalla quotazione in Borsa per la mancanza di quantità flottante prevista da Consob.

Nello stesso anno si ha la costituzione di “**Magona International S.A.**” con sede in Lussemburgo, per la commercializzazione dei prodotti Magona sul mercato U.S.A..

Nel '98 si decide la costruzione della 4° linea di zincatura, che è in grado di lavorare lamiere che arrivano ad una larghezza di 1.500 mm.

A giugno dello stesso anno la Magona d'Italia è ceduta interamente al Gruppo francese **USINOR** entrando, di fatto, a far parte di un colosso mondiale nella produzione d'acciaio.

L'operazione ha permesso ad **USINOR** di acquisire un'importante quota di mercato in Italia, e a Magona di crearsi altri spazi di mercato in Europa entrando a far parte dell'unità operativa Sollac Mediterranèe.

Nel 2001 il Gruppo **USINOR** si fonde in una unica società con **ARBET** (Lussemburgo) e **ACERALIA** (Spagna) diventando così il più grande produttore di acciaio a livello mondiale.

Il nuovo Gruppo, che prende il nome di **ARCELOR**, produce 44 milioni di tonnellate di acciaio l'anno nei propri stabilimenti sparsi in tutto il Mondo, dall'Europa all'America, dalla Thailandia al Sud Africa.

Nel 2002 è presentato un piano d'azione a lunga scadenza (2010) per una riduzione di ca. 7 milioni di tonnellate di produzione, prevedendo la chiusura di alcuni Siti produttivi considerati non concorrenziali per qualità e prezzi, prevedendo un esubero di personale di ca. 10.000 unità sui 110.000 allora impiegati.

Nel 2003 inizia la manovra con le prime chiusure che, a detta del vertice del Gruppo Arcelor, comunque non causeranno “drammatizzazioni sociali”.

CICLO PRODUTTIVO

La Magona d’Italia ha un potenziale produttivo di 1 milione di tonnellate di acciaio annue, dato dalla trasformazione da coils grezzi, provenienti, ora, prevalentemente dalla acciaieria di Fos sur Mer, in coils zincati e preverniciati.

Nello stabilimento di Piombino si svolgono tutte le fasi di lavorazione: dal Decapaggio, che asporta l’ossido di ferro, alla laminazione a freddo, che consente di dare al nastro di lamiera lo spessore desiderato, alla Zincatura e alla Verniciatura, che danno al nastro stesso un rivestimento allo scopo di proteggerlo dagli agenti corrosivi.

Il processo Magona consente di lavorare materiali che vanno da 0,18 mm. a 3 mm. di spessore, e 1250 mm. di larghezza, salvo la Zincatura quattro che può arrivare fino a 1500 mm. di larghezza.

Il “ciclo produttivo” è impostato sulle seguenti fasi:

DECAPAGGIO

Ha lo scopo di pulire la superficie del nastro di acciaio dai residui della laminazione a caldo, tramite passaggio in vasche contenenti Acido Cloridrico, nonché di dare al nastro la larghezza finale richiesta.

LAMINAZIONE

Attraverso un treno Tandem, a quattro gabbie in continuo, ha lo scopo di dare al nastro, a freddo, lo spessore desiderato, ottenendo così un semiprodotto denominato “crudo di laminazione” pronto per essere zincato e poi eventualmente verniciato secondo le esigenze.

ZINCATURA

Ha lo scopo di fissare sulla superficie del nastro, con un processo a caldo chiamato “Sendzimir”, la quantità di zinco richiesta dal cliente.

Il fissaggio dello Zinco sul nastro avviene attraverso il passaggio in immersione in vasche contenenti lo Zinco fuso alla temperatura di ca. 400°. Lo scopo dello Zinco è di proteggere il nastro dagli agenti atmosferici.

Magona ha attualmente quattro linee di produzione.

VERNICIATURA

Ha lo scopo di rendere il nastro ancora più protetto dalla corrosione e pronto per essere lavorato in fasi successive esterne al processo Magona.

Il processo di verniciatura, a freddo, è chiamato “Coil Coating” ed è un processo molto importante poiché permette al cliente finale la lavorazione del prodotto già verniciato. Il procedimento si basa su una semplice considerazione è meglio verniciare una lamiera grezza quando questa è nella veste di superficie piana piuttosto che dopo l'avvenuta trasformazione in oggetti che presentano angoli e parti difficilmente raggiungibili.

Magona ha due linee di verniciatura a produzione.

SLITTING

Sono le uniche due linee che possono trasformare il prodotto finito di Magona.

Le linee possono “goffrare” la superficie del nastro e possono tagliare il nastro stesso in larghezze anche inferiori ai 20cm. (nastrini). Gli Slitting sono utilizzati anche per il ricondizionamento di rotoli che possono risultare danneggiati o non conformi alle richieste del cliente.

MERCATO

Il mercato nel quale opera la Magona è un mercato maturo, cioè un mercato in cui è difficile dare ulteriore valore aggiunto al materiale trattato, lo spazio per innovazione e sviluppo del materiale è piuttosto ridotto.

Per questo motivo Magona ha deciso di far leva sul marketing per migliorare le sue già ottime performance produttive. Magona ha già ottenuto diverse certificazioni sulla Garanzia della qualità del prodotto che garantisce il cliente dal punto di vista qualitativo, e sta facendo miglioramenti eccezionali per quanto riguarda il rispetto dei tempi di consegna del materiale, cosa molto apprezzata dal cliente finale.

I campi d'utilizzo del prodotto Magona sono prevalentemente:

- Edilizia e Distribuzione, dove il prodotto è usato per la costruzione di pannelli Sandwich, lamiere ondulate o grecate, controsoffitti, ecc. ecc..
- Industria, che usa il prodotto Magona per la costruzione di elettrodomestici, questo è il campo di applicazione che Magona predilige perché più remunerativo e di più ampio sviluppo.
- Export, comprende tutti i clienti che non operano in Italia, indipendentemente dal settore produttivo. Negli ultimi tempi dopo l'avvento di Arcelor, l'export per Magona è molto diminuito causando una riduzione anche dal punto di vista della produzione totale.
- Auto, questo settore sta cominciando ad essere servito da Magona in questi ultimi mesi, con piccole quantità di lamiere zincate che vengono utilizzate dalle case produttrici di auto per componenti interni.

ANALISI STORICO/SINDACALE

Si può far risalire al 1891 la prima reale attività produttiva della Magona d'Italia. Con l'avvento dei capitali inglesi a Piombino comincia un periodo che lascerà un'impronta fino ai giorni nostri. Nel 1897 si ha anche l'origine degli "Altiforni" che con la Magona permetteranno il decollo anche economico della città di Piombino. Nel 1900 la manodopera in Magona era di ca. 405 dipendenti comprese le donne e i bambini che lavoravano nel reparto di Stagnatura Elettrolitica (40 donne e 15 bambini) e la produzione era di ca. 8.000 tonn. di banda stagnata.

Il progressivo sviluppo di questi stabilimenti cominciò a mutare la struttura del movimento operaio piombinese che a quei tempi era formato prevalentemente da anarchici e in maniera minore da socialisti. Le prime rivendicazioni sindacali si ebbero a causa delle condizioni di lavoro a cui erano sottoposti i lavoratori, con turni di lavoro massacranti (anche dodici ore senza riposo festivo), per le multe che venivano inflitte ai lavoratori quando si verificavano incidenti tecnici (anche se non dovuti alla loro negligenza diretta) e allo sfruttamento del lavoro minorile.

Il primo sciopero fu proclamato nel 1896 dai "ragazzi" del reparto di stagnatura e vi parteciparono anche le donne del "lavaggio", l'agitazione durò due giorni e portò la Direzione aziendale ad accettare la modifica del sistema d'assunzione.

Da questo momento in poi si ebbero frequenti agitazioni sociali per protestare contro il sistema intimidatorio che era usato dai dirigenti per tenere sotto controllo i lavoratori, che invece di sedare gli animi, allargò il fronte della lotta.

Nel 1903 si ebbe un altro sciopero contro il sistema delle multe e contro le condizioni di lavoro soprattutto nel reparto "lavaggio" dove donne e bambini stavano dodici ore il giorno a diretto contatto con vapori di acido solforico.

Nel 1906 si ebbe una vera e propria rivolta dei lavoratori del reparto di laminazione, “attrappori”, che erano sottoposti ad un lavoro massacrante. L’allargamento della lotta a tutti i reparti e la solidarietà della cittadinanza permisero ai lavoratori, dopo 114 giorni di sciopero, di ottenere quelle che erano le loro richieste.

Nel settembre del 1907 si ebbe la costituzione, a Piombino, della Camera del Lavoro di Piombino, Elba e Maremma, che fu subito un punto di riferimento importantissimo per la classe operaia.

Tra i 1910 e il 1911 si ha un periodo di crisi in tutto il comparto siderurgico del Paese, dovuto alla concorrenza internazionale e ad uno scarso ammodernamento degli impianti: entrano in gioco le Banche che in contropartita all’aiuto pretendono una drastica riduzione degli organici.

Il 1912 fu l’anno in cui in Magona si verificò il maggior potenziamento produttivo rispetto all’inizio del secolo.

Con l’inizio della prima guerra mondiale si ha un nuovo periodo di crisi ed un peggioramento della condizione operaia, con una rilevante riduzione del potere d’acquisto. Con la decisione dell’intervento italiano in guerra, i problemi della Magona sono ridotti grazie al quasi totale acquisto dei prodotti Magona da parte dello Stato.

Alla fine della guerra i lavoratori iniziano una nuova lotta tesa a migliorare le condizioni di lavoro e a ridurre l’orario settimanale.

La Camera del Lavoro decide in una assemblea di inviare alla direzione aziendale un memoriale dove si richiede, fra l’altro, l’abolizione del “libro nero” (un registro dove venivano inseriti i nominativi delle persone ritenute colpevoli di qualsivoglia mancanza), elezioni e funzionamento di una Commissione Interna, giornata di otto ore e revisione dei salari più bassi. Con lo sciopero del 3 aprile 1919 la direzione fu costretta ad accettare le richieste a partire dal 16 aprile.

Durante l’occupazione degli stabilimenti del 1920, in Magona le maestranze s’impegnano nella marcia degli impianti e nella vendita del

prodotto ottenuto anche senza l'ausilio dei tecnici: lo scopo è quello di non fermare la produzione nonostante le minacce dei "padroni".

Dalle occupazioni il movimento sindacale esce sconfitto e la credibilità del Sindacato subisce un duro colpo che è reso ancora più duro dall'avvento del fascismo.

Dal giugno 1922 anche a Piombino, nonostante il forte movimento operaio, si ha l'avvento del fascismo, grazie anche all'aiuto della direzione aziendale della Magona e dell'Ilva.

Dal '24 al '28 Magona ha un ulteriore sviluppo produttivo e arriva a produrre annualmente 123.000 tonn. di laminati, lamiere e lamierini magnetici con un grande sviluppo su tutto il mercato mondiale. I bilanci successivi saranno sempre in attivo fino al '43 compreso, quello del '44 sarà il primo in passivo.

Dalla lettura delle relazioni contenute nei vari bilanci di questi anni si deduce un appoggio completo e dichiarato al governo fascista.

All'inizio della seconda guerra mondiale la Magona occupa 2.000 dipendenti, di cui 300 donne, con una produzione di oltre 100.000 tonn. annua di materiale grezzo e altrettanto di materiale finito.

Durante il conflitto, tutta la città di Piombino è vittima di numerosi bombardamenti (53) che radono al suolo quasi completamente i centri industriali, nel 1944 la Direzione della Magona decide di chiudere ogni attività produttiva e sposta i propri archivi e tutta l'amministrazione nella località "il Temperino" vicino a Campiglia Marittima.

La situazione della città di Piombino, dopo la Liberazione, è drammatica: il Sindaco scrive una lettera al Prefetto di Livorno in cui denuncia una "situazione di fermento nei ceti operai dovuta all'alto tasso di disoccupazione, situazione che mette in crisi l'ordine pubblico in quanto il limite di sopportazione è stato raggiunto."

Le due fabbriche cittadine sono completamente distrutte e improduttive, quei pochi macchinari che non sono stati distrutti nei bombardamenti sono stati trafugati dalle milizie tedesche. L'opera di ricostruzione è

lunga e difficile; è da sottolineare che tale opera è resa possibile dall'intervento degli ex lavoratori che portandosi gli arnesi da lavoro da casa (pale, picconi, vanghe), riesce a liberare lo stabilimento dalle macerie: così nell'ottobre del '44 si hanno le prime riassunzioni, anche se senza un criterio preciso e senza controllo da parte del sindacato, che non è ancora stato ricostituito. Il sindacato di categoria (FIOM) viene ricostituito nel 1945 e da subito cerca di ricreare il rapporto con i lavoratori, che il fascismo prima e la guerra dopo avevano profondamente indebolito, presentando un proprio progetto che rivendicava uno stretto rapporto con le Commissioni Interne, le quali avevano il ruolo di controllo del rispetto degli accordi, di una nuova compilazione del regolamento interno dell'azienda in fatto di igiene del lavoro, sistemi di prevenzione degli infortuni, regolamentazione del cottimo ecc. ecc.. Intanto sempre nel '45 a Piombino viene ricostituita la Camera del Lavoro e ricominciano a lavorare i sindacati di categoria e la FIOM, come è facile intuire, occupa un posto di rilievo.

In Magona si hanno le resistenze più forti da parte della direzione al fatto di una ricostituzione del sindacato, specialmente quello interno alla fabbrica.

Nell'ottobre del '46 si ha la quasi completa riattivazione degli impianti, nonostante questo però il numero dei lavoratori è ancora ridotto rispetto agli anni prima della guerra, cioè intorno a 1300 unità.

A Piombino rimane alto il numero dei disoccupati, la Camera del Lavoro, formata da comunisti, socialisti, democristiani e anarchici, decide di chiedere alle due aziende cittadine l'assunzione di altra manodopera. A questa domanda risponde positivamente, con l'assunzione di 50 persone solo la direzione dell'Ilva. In ogni modo, con il passare dei mesi, il problema della disoccupazione, soprattutto quella maschile, si va riducendo mentre rimane alta per le donne e i giovani.

Nel 1947 viene presentato il "Piano Sinigaglia", che ha lo scopo di rilanciare la siderurgia pubblica a livello nazionale. Questo piano si

scontra con una diversa corrente di pensiero, che prevede di trasformare la siderurgia italiana da ciclo integrale a ciclo elettrico, con una riduzione delle capacità produttive. Questa seconda idea, sostenuta da tutti i produttori privati di quel tempo, con a capo Falk, risulta perdente. L'attuazione del piano Sinigaglia porta alla chiusura dello stabilimento di Portoferraio con ca. 2.000 licenziamenti, oltre ad altri siti produttivi in tutta Italia. Per questo motivo non è accettato dalle maestranze e dai sindacati, che protestano a lungo dal '47 al '49. Ma si va sempre più verso un irrigidimento della classe padronale e l'andamento politico generale non favorisce certo le scelte delle sinistre e non va incontro al movimento operaio e sindacale. Così nell'aprile del 1948, dopo la dichiarazione di sciopero generale da parte della CGIL, a seguito dell'attentato al segretario del Partito Comunista Italiano Palmiro Togliatti, si arriva alla rottura del sindacato unico e alla formazione delle altre Organizzazioni Sindacali.

Il '47 per la Magona è un anno molto importante, è un anno di dure lotte e di risultati concreti: si istituisce la Cassa Mutua Integrativa, alla quale l'azienda e i lavoratori partecipano con un versamento del 2%, e il riconoscimento dell'anzianità di servizio.

In quell'anno gli impianti funzionanti in Magona sono, per l'acciaieria, due forni Martin-Siemens, un treno trio per la trasformazione dei lingotti in bidoni, otto treni di laminazione, ai quali ne saranno affiancati altri otto nella seconda metà del '48, un impianto di stagnatura, uno di piombatura e uno di zincatura.

La FIOM intanto si batte per l'ottenimento del Contratto Nazionale di Lavoro, ma l'estromissione delle sinistre dal Governo non aiuta.

Così nel settembre si ha la proclamazione di uno sciopero generale di 48 ore. Nonostante la pressione delle camionette del governo Scelba l'adesione è compatta. Dopo 15 mesi di lotta il contratto viene definito e nel marzo 1948 si regola il rapporto di lavoro per 700.000 lavoratori su nuove basi concordate, che prevede la effettiva riduzione

dell'orario di lavoro ad un numero fra le 44 e 48 ore settimanali. La FIOM però non ottiene di fissare l'orario a 40 ore settimanali come avrebbe voluto. Su questo si continuerà a combattere anche in futuro; ottiene comunque anche il raddoppio delle squadre addette ai treni di laminazione, forme di incentivo alla produzione, un effettivo miglioramento delle condizioni economiche, il premio di anzianità, garanzia per le donne in gravidanza e puerperio e per i giovani ecc. ecc.. Nel '48 si riesce ad ottenere un bilancio positivo, anche se la produzione continua ad essere intorno al 50% della media dell'anteguerra. L'organico è aumentato di 80 unità, arrivando ad avere una forza lavoro di 2.250 unità.

Nella parte finale del '48 si ha una contrazione della richiesta di banda stagnata, prodotto che ha fatto la fortuna della Magona prima della guerra: le cause sono da ritrovare nelle massicce importazioni che sono state permesse da Paesi stranieri. La ricostruzione degli impianti intanto viene portata a termine.

Nel 1951 l'Italia aderisce alla CECA (Comunità Europea del Carbone e dell'Acciaio). All'applicazione del piano Sinigaglia, che a livello europeo ha il suo alter ego nel piano Schuman, che prevede l'abolizione della laminazione a caldo a favore del freddo, i sindacati italiani, forse in maniera affrettata, non rispondono in maniera positiva valutandola una scelta di politica imperialistica che ha lo scopo di isolare i Paesi socialisti nell'ambito della strategia della guerra fredda. Quell'anno si chiude con la dichiarazione di uno sciopero generale da parte della FIOM, che vede una compatta adesione dei lavoratori della Magona e dell'Ilva contro la politica condotta dall'imperialismo americano.

Nel 1951, in seguito ad uno sciopero generale indetto dalla FIOM contro la visita in Italia di Eisenhower, si moltiplicano i licenziamenti fra i lavoratori che hanno aderito allo sciopero.

La visita del comandante americano coincide con un rincrudimento delle condizioni economiche generali in Italia: aumento di disoccupati,

aumento dei licenziamenti, chiusure d'aziende, accentuata pressione fiscale.

Il settore industriale passa da una fase di ristrutturazione ad una di vera e propria dismissione su larga scala, accentuando la propria dipendenza dal mercato americano.

In questi anni ritorna in essere il vecchio sistema delle multe per punire il personale per qualsiasi mancanza, dallo scarso rendimento all'assenza non giustificata e persino quando il personale aderisce a qualche sciopero. Anche l'allora sindaco Ivo Mancini denuncia questo sistema, "la decurtazione del salario non avviene nel modo legale in quanto la Direzione oltre a non pagare il tempo di astensione multa il personale".

Nell'assemblea generale tenuta dalla FIOM il 23 ottobre 1951 si rivendica la difesa della libertà sindacale e del diritto allo sciopero, e il rispetto delle norme disciplinari sancite dal CCNL.

A Piombino la Magona è lo stabilimento che più risente dell'applicazione del piano Schuman, poiché è ridotto a rango d'industria di riserva. Inizia un periodo di notevole riduzione della richiesta di banda stagnata, con un aumento preoccupante delle giacenze di materiale prodotto.

Alla fine del 1951 i dipendenti della Magona sono: 2610 operai, 81 equiparati, 79 impiegati, 3 dirigenti, il salario è soddisfacente anche se lontano dalle 65.000 lire mensili che si ritengono necessarie ad una famiglia media in relazione al costo della vita, per questo che viene avanzata una richiesta di aumento salariale del 15% e un aumento di manodopera visto che si era registrato un notevole ricorso alle ore straordinarie.

La situazione va facendosi sempre più difficile, a causa delle giacenze che aumentano e del mercato che continua a comprimere le richieste. Magona, nel gennaio '52, licenzia 600 operai e riduce le ore lavorative da 42 a 24 settimanali.

In una lettera della Direzione, datata febbraio 1952, inviata al Sindaco della città, si denuncia uno stato di crisi gravissimo, al punto che dal

successivo 3 marzo ci sarebbe stata la completa fermata di quattro treni di laminazione della latta: questo atto ha tutta la parvenza di una completa smobilitazione.

A fronte di tale atto i lavoratori della Magona sospendono la produzione.

Il sindacato interno alla fabbrica protesta energicamente, rivendicando nuovi investimenti per rinnovare la gamma dei prodotti, diminuire i dividendi per gli azionisti, al fine di diminuire il prezzo del materiale invenduto e chiede la riapertura dei rapporti commerciali con quei Paesi che erano stati clienti prima della guerra e che il piano Schuman aveva previsto di escludere.

Il 5 maggio riprende la produzione della banda stagnata e questo rappresenta un grosso successo per i lavoratori della Magona, ma le difficoltà non sono finite. Nel giro di tre mesi, dei dieci laminatoi che sono in funzione ne rimangono sei, dimostrando la mancanza di volontà della Direzione nel portare avanti un programma di lavoro a lungo termine e di garantire la piena occupazione ai propri dipendenti.

Nei mesi successivi ci furono alti e bassi che non tranquillizzavano certo gli animi dei lavoratori; dei dodici impianti di laminazione in funzione nell'ante guerra, ne rimanevano funzionanti solo due nel dicembre '52.

In quel periodo in Parlamento si accendeva la discussione sulla famosa "legge elettorale truffa", contro cui ci furono imponenti manifestazioni di piazza. La città di Piombino e i lavoratori delle fabbriche si inserirono fortemente in tali manifestazioni con i grandi scioperi del 19 e 20 gennaio 1953.

Proprio in risposta a queste manifestazioni la Confindustria invia una circolare ai propri associati in cui si ordina di vietare gli scioperi politici dentro le fabbriche. Molte aziende aderiscono subito a tale ordine licenziando e sospendendo decine di lavoratori, molti dei quali sono componenti delle Commissioni Interne. L'Ilva licenzia sei operai e appende in portineria un documento dove si intima di non scioperare pena le più gravi rappresaglie. La Commissione Interna della Magona, di

fronte a questa presa di posizione comunica la fermata degli impianti, e Carlo Leggeri, segretario della C.I. in assemblea comunica agli operai lo sciopero di 24 ore.

Dopo lo sciopero generale del 19 gennaio indetto dalla CGIL, contro la “legge truffa”, i lavoratori della Magona si riuniscono in assemblea il 30 gennaio per discutere su ulteriori sviluppi della lotta contro tale progetto, decidendo di inviare una petizione al Consiglio Comunale affinché questo si faccia interprete presso il Presidente della Repubblica, i due rami del Parlamento e i Presidenti dei Gruppi Parlamentari della loro avversità a tale proposta di legge in discussione e della loro inflessibile opposizione.

Nel frattempo la Direzione della Magona che continua a denunciare il negativo andamento del mercato della banda stagnata, è costretta a vendere il materiale a magazzino sottocosto senza neppure il recupero delle spese di produzione per adeguarsi ai costi praticati dagli stabilimenti esteri già provvisti di impianti moderni e con possibilità di recepire le materie prime a basso costo.

Nel dicembre '52 la produzione della Magona è ridotta del 50% rispetto all'anno precedente. Nel constatare quest'andamento produttivo, il direttore convoca i membri della Commissione Interna, il 9 febbraio 1953, ai quali comunica la decisione della Direzione Generale di Firenze di procedere al licenziamento e alla chiusura di due dei tre impianti di produzione ancora efficienti. Nello stesso momento l'Associazione tra gli Industriali della Provincia di Livorno invia una lettera a CGIL-CISL-UIL con la quale informa che la Magona d'Italia è costretta a procedere al licenziamento di 600 operai a fronte della grave stasi di vendita dei suoi prodotti.

In seguito a tale decisione, la Camera del Lavoro proclama uno sciopero di 48 ore al quale gli operai aderiscono in blocco. Contemporaneamente la direzione dell'Ilva avvisa i suoi dipendenti che chiunque abbia aderito

allo sciopero verrà licenziato in tronco: la risposta degli operai è immediata e la mattina del 10 febbraio abbandonano il posto di lavoro.

L'Ilva licenzia 80 operai su 900 che aderiscono allo sciopero, il Consiglio Generale delle Leghe e dei Sindacati dichiara uno sciopero di una ora per il giorno successivo.

Il 13 febbraio partono le lettere di licenziamento. Il 18 febbraio i sindacalisti di CGIL-CISL-UIL sono convocati nella sede dell'Associazione Industriali di Livorno per ascoltare le motivazioni della Magona riferite dal direttore, Ing. Lovetti, il quale scarica tutte le responsabilità della situazione alla crisi di mercato, dichiarando che tutto il materiale che si trova sul mercato proveniente da Paesi esteri costa meno di quello che è in grado di produrre Magona; Lovetti dichiara anche che l'obiettivo è quello di produrre con nuove tecnologie a prezzi più bassi con il 60% del personale. L'ultima comunicazione è quella con la quale si annuncia la decisione della direzione di licenziare ancora 150 persone e il 2 marzo 155 dipendenti, tutti di età superiore ai 60 anni, vengono sospesi dal lavoro.

Si sta preparando il terreno a ben più numerosi licenziamenti, che coinvolgeranno 2.000 lavoratori tra tecnici, impiegati e operai.

La direzione della Magona è solo la punta di un iceberg che rappresenta una classe dirigente nazionale abituata dall'autarchia fascista ad avere protezioni monopolistiche in ambito di mercato e non pronta all'apertura delle frontiere prevista dal Piano Schuman.

Il 23 marzo la Magona licenzia altri 150 operai, i quali comunque si presentano compatti ai cancelli seguendo l'esempio dei loro colleghi dell'Ilva. Intanto si muovono anche i politici eletti nel collegio, decidendo una riunione a Roma, nella quale si denuncia il fatto che il problema che si sta delineando a Piombino è di tutta la città e di tutte le fasce sociali.

IL 31 marzo la Magona decide di chiudere anche il forno Martin da 55 tonn., ultimo rimasto attivo. Le scorte di materie prime portate a zero

dopo aver prodotto l'ultima commessa da 500 tonn. di latta per la Cirio. La direzione si sta preparando alla serrata finale.

La Commissione Interna ha fatto una proposta per cercare di limitare i danni: limitazione dei licenziamenti a 300 unità, orario ridotto a 32 ore settimanali, e se necessario tre mesi di lavoro gratis: la direzione rifiuta, i lavoratori escono dalla fabbrica per due ore.

Il 3 aprile, alle cinque di mattina, la direzione, dopo aver fatto affiggere in portineria l'elenco di altri 232 licenziati, abbandona la fabbrica e toglie la corrente elettrica, mettendo in grave pericolo gli impianti di produzione, e dichiara che la situazione di crisi è resa ancora più grave dal fatto che i lavoratori licenziati precedentemente continuano ad entrare abusivamente in fabbrica.

A tale decisione i lavoratori dell'Ilva, della Compagnia Portuali e di altre ditte minori sospendono il lavoro. Il Consiglio delle Leghe dichiara due ore di sciopero e dà mandato alla Camera del Lavoro di indire una giornata di lotta in favore della Magona.

Nello stesso giorno i lavoratori decidono di occupare la fabbrica nonostante il fatto che le forze dell'ordine abbiano già circondato le entrate e il muro di cinta. Viene costituito un Comitato che ha il compito di organizzare Commissioni preposte alla vigilanza, alla disciplina, all'igiene, all'organizzazione e alla manutenzione con l'intento di continuare a far marciare il forno Martin fermato pochi giorni prima, nonostante non ci siano scorte di materie prime e manchi l'energia elettrica.

Durante i dieci giorni di occupazione i lavoratori riescono ad avere la solidarietà dell'intera cittadinanza, che mette a disposizione generi alimentari e di prima necessità, con l'intento di far funzionare, seppur parzialmente la fabbrica.

L'occupazione termina il 13 aprile grazie ad un atto di sabotaggio politico che compì l'allora Prefetto, che non rispetta un accordo raggiunto a Roma dai sindacalisti e dai politici della zona, sulla base del quale si

prevedeva che i lavoratori abbandonassero la fabbrica e che la direzione si sarebbe presentata alle trattative convocate presso il Ministero.

Nel momento in cui i lavoratori abbandonano la fabbrica, le forze di polizia ne prendono possesso: 84 operai, dirigenti politici e sindacali di fabbrica vengono arrestati, con l'accusa di aver raccolto generi alimentari senza la dovuta licenza e per violazione di domicilio.

Il 1° Maggio è celebrato con un comizio: per l'occasione Rolando Tamburini, licenziato dall'Ilva il 13 dicembre del '52, scrive un articolo su "La Tenaglia" nel quale denuncia come l'attuazione del piano Schuman abbia condannato uno dei due più importanti complessi produttivi e invita la popolazione a votare per quelle forze politiche che si schierano contro l'attuazione di tale piano.

Nel '53 il voto penalizza in larga misura la Democrazia Cristiana, ed è proprio quel risultato elettorale ad indurre alcune grosse aziende ad aumentare le ritorsioni contro la CGIL, per indebolire la presenza del sindacato in fabbrica. Il 3 luglio viene celebrato il processo agli arrestati durante l'occupazione, 14 vengono assolti, 70 sono condannati ad un mese e 15 giorni di reclusione, con la condizionale poiché incensurati.

Nel mese di luglio ha luogo una riunione al Ministero del Lavoro dove la Magona dichiara di voler riassumere solo 350 operai di tutti quelli licenziati in precedenza e di voler ridurre gli stipendi del 50%. A questa dichiarazione segue uno sciopero il 13 luglio durante il quale vi è un violento intervento della "celere", criticato dal Consiglio Comunale in una riunione straordinaria.

A questo punto la direzione decide di licenziare tutti i dipendenti, in attesa che i lavori per la messa in funzione dei nuovi macchinari siano terminati.

Il 25 luglio partono le lettere di licenziamento per i lavoratori. Il 31 luglio i lavoratori dell'industria e dei trasporti aderenti a CGIL-CISL-UIL scendono in sciopero in tutta la Provincia, per solidarietà nei confronti dei licenziati.

Nonostante i licenziamenti, le trattative per una auspicata riapertura dello stabilimento vanno avanti. A Roma, in una delle tante riunioni che si tengono, Magona dichiara che avrebbe riassunto solo 800 lavoratori, riducendo gli organici in tutti i reparti, riportando l'orario di lavoro a 48 ore settimanali e tagliando sugli stipendi; dichiara che è obbligata a fare ciò a causa degli alti costi retributivi dovuti ai lavoratori più anziani.

Nel mese di ottobre i primi 300 dipendenti rientrano a lavoro. Di Vittorio definisce la battaglia per la risoluzione della vertenza Magona, in un discorso tenuto a Piombino il 29 ottobre 1953, "una delle più belle e gloriose pagine della storia del movimento operaio italiano, una pagina di gloria per i lavoratori di Piombino". Tale dichiarazione è riportata integralmente dall'Unità.

Anche se da una parte la riapertura della Magona dà un respiro di sollievo alla città, dall'altra sono evidenti altri tipi di problemi che derivano dal fatto che la direzione pretende di assumere personale che abbia rinnegato l'appartenenza al sindacato: vengono, infatti, assunti solo quei lavoratori disposti a firmare una lettera di sottomissione.

Le lettere di sottomissione sono la causa di una forte lacerazione all'interno del sindacato, che invita i lavoratori a firmare "comunque" le lettere pur di ripartire con l'attività lavorativa.

Anche le Ditte di appalto che operano all'interno dello stabilimento subiscono una riduzione di oltre il 50% della forza lavoro. Nel 1953 risultano occupati nel territorio di Piombino 9.683 persone a fronte degli 11.182 del 1952; la disoccupazione aumenta del 393%.

Nonostante questa situazione il 1° dicembre 1953 si svolgono le elezioni della nuova Commissione Interna. I primi risultati non soddisfano l'Associazione degli Industriali di Livorno, che fa ripetere le votazioni, perché la lista Unitaria, dove è presente la FIOM-CGIL, ha ottenuto "troppi voti" nonostante la cernita fatta in fase d'assunzione.

Nella seconda votazione l'azienda ottiene i risultati "voluti", grazie alle minacce di una nuova chiusura dello stabilimento e alle promesse di

riportare le paghe ai livelli del '52 se i candidati graditi alla direzione avessero vinto.

Naturalmente i salari non subiscono nessun aumento, delle 2.700 lire medie giornaliere che percepiva un operaio in Italia, in Magona si guadagnavano 1.500 lire con tre addetti in meno per ogni squadra di lavoro.

N.d.R.. Mi sono dilungato forse troppo nell'illustrare questi ultimi eventi, ma la crisi del '53 per la città di Piombino è stata una cicatrice che è ancora oggi molto ben ricordata, sia dalla cittadinanza che dai vecchi dipendenti che subirono quei soprusi. E' bene ricordare che molti di quegli operai si rifiutarono di firmare la lettera di sottomissione e persero il lavoro, mettendo a repentaglio la sopravvivenza della loro famiglia pur di non rinnegare il Sindacato o il Partito.

Dal '53 in poi si hanno in Magona, in particolare ma anche all'Ilva, comportamenti continui di discriminazione sindacale e politica nei confronti di iscritti e simpatizzanti dei Sindacati e dei partiti politici, specialmente per quei dipendenti che si rifacevano all'ideale comunista; questi atteggiamenti si protrarranno per molti anni con continue denunce, portate avanti specialmente dalla FIOM-CGIL.

Nel '56 si hanno nuove elezioni per il rinnovo della Commissione Interna: la FIOM ottiene ancora più voti della volta precedente, ottenendo 4 seggi sui 6 disponibili, questo a dimostrazione che nonostante l'atteggiamento intransigente della direzione i lavoratori hanno ancora nel Sindacato un tono punto di riferimento.

I sindacati, i partiti politici, l'amministrazione Comunale continuano a chiedere alla Magona di riassumere i lavoratori che erano stati licenziati nel '53. La Magona come risposta dichiara l'intenzione di chiudere l'acciaieria e cessare la produzione di laminati a caldo, con una fuoriuscita di manodopera di 759 dipendenti sui 1137 allora in forza.

S'inizia così a parlare della seconda grande crisi della Magona, "nuovo uragano".

"Rotaie" (periodico dei lavoratori piombinesi, sorto nel settembre '56) pubblica un articolo con il quale accusa Magona di aver distratto cinque mld di lire di fondi governativi per il riammodernamento degli impianti, in modo da renderli competitivi con le nuove esigenze del mercato.

Tra ottobre e novembre vengono sospesi 200 lavoratori a causa della chiusura del ciclo a caldo. Tutta la cittadinanza si muove a difesa dei lavoratori, in sintonia con la Provincia, la Curia Vescovile e anche una parte dell'allora forza di Governo, ma la direzione aziendale va avanti per la propria strada.

In quegli anni l'unica fonte di sostentamento per molte famiglie piombinesi sono i fondi messi a disposizione dalla CECA ai lavoratori licenziati per ristrutturazioni della siderurgia, anche se la loro erogazione è lenta e complicata. I lavoratori denunciati dalla Magona e condannati per violazione di domicilio devono attendere un'esplicita ratifica della CECA per ottenere quei fondi, dopo molti anni.

Nel 1957 si raggiunge il minimo degli addetti con 388 lavoratori impiegati. Il bilancio Magona segna un disavanzo di ca. 60.000.000 di lire, e come al solito a farne le spese sono per primi i lavoratori che subiscono nuove uscite dovute alla riduzione dei turni giornalieri.

Solamente l'intervento deciso e costante del sindacato e dei partiti della sinistra aiuta a risolvere positivamente questa vicenda, soluzione accolta con grande soddisfazione dai lavoratori.

Nonostante il costante impegno della CGIL nel risolvere su scala nazionale le varie problematiche che i lavoratori si trovano ad affrontare, dal 1949 al 1959 il numero degli iscritti alla FIOM-CGIL va sempre più riducendosi, fino ad arrivare a 185.000 rispetto a 637.000 di partenza.

La CISL invece riesce ad aumentare i propri iscritti, dai 99.000 del '50 ai 150.000 del '63, contro i 292.000 iscritti in quell'anno alla FIOM-CGIL.

Questo fatto aumenta notevolmente gli spazi d'iniziativa della CISL che negli anni che vanno dal '53 al '58 siglò molti accordi integrativi separati. Anche in Magona avviene una cosa del genere. Verso la fine del '57 iniziano le trattative per il rinnovo del contratto integrativo: ad un certo punto della trattativa CISL e UIL decidono di spostare la Sede della discussione presso l'Associazione degli Industriali di Livorno svuotando di significato la Commissione Interna. La FIOM denuncia questo fatto dichiarandosi disponibile a partecipare alle trattative, ma tale offerta rimane inascoltata: il 2 maggio 1958 la Magona, con CISL e UIL sigla l'accordo integrativo che, di fatto, sancisce la rottura dei rapporti unitari.

Negli anni che vanno dal '57 al '62 c'è un'altalena costante di voti tra le tre organizzazioni interne alla Magona. Solamente nelle elezioni del '62 la FIOM riesce a riappropriarsi della leadership nella rappresentanza dei lavoratori.

Nel 1959 si ha una crescente pressione dei sindacati sulla direzione della Magona perché si porti a compimento il passaggio all'IRI dell'azienda per cercare di ridurre la crisi, ma quell'anno, fortunatamente, sarà l'anno della reale ripresa produttiva, infatti, dopo molti anni di bilanci passivi, il bilancio è positivo come così sarà quello dell'anno successivo grazie alla ripresa dell'intera produzione siderurgica europea.

La fase critica sembra superata, Magona grazie a questa ripresa decide nuovi investimenti che potenzieranno notevolmente la produzione.

Ma se da una parte le cose vanno nettamente migliorando, dall'altra non è così, le relazioni industriali, infatti, continuano ad esseri difficili, con condizioni di lavoro ancora molto pesanti. La classe operaia della Magona è ancora fiaccata dalle lotte sostenute nel periodo buio dal '53 in avanti, e stenta a ricompattarsi (così non é per i lavoratori dell'Ilva, che in due mesi fanno 106 ore di sciopero insieme ai portuali per l'autonomia funzionale del porto).

Per rivedere i lavoratori della Magona uniti nella lotta sindacale si deve aspettare il rinnovo contrattuale del 1962.

Nel Congresso Comunale della FIOM, che si svolge nel 1960, si ha la prima vera e propria autocritica sul modo di gestire il movimento sindacale: sia Tamburini, segretario della CGIL, che Gonnelli, segretario della FIOM, denunciano la mancanza d'iniziativa dei rappresentanti sindacali e invitano ad una ripresa delle rivendicazioni salariali nel momento in cui l'azienda sta guadagnando enormi cifre. Da qui inizia la ricostruzione dei quadri sindacali in Magona. I risultati non si faranno attendere molto. Nelle elezioni del '62 la FIOM raddoppia i propri voti tornando ad essere al primo posto tra i sindacati presenti in fabbrica.

La segreteria della FIOM, dopo il risultato elettorale, invita le altre organizzazioni sindacali a lavorare insieme per ritrovare la via unitaria. L'appello è accolto di buon grado, anche perché a livello Nazionale si sta percorrendo la stessa strada.

Nel mese di aprile FIM-FIOM-UILM firmano un accordo unitario sull'aumento del premio di produzione relativo all'anno 1961: la strada unitaria è imboccata.

Nel 1963 Magona decide di riprendere l'attività di zincatura, sospesa nel '53, con il montaggio di una linea di zincatura continua che potrà produrre sia rotoli sia fogli di lamiera zincati.

Nel 1964 c'è la messa in produzione della Stagnatura Elettrolitica, che consentirà a Magona di inserirsi al 5° posto tra i complessi industriali del settore in Italia. Ormai per Magona la strada sembrava sgombra da ulteriori intralci verso un consolidato sviluppo, ma l'atteggiamento della direzione aziendale non è cambiato. Così in quello stesso anno la FIOM si trova costretta a denunciare la Magona all'Ispettorato del Lavoro a causa dell'intenzione dell'azienda di ripristinare la settimana lavorativa senza riposo.

In ogni modo il '64 non è un anno tranquillo per Magona, che, come tutte le aziende italiane, è trascinata in un periodo d'incertezza produttiva, che causerà centinaia di migliaia di licenziamenti nel Paese.

Il '65 continua ad essere un anno abbastanza conflittuale nei rapporti tra sindacato e direzione aziendale. Nel 6° Congresso della Camera del Lavoro si denunciano ancora intolleranze della direzione nei confronti di lavoratori, quali il rifiuto delle pause per il pranzo e il continuare dell'applicazione delle multe.

Intanto FIM-FIOM-UILM continuano a presentare rivendicazioni tese a migliorare la vita, ancora molto dura, all'interno dello stabilimento.

Non è facile ottenere risultati, da una parte perché l'atteggiamento della direzione è ancora molto chiuso alle problematiche dei lavoratori, dall'altra perché il livello d'iscrizione al sindacato è assolutamente ridotto rispetto alle adesioni agli scioperi e ai voti ottenuti nelle varie elezioni delle Commissioni Interne: basti ricordare che su circa 800 dipendenti, alla fine del '64, gli iscritti alla FIOM sono 12; a dimostrazione che si sta imboccando la strada giusta c'è che dopo sei mesi gli iscritti arrivano a 38.

Anche il '66 è un anno particolarmente difficile per Piombino, come del resto per tutto il Paese. Iniziano le lotte per il rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro, gli scioperi si susseguono in tutta Italia, la tensione è altissima. L'Ilva, che nel frattempo diviene Italsider, decide una serrata di due giorni, a quest'atto tutta la cittadinanza reagisce.

Fino al '69 c'è un'attività molto intensa della Commissione Interna; è da ricordare che proprio nel '69 gli accordi stipulati con l'azienda sono stati 3870. Il '69 va ricordato anche per l'"autunno caldo", che condiziona la vita di migliaia di lavoratori; a Piombino si decide di raccogliere tutte le richieste dei lavoratori metalmeccanici in un centro di direzione "politico strategico", nel centro della città in una tenda piazzata dal movimento sindacale in Piazza Verdi, che rimane per tutto il '69 simbolo delle lotte dei lavoratori, di un nuovo spirito di corpo e della

capacità dei dirigenti sindacali nel gestire una lotta così ampia. Proprio per quello che la “tenda” rappresenta è oggetto di un attentato incendiario che la distrugge completamente, con tutto quello che contiene, nella notte del 2 dicembre.

L’atto è immediatamente denunciato come “teppistico e provocatorio compiuto da chi odia il movimento dei lavoratori”. Come il solito la città si fa carico del problema e con una sottoscrizione ripaga il danno (intorno al milione di lire).

Nell’autunno di quell’anno si ha anche una grande spinta all’unità sindacale, che scaturisce dalla portata delle lotte intraprese e questo porterà alla fine di maggio all’elezione unitaria del Consiglio di Fabbrica della Magona, con il compito di controllare e pretendere che gli accordi siglati precedentemente siano rispettati, compreso il riconoscimento dei diritti sindacali sanciti successivamente nello Statuto dei Lavoratori. Di fatto, vengono superate le vecchie Commissioni Interne fino alla nascita, nel ’72, della FLM vera espressione dell’unità sindacale. Nel 1970, nel nuovo CCNL, viene raggiunto l’obiettivo delle 40 ore settimanali. Nel maggio di quell’anno, per legge (L.300), viene definito lo Statuto dei Lavoratori, strumento che ancora oggi è di notevole aiuto nella gestione delle attività sindacali e lavorative nei luoghi di lavoro.

Nel decennio dal ’60 al ’70 lo sforzo maggiore compiuto dai dirigenti della FIOM di Piombino è quello di aggiornare tecnicamente e professionalmente i quadri sindacali e i delegati delle varie realtà, dopo essersi resi conto che la maggior difficoltà nello svolgere il lavoro di sindacalista è sì nella mancanza di esperienza, ma più marcata è la carenza di scolarità.

In un rapporto che si va sempre più stringendo con i dirigenti aziendali, fortunatamente, è importante avere un minimo di preparazione di base. Questa scommessa si rivelerà vincente per gli anni a venire, anche se continuiamo ancora oggi ad incontrare, a volte, alcune difficoltà

nell'affrontare problemi di una certa levatura (proprio a causa di una specifica o generica preparazione di base).

In tutti i contratti aziendali che sono firmati da qui in poi, ci sono continui riferimenti all'organizzazione del lavoro, all'ambiente di lavoro, al salario e al sociale, con un netto miglioramento delle relazioni industriali, anche se comunque si manifestano momenti di scontro molto duro e drammatizzazioni sociali: la cosa più importante, a parere di chi scrive, è che i contratti vengono gestiti direttamente dal Consiglio di Fabbrica, facendo riferimento alle Organizzazioni esterne solo in caso di reale difficoltà.

Nel CCNL del 1973 si ha l'istituzione dell'Inquadramento Unico, che in Magona verrà perfezionato, secondo le esigenze interne, nella contrattazione aziendale del 1974 insieme all'ottenimento dell'infermeria di fabbrica, di aumenti salariali e nuovi investimenti produttivi.

Nel 1975 si ha l'unificazione del punto di contingenza, strumento che, istituito nel periodo della seconda guerra mondiale, è stato chiamato prima "caro pane", poi "caro vita", "contingenza differenziata", fino all'accordo del "burro" siglato da Gianni Agnelli (presidente Confindustria) e Luciano Lama (segretario CGIL).

Nel 1976, dopo molte richieste di adeguamento del personale, fatte dalle OO-SS, Magona accetta di creare un Centro Rimpiazzi con lo scopo di sopperire alle assenze improvvise dei lavoratori delle linee di produzione, evitando così di dover lavorare a squadra ridotta.

Nel 1979, nel CCNL, si ha l'equiparazione degli scatti di anzianità tra operai e impiegati.

Nel 1980 un'altra conquista importante per i lavoratori è l'istituzione della mensa aziendale, anche questa ottenuta dopo svariate ore di sciopero.

Il 1981 è un anno che si apre con una causa legale, poiché le parti, Magona e OO-SS, non riescono a sbloccare la situazione: i lavoratori delle linee di produzione in "continuo" (linee cioè che non devono

fermare mai la produzione), chiedono di avere la possibilità di pause nell'orario di lavoro per consumare il pasto in maniera decorosa senza doverlo sospendere in continuazione; Magona si oppone dichiarando che la produzione non deve risentire di questa problematica. La causa si risolve a favore dei lavoratori, dopo una sentenza del Tribunale.

Nel 1982 viene varata una legge, la n° 297, che prevede l'istituzione del T.F.R., dopo la proposta di blocco delle liquidazioni e una raccolta di firme per andare ad un referendum che contrastasse tale proposta.

Nel CCNL del 1983 è introdotta l'istituzione dei Permessi Riduzione Orario, dopo la riduzione dell'orario di lavoro a 40 ore settimanali, un'altra conquista per ottenere un miglioramento della qualità della vita.

Nel 1984 è varata la Legge n° 863, che dà il via ai "famosi" Contratti Formazione Lavoro, che, se in origine hanno lo scopo di introdurre i giovani nel mondo del lavoro, con il passare del tempo sono diventati veri e propri periodi, più o meno lunghi, di prova, che le aziende utilizzano per forgiare i giovani secondo le proprie esigenze produttive.

N.d.R.: solo nel 2004 questo tipo di contratto sarà superato, da tipologie di contratti che, a parere di chi scrive, sono ancora più precarizzanti, nella continua ricerca della flessibilità da parte dei datori di lavoro.

Nel 1986 inizia la sperimentazione per modificare il vecchio Premio di Produzione con uno strumento che sia in grado di dare risposte economiche ai lavoratori, in base al reale andamento produttivo della fabbrica.

Il 1986 è caratterizzato da un'altra vertenza legale, vinta anch'essa dai lavoratori che, grazie a questa, riscuotono le maggiorazioni salariali per il lavoro notturno su tutti gli istituti retributivi previsti dal contratto nazionale.

Nel 1989 viene codificato il sistema degli incentivi, dopo varie modifiche e miglioramenti, vengono istituite le paghe di posto e le paghe per area professionale, tese a diversificare le retribuzioni in base al carico di lavoro. E' da notare che una spinta notevole alla modifica delle paghe

viene direttamente dai lavoratori, che non ritengono giusto che due lavoratori a pari livello, ma con professionalità anche molto diverse, abbiano la stessa retribuzione.

Nel 1990 vi è un ulteriore incremento dei Permessi Riduzione Orario, con conseguente diminuzione dell'orario di lavoro.

In Magona nello stesso anno viene presentato un piano di ristrutturazione, dovuto a innovazioni tecnologiche e ottimizzazione dei compiti. Il piano prevede la riduzione di 150 unità, con passaggio attraverso la cigs. E', questo, un periodo molto difficile, costellato di scioperi, assemblee e manifestazioni che portano ad ottenere la cig a rotazione, per ridistribuire il peso di tale istituto su più persone.

Durante le lotte sopraccitate, con un atto di "ripicca", voluto dalla proprietà piuttosto che dai dirigenti Magona (Lucchini, Presidente e azionista di maggioranza, dichiarò in quel periodo che il migliore investimento è spendere soldi a causa degli scioperi) viene disdetto l'accordo che disciplinava i permessi sindacali per i membri del Consiglio di Fabbrica. Tale atto porta alla chiusura dei locali utilizzati dal sindacato all'interno della fabbrica (sostituiti da una sistemazione esterna ai cancelli), alla drastica riduzione dei membri e dei permessi sindacali (da 4.000 ore annue per 57 membri a 1152 per 12 membri) e, cosa più negativa, al fatto che i delegati sindacali non sono più nominati in numero proporzionato ai voti ottenuti nei vari rinnovi, ma in numero uguale per ogni Organizzazione, passando da CdF a R.S.A. (rappresentanze sindacali aziendali).

Nel luglio del 1991 viene fatta la legge n°223, meglio conosciuta come legge sulla Mobilità, che prevede un sistema di gestione degli esuberanti dichiarati dalle aziende più o meno in crisi.

Nel dicembre, tale legge, viene messa in pratica da Magona: al Ministero del Lavoro viene stipulato un accordo per la gestione delle eccedenze con 20 prepensionamenti e mobilità, per evitare licenziamenti.

A dicembre 1992 Magona presenta un altro piano aziendale di ristrutturazione, spedendo direttamente 27 lettere di licenziamento ad altrettanti lavoratori, la risposta è immediata e pesantissima, i lavoratori escono dalla fabbrica e, in un'assemblea che si tiene davanti alla portineria, decidono che non sarebbero rientrati a lavoro fino a che Magona non avesse ritirato le lettere di licenziamento.

Il blocco dell'attività produttiva dura dall'8 al 27 dicembre.

In tale periodo i lavoratori, di concerto con le Organizzazioni Sindacali, non abbandonano nemmeno per un minuto il presidio delle tre portinerie della fabbrica, impedendo a chiunque l'ingresso. Si raggiungono i più alti livelli di tensione ma anche di solidarietà, ed è proprio grazie alla solidarietà dimostrata dai lavoratori delle altre fabbriche, dai cittadini, dalle Amministrazioni Comunali del Comprensorio e anche dal Vescovo (che celebra la Messa di Natale davanti ai cancelli), che si riesce, con la mediazione del Ministero del Lavoro, a fare un accordo, il 28 dicembre, con il quale vengono ritirati tutti i licenziamenti.

Nello stesso periodo Lucchini porta avanti le trattative per l'acquisizione dell'Ilva, nell'ambito del passaggio da pubblica a privata. La sua presentazione non fu molto positiva, visto che anche i dipendenti dell'altra fabbrica furono costretti a bloccare le portinerie e la produzione per 38 giorni.

Nel 1993 fu stipulato, a livello nazionale, il protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, con la modifica della struttura del CCNL (che prevedeva un rinnovo totale ogni quattro anni), con un sistema basato sull'istituzione di una parte normativa quadriennale, una economica biennale, una contrattazione aziendale e la nascita delle R.S.U. (rappresentanze sindacali unitarie).

Il 1994, è costellato da prepensionamenti per 240 lavoratori per ulteriore ristrutturazione, dalla decisione della proprietà di chiudere la direzione generale di Firenze (concentrando tutti gli uffici direzionali a Piombino),

gestendo gli esuberanti di Firenze con mobilità e cigs e mobilità del personale da un luogo di lavoro all'altro.

Un'altra cosa importante avviene nel 1994, a livello nazionale, il varo del decreto legislativo n° 626 che stabilisce nuovi e più concreti strumenti per la prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro, dando un ruolo di controllo e di proposizione anche ai rappresentanti dei lavoratori. (R.L.S. rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza)

Nel dicembre 1995 le RSU decidono di presentare una piattaforma aziendale che, tra l'altro, prevede la rivisitazione degli accordi sui permessi sindacali. Le richieste sindacali non sono ritenute motivate dalla direzione aziendale e dopo ripetuti incontri, non andati a buon fine, i lavoratori decidono di iniziare una forma di lotta che, pur a tempi lunghi, porta a qualche risultato. Le agitazioni si protraggono per circa due anni.

Nel frattempo, nel 1996, viene istituito il Comitato Aziendale Europeo, sul quale si tornerà più tardi, attraverso un accordo interconfederale.

Nel 1997, sempre a livello nazionale, viene siglato l'accordo tra Federmeccanica e OO-SS riguardante i Fondi Pensione Integrativi, (Cometa) e viene istituito, attraverso la Legge n° 196, il Lavoro Interinale (o contratti "in affitto") come ulteriore flessibilizzazione del mondo del lavoro. Magona, farà ricorso in maniera importante a questo nuovo strumento.

Il 30 giugno 1998, il Gruppo francese USINOR acquisisce la totalità del pacchetto azionario di Magona da Lucchini e, come per incanto, si riesce a firmare la piattaforma presentata nel 1995, che prevede: Premio di Risultato, valorizzazione degli elementi di professionalità, nuove e più corrette relazioni industriali e una autoregolamentazione degli scioperi e delle assemblee.

Per i lavoratori, per le rappresentanze sindacali e, senza dubbio, anche per la dirigenza di Magona, inizia così un periodo, purtroppo non troppo lungo, di vera gestione concordata dei problemi dello stabilimento, con

il fine comune di lavorare tutti con lo stesso fine, quello di dare a Magona la possibilità di sviluppare a pieno le proprie possibilità produttive.

Nel maggio 1999 Magona cede la S.I.L.P. ad un imprenditore siciliano, sarà questa l'unica cessione delle società controllate da Magona (in effetti Magona cede anche CSAR ma all'interno del Gruppo Usinor).

Nell'agosto 1999 il Gruppo USINOR decide la fusione societaria con ARBED e ACERALIA, creando, con efficacia dal 2002, una società, chiamata ARCELOR, che diventa il più grande produttore di acciaio a livello mondiale.

Purtroppo però, con il cambio del nome, cambia anche il sistema di gestire la fabbrica, mentre con USINOR le decisioni più importanti, come il mercato, i clienti, i fornitori, gli investimenti sono decisi a Piombino, con l'avvento di ARCELOR la gestione di queste problematiche è accentrata tutta in Lussemburgo, sede centrale del nuovo Gruppo.

CONCLUSIONI

La storia della Magona nel suo rapporto con il territorio di Piombino agli inizi del '900 è da registrare come un fatto nuovo per il modello "imprenditoriale-manageriale" dell'epoca in Italia.

Il modello che la cordata inglese impose allo stabilimento di Piombino è la riproduzione del modello industriale che già da un secolo in Inghilterra la rivoluzione industriale aveva messo in atto.

Una sorta di "colonizzazione" che si trasponeva in un territorio adatto ed opportuno ai criteri fondamentali dell'industria dell'acciaio.

Lo sbocco diretto sul mare, la collocazione centrale del sito rispetto al Paese, la capacità di un collegamento efficace con il mercato nazionale e la strategica posizione del porto rispetto al Mediterraneo, facevano e in definitiva hanno sempre fatto a tutt'oggi, la fortuna del nostro Territorio.

Un imprenditore moderno, quello inglese, portatore di un progetto industriale nuovo che si basava sulla valorizzazione delle macchine e degli individui, sicuramente attento al profitto ma anche disposto, per il coinvolgimento più ampio della forza lavoro, a concedere attenzione anche sul piano sociale.

La costruzione degli alloggi, dell'asilo, dello stadio ne sono un esempio.

La gestione dello stabilimento e delle sue maestranze era comunque una prerogativa assoluta dei dirigenti che non delegavano a nessuno alcun tipo di decisione e le regole imposte erano rigide e per nulla flessibili.

Il rapporto con le Commissioni Interne dell'epoca era caratterizzato da aspro conflitto e da netta chiusura rispetto alle rivendicazioni sindacali.

Con l'avvento del fascismo si ha una trasformazione nella figura del dirigente aziendale che da unico gestore del sito, come prevedeva il modello inglese, diventa una figura che fonde in sé sia la capacità di direzione tecnica che politica. Durante questo periodo i dirigenti erano veri e propri "gerarchi fascisti".

Lo scopo era quello di ottenere benefici e aiuti dal Governo fascista, ma anche di mettere la paura e la repressione dentro le fabbriche, in modo da tenere sotto

controllo in maniera coercitiva le nascenti insofferenze e il dissenso contro questo regime.

La politica quindi si fa evidente e marcata per la conduzione della realtà produttiva e l'intreccio con il potere economico diventa essenziale nel modello dell'imprenditoria italiana.

La seconda guerra mondiale poi portò la Magona al disastro conosciuto.

Solo la volontà dei lavoratori di difendere e ricostruire quello che per loro era l'unica possibilità di continuare a vivere e mantenere le proprie famiglie e il grande spirito di solidarietà che in tutto il territorio si diffuse a difesa del valore ideale del lavoro, consentì una rapida ripresa delle attività produttive e nello stesso tempo la nascita di uno spirito di solidarietà che sarà la base della rinascita e dello sviluppo del sindacato moderno non disgiunti peraltro dalla fiducia che gli azionisti hanno sempre manifestato verso la fabbrica.

L'acciaio e la banda stagnata subivano valori altalenanti nell'ambito delle richieste e del consumo prevalentemente nazionale. La riorganizzazione nazionale prevedeva sempre più, per far fronte al mercato, minori costi di gestione e continui tagli al personale.

La politica sindacale di questo decennio post-fascista fino al 1953 viene messa in difficoltà dal continuo mutare delle condizioni e delle esigenze del mondo industriale.

Aspri dissensi e aspri conflitti. Regge bene la consapevolezza dei Diritti e la Solidarietà nel territorio. Spesso il sindacato riesce a mettere in piedi scioperi provinciali a difesa di uno specifico Sito. Questo succede anche per la Magona. Si intravede in embrione a partire da quegli anni quello che sarà a lungo il modello del confronto tra le OO-SS e il padronato; un modello altamente conflittuale ma che necessariamente tiene conto degli eventi esterni di natura economica e politica che, di fatto, pesano sulla vera e propria contrattazione.

Il padronato è altresì fermo nella necessità inevitabile di far valere le esigenze dell'impresa sopra ogni altra rivendicazione sociale.

Il 1953 fu l'anno della sconfitta sindacale.

L'anno in cui le ragioni del padronato ebbero ferma e risoluta intransigenza, complice una situazione di mercato difficile e una notevole insofferenza rispetto al movimento nascente che il sindacato stava mettendo in piedi nelle fabbriche.

Per il sindacato e per i lavoratori fu una pagina triste e cocente.

Fu preso atto del fatto che non si poteva mettere a ferro e a fuoco la fabbrica, fonte del sostentamento quotidiano di molte famiglie, di crescita individuale e collettiva di tutto un territorio in nome di un accordo che l'azienda non accettò, ma che trasformò in serrata.

Le lettere di sottomissione con cui molti dei lavoratori licenziati nel '53 rientrarono in fabbrica e attraverso le quali dichiaravano di accettare la direttiva dell'azienda e di non seguire le indicazioni del sindacato, furono il punto oltre il quale, aldilà della giustezza delle proprie idee il sindacato dovette prendere atto di non essere riuscito a cogliere tutte quelle opportunità e quegli strumenti che evitassero una drammatizzazione così forte. Certo che il fronte aziendale non offriva nessun margine per un accordo dignitoso.

Ci vollero molti anni perché il sindacato riuscisse a rappresentare a pieno titolo e consenso la fiducia e le rivendicazioni del movimento dei lavoratori.

La ricerca dell'unità sindacale che nel passato non sempre era riuscita diventa per il moderno sindacato l'elemento di forza e lo strumento fondamentale per il perseguimento degli obiettivi fissati.

La spinta unitaria, il boom economico a partire dagli anni '60, l'azione di grande politica che il Partito Comunista e la sinistra portavano avanti a livello del Paese e il fermento culturale e politico che in tutta Europa si agitava e chiedeva sempre più diritti e riconoscimenti per l'individuo, per la democrazia, per i valori e le condizioni del lavoro, fanno del sindacato la testa d'ariete che a partire dalle fabbriche riesce ad elaborare e attuare una strategia vincente in tutto il Paese.

Il sindacato diventa "sindacato generale" e scrive una pagina grandiosa per il movimento dei lavoratori, divenuti soggetti protagonisti dell'avanzamento culturale, politico e democratico in Italia e in Europa.

Il modello padronale vissuto troppo a lungo sulla strenua conservazione del profitto ad ogni costo mediante la coercizione e la chiusura si frantumava contro la spinta illuminata di una rivendicazione alta e potente.

L'idea che la fabbrica con pochi o tanti individui che avesse, si potesse governare come una bottega si dimostrava clamorosamente sbagliata.

Per il padronato non volersi confrontare per capire i processi sociali che erano alla base di un'epoca dove la coercizione e la chiusura avevano a lungo oppresso gli individui e i loro diritti nelle fabbriche, determinò il loro isolamento.

Anche in Magona Lucchini e Marcegaglia (che, per un certo periodo, furono azionisti antagonisti nella società e nel Consiglio di Amministrazione), dovettero prendere atto dell'impossibilità di gestire con la coercizione.

Il sindacato esprimeva nella pratica quotidiana quel che era il modello di relazioni industriali che il recente passato aveva configurato, con maggior crescita e maggior forza.

Un sindacato non più solamente conflittuale, che confliggeva e si opponeva per principio, ma un interlocutore in grado di incidere a monte con la proposta e la trattativa e in grado di usare gli strumenti storici della lotta in maniera più adeguata ed efficace rispetto all'obiettivo.

Lucchini, da questo punto di vista, a pur modesto parere di chi scrive, non volle capire l'importanza del concetto di concertazione tra le parti, anche se di fatto in Magona dovette subire un ridimensionamento rispetto alle proprie aspettative.

La Magona, come pure, le Acciaierie di Piombino che Lucchini acquisì nel 1992, non sono piccole realtà produttive.

Finché il mercato nazionale aveva quote fissate, forse anche da accordi politici, garantite e la fiducia e il rispetto dei clienti è stata una certezza per la capacità produttiva e il criterio della sempre maggior qualità e specificità del prodotto non era ancora una *conditio sine qua non*, si poteva anche pensare che la mano ferma di un nocchiero potesse far navigare la barca in acque tranquille.

Ma quando il mare è diventato un oceano e mille nocchieri hanno cercato lo stesso porto si è trattato di dover cambiare per sopravvivere.

La dirigenza interna aveva margini di trattativa, comunque, le decisioni finali venivano prese dalla proprietà

Il territorio la sua storia economica e sociale erano sempre e comunque, di per sé, un elemento imprescindibile di mediazione.

L'interesse dell'impresa poggiava su un interesse più generale di cui tutti ne dovevano tener conto.

Più volte, anche nelle pagine più difficili della storia del nostro sindacato territoriale, come i 19 giorni di sciopero del'92 in Magona, il sindacato è riuscito a convogliare intorno alle proprie ragioni il consenso delle Istituzioni, della politica, persino della Chiesa.

Gli scioperi in fabbrica e il confronto aperto con l'esterno sono serviti per far capire le ragioni della lotta, della giustezza degli obiettivi, della necessità di ricondursi ad un modello civile di relazioni industriali a fronte di una imprenditoria sorda e chiusa ad ogni avanzamento delle condizioni di lavoro e di diritti.

Grande responsabilità di un grande sindacato.

Bloccare una fabbrica come la Magona, sapendo di poter contare in primis solo sulle forze operatrici e sulla volontà e capacità di riuscire a far capire questa lotta a tutti!

Chi scrive ricorda personalmente la mattina dell'8 dicembre 1992 quando l'allora segretario territoriale della FIOM Lorenzo Centenari, in accordo con le altre due organizzazioni sindacali, dinanzi a diversi lavoratori con in mano la lettera di licenziamento, decise di fermare la fabbrica.

Ricorda l'immagine, bellissima, di tantissimi lavoratori della Magona che il 28 dicembre, nel piazzale antistante l'ingresso della fabbrica, ascoltavano in grande silenzio lo stesso segretario della FIOM spiegare i termini dell'ipotesi dell'accordo stipulata a Roma, che rigettava i licenziamenti e apriva nuovi spazi per il futuro dell'azienda.

Lucchini non è riuscito, forse non ha voluto o non ha saputo cambiare.

Non ha voluto scindere il potere dal ruolo di moderno imprenditore; lo ha esercitato sempre e comunque e si è imposto su certa dirigenza interna illuminata e con idee comunque diverse dalle sue.

Ancor oggi in molte aziende (tra le altre, le Acciaierie di Piombino), si è dovuto far ricorso ad operai prepensionati per scongiurare il blocco degli altiforni e la ripartenza produttiva, a fronte di una ottusa volontà di prepensionare e quindi ridurre costi per tutta quella che era la aristocrazia del sapere e della qualità tecnica delle maestranze.

Il gioco non è valso la candela.

Ma ancora oggi la sfida tra chi difende il potere personale e chi invece dentro l'azienda crede in un management aperto e trasparente è ancora in atto.

Oggi le Acciaierie non sono più di Lucchini, anche dal suo punto di vista, quel modello che per tanti anni lo ha reso ricco e potente è fallito. Oggi le Acciaierie sono in mano alle banche.

Nel 1998 il cambio di proprietà della Magona tra Lucchini e la francese Usinor portò un respiro diverso nelle relazioni industriali che, fino a quel momento, erano irrimediabilmente compromesse; fino al punto che a causa del contenzioso sull'esercizio del diritto di sciopero si era giunti alla drammatizzazione, con l'espulsione di tutti i lavoratori dello stabilimento in occasione di scioperi sulle linee in continuo.

Solo la Magistratura consentì, facendoci scortare dai Carabinieri, il rientro dei sindacati e dei lavoratori in fabbrica.

Quella strategia era piccola e cieca basata sul ricatto occupazionale, sulla generale responsabilità a fronte di paventati licenziamenti, sul ricorso assistenziale al prepensionamento e alla C.I.G. come unico strumento, a carico però della collettività e naturalmente su di un contesto economico e politico in cui la svalutazione della Lira era l'arma invincibile rispetto alle esportazioni verso l'America o altri Paesi internazionali.

Dal punto di vista poi della sicurezza sui luoghi di lavoro, l'arretratezza culturale di un soggetto come Lucchini era ed è grandiosa.

La sicurezza era considerata un costo non recuperabile, un optional da elencare nei depliant illustrativi dello zelo e dell'attenzione sociale dell'azienda ma mai veramente praticata.

Il tributo delle morti sui luoghi di lavoro per un imprenditore come Lucchini era un danno fisiologico, quasi naturale.

Nel 2000 ci furono quattro morti in Acciaierie, uno anche in Magona nel 1998.

Lucchini dichiarò pubblicamente sulla stampa locale che quattro morti in un anno a fronte di un organico globale di circa 3.000 persone era un fatto fisiologico.

Con Usinor quindi si aprono nuovi spazi per la ripresa delle relazioni industriali.

Le decisioni più importanti e la gestione quotidiana delle piccole problematiche di fabbrica sono di nuovo in mano ai dirigenti locali, gli stessi che sotto la gestione Lucchini dovevano svolgere un ruolo diverso sotto la pressione indotta dal Cavaliere.

Lo stabilimento con l'accordo del 1998, che migliorò le condizioni di sciopero e di assemblea delle linee in continuo e fissò nuovi strumenti incentivanti per il salario, ripartì nella serenità. Il clima fu più tranquillo, la RSU recuperava il ruolo di contrattazione più naturale. La fiducia nel sindacato e nell'azienda dopo anni di aspre lotte portava ad un clima di positività e maggior consenso nei lavoratori.

Le condizioni interne rispetto alla sicurezza ed anche all'ambiente trovarono nuove idee per realizzarsi.

Nacque il progetto, oggi compiutamente realizzato, di dismettere il pericoloso utilizzo dell'Ammoniaca, pericolo inserito nella Legge Seveso 2 per le aziende a grande rischio ambientale, sostituendolo con Idrogeno.

La viabilità dissestata dello stabilimento assumeva ora una forma e una agibilità che lasciava ben sperare.

Con Usinor si registrava un nuovo fermento di relazioni riprese, maggior attenzione ai problemi dell'individuo e la voglia di mantenere un obiettivo comune in azienda tra lavoratori, sindacato e dirigenza.

Con la fusione tra Usinor, Arbed e Aceralia e la nascita quindi del colosso Arcelor, multinazionale Franco-Lussemburghese-Spagnola, la Magona d'Italia con il suo 1% di fatturato e di addetti, entra per la prima volta dentro un gruppo che è primo al mondo nella produzione di acciaio e il cui mercato di riferimento è la Terra.

Magona dalla storia di “piccola bottega efficiente e preziosa di lavorazione dell'acciaio” entra nella storia del mondo della globalizzazione.

Con lei entrano tutte le coscienze e le identità dei circa 900 addetti, del sindacato e dell'intreccio con il territorio.

Il sindacato vi entra con i propri strumenti storici e moderni, con la concertazione e con il conflitto e con la consapevolezza della rapida trasformazione del mondo.

Ma all'orizzonte subito si è percepito che quel mondo è davvero diverso. Un mondo che crea nuove perplessità e incertezze e difficoltà legate ad un quadro così grande e difficilmente controllabile da chiunque.

La Magona che storicamente aveva tarato il suo standard produttivo vicino al milione di tonn/anno, con lo sviluppo dei 21 turni settimanali su tutte le sue linee di produzione, si trova oggi a sempre più frequenti stop produttivi per mancanza di materiale da processare.

Più volte è successo che il previsto acciaio grezzo da Fos non venisse inviato.

Perché?

Nel 2003 poi si è registrata la più grande crisi di mercato nella storia recente della Magona d'Italia.

La domanda generale di acciaio aveva avuto una flessione.

Alla Magona però vengono comunque imposti da parte di Arcelor gli stessi prezzi tonn/acciaio, dal gruppo precedentemente stabiliti.

Il prezzo medio di Magona/Arcelor è sul mercato superiore di almeno 50 euro/tonn rispetto ai diretti concorrenti del bacino del Mediterraneo.

La politica globale del gruppo ha la barra ferma verso gli obiettivi e le strategie che a Lussemburgo, tra i pochi che decidono per il colosso dell'acciaio, vengono stabiliti.

La Magona, l'Italia non è presente.

Per ora la presenza Magona non è ancora determinante e strategica nella politica economica di Arcelor che necessariamente deve tener conto di centinaia di realtà produttive come strumenti di un'orchestra: fatta di acuti ma anche di silenzi!

Nel sindacato, nella RSU si pone la domanda e l'esigenza di come poter interferire in questo contesto globale.

Se la crisi del 2003 avesse potuto essere pilotata, con pieni poteri dalla dirigenza dell'azienda, sicuramente la Magona non avrebbe conosciuto la forte penalizzazione del suo primo bilancio in rosso da più di venti anni.

Avrebbe acquisito, laddove possibile, coils da trasformare a prezzi determinati in regime di libera concorrenza (e non di prezzo imposto secondo gli indirizzi generali di Gruppo).

Avrebbe lavorato ai fianchi i clienti, li avrebbe convinti abbassando il prezzo medio dell'acciaio più vicino a quello dei suoi concorrenti; avrebbe mantenuto sia questo rapporto con il cliente che conseguentemente lo standard produttivo e di turnazioni consono al miglior utilizzo qualitativo delle linee a produzione.

Non ci sarebbe stata, forse, la fuoriuscita inevitabile di diversi lavoratori interinali ed il ricorso ad una maggiore e pesante flessibilità degli istituti di ferie e di permessi, per il recupero dei costi di gestione.

La flessibilità diventa regola. Anche nel 2004 pare che sia da utilizzare lo stesso strumento sugli istituti di ferie e di permessi.

Forse Magona avrebbe agito con astuzia, con scaltrezza e avrebbe giocato sulla credibilità per ottenere il credito e la fiducia dei mercati.

Soprattutto non ultimo, dal punto di vista sindacale, non avrebbe fatto pagare ai lavoratori il costo della flessione del mercato.

Arcelor ha pensato: perché mantenere gli assetti produttivi attuali e quindi dover fare più produzione, per avere lo stesso profitto? Forse è preferibile recuperare i costi abbattendo le spese della gestione e utilizzando la flessibilità.

La globalizzazione ha i suoi totem, i suoi nodi strutturali da cui nessuno può e deve prescindere.

Uno è appunto la politica dei prezzi, un altro la flessibilità in genere e ultimo la terziarizzazione.

Con Arcelor anche in Magona la politica di dismissioni dei servizi inizia a muoversi .

Il Presidente di Arcelor Guy Dollè ha dichiarato che tutto quello che non è Core-Business è da terziarizzare.

La Magona sa zincare e preverniciare e dovrà fare solo quello.

Se questo dovesse essere l'obiettivo finale del Gruppo il numero degli addetti si dimezzerebbe ma la redditività avrebbe veramente una notevole crescita?

Forse questo quadro può essere interpretato in maniera eccessivamente pessimista ma è chiaro che, se nel frattempo, Magona non riuscisse a creare le condizioni nel mercato e nella pratica quotidiana per i quali il Gruppo possa pensare seriamente ad un nuovo investimento (una linea di zincatura mirata al settore auto), tale interpretazione potrebbe trasformarsi in una amara realtà.

C'è da dire che per Magona, oggi, essere dentro un Gruppo così grande significa anche in qualche maniera avere le spalle coperte da un eventuale aggravarsi della crisi.

Chi scrive fa parte del Comitato Aziendale Europeo, organo di informazione e consultazione previsto per le multinazionali dalle Direttive Europee, ed è a conoscenza di notizie che permettono di verificare se le informazioni che riceviamo sono attendibili o meno. C'è da dire che la realtà Magona è simile a tanti altri stabilimenti in Europa e che stanno vivendo periodi più o meno lunghi di crisi di mercato. Ciò è dovuto sia all'andamento del mercato, ma anche a decisioni di delocalizzare quei siti produttivi che per il Gruppo sono meno remunerativi.

La delocalizzazione avviene sempre verso quei Paesi che hanno un costo del lavoro molto più basso di quello europeo e che non hanno firmato l'accordo di Kyoto sull'emissione dei gas ad effetto serra. (CO2)

Nasce comunque l'esigenza per il sindacato di formare un fronte comune, allargato, internazionale sulle problematiche comuni alle aziende delle

multinazionali. Ma non è certo facile anche se è sicuramente il banco di prova del nuovo secolo.

Le leggi diverse da Paese a Paese, le condizioni storiche e sociali da nazione a nazione ancora non trovano un minimo comun denominatore che consenta di far fronte in maniera trasversale con una rivendicazione comune a tutti i lavoratori.

La multinazionale è come una piramide, gli input e le leggi di mercato discendono dall'alto.

Il costo del lavoro è per questo l'obiettivo primario da tenere sotto controllo.

Il sindacato però non è d'accordo che in questo nuovo contesto globale non ci siano gli spazi per le richieste che vengono dal basso.

Soprattutto che l'affermazione delle regole del mercato non finiscano, attraverso modelli differenti e più presentabili, a riconfermare come nel passato che la regola del profitto si alimenti sulla base della diminuzione dei diritti e delle aspettative individuali e collettive dei lavoratori.

È una partita aperta nella fase attuale, che può avere sviluppi che ancor oggi a pieno non possono essere pensati, ma è già una questione urgente che pesa in maniera forte nella coscienza e sulla capacità di reazione di tutto il sindacato.

Governare questo processo affinché l'aspetto più umano e individuale del lavoratore sia tutelato e difeso da questo contesto globale che conosce solo se stesso, dovrà essere la sfida sindacale e politica del nostro prossimo futuro.

ALLEGATO

Per la miglior comprensione dei vari passaggi societari allego questa scaletta:

1979 - Marcegaglia / Lucchini

1991 - Lucchini (Lutrix) 50,5% / Ilva 41%

1992 - Lucchini (Lutrix) 84% / Ilva 8%

1997 - Lucchini (Lutrix) 99%

1999 - Sollac S.A. 99% (Usinor)

2000 – Sollac Mediterranée 99% (Arcelor)

BIBLIOGRAFIA

Lungonelli M.	La Magona d'Italia <i>Impresa, lavoro e tecnologie in un secolo di siderurgia toscana (1865-1975)</i>
Luchetti R. Poli G.	La Magona di Piombino 1944/1970

