



# LA PRODUZIONE DEI MATERIALI DA COSTRUZIONE: LE CONDIZIONI DI LAVORO ALL'EPOCA DELLA CRISI.

**Gianluca De Angelis**  
**(IRES-CGIL)**

Fiuggi, 16 febbraio 2011

## Il comparto della produzione dei materiali da costruzione

Sotto il titolo “materiali da costruzione” vanno settori in realtà diversissimi tra loro. Non solo da un punto di vista merceologico, ma anche e soprattutto per le questioni organizzative del lavoro.

(dati 2007)	Addetti	Aziende
Lavorazione del legno	136.528	31.473
Estrazione di minerali non metalliferi	27.807	3.314
Produzione di cemento, calce e gesso	12.116	300
Produzione di materiale in terracotta per l'edilizia	9.757	500

*Fonte ISTAT (ASIA 2007)*

## Gli studi di caso: legno e cemento

---

### **Legno.**

Complessivamente l'indagine ha coinvolto 3 aziende in territori diversi selezionati prevalentemente in funzione di due aspetti:

- La presenza, o meno, sul territorio di un tessuto produttivo tradizionalmente distrettuale;
- La rilevanza di elementi critici legati alla congiuntura economica.

In quest'ambito abbiamo poi scelto aziende che, pur avendo a che fare con una certa flessione della domanda, vi hanno reagito con modalità diversificate o comunque che fanno presagire esiti diseguali.

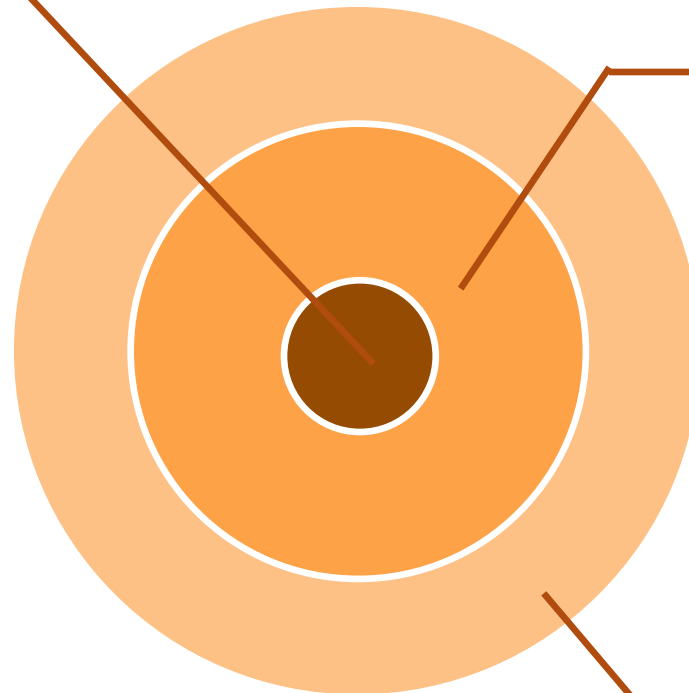
### **Cemento.**

L'indagine ha coinvolto due importanti aziende produttrici di cemento in Italia, scelte in base alla dimensione e al mercato di riferimento. La prima, con un totale di circa 2.800 addetti che opera anche in un contesto internazionale, mentre la seconda, con 575 addetti, ha un mercato esclusivamente interno.

# La crisi: un impatto concentrico

**Il lavoro**

La crisi colpisce le imprese a partire dall'autunno del 2008, determinando una flessione della domanda dal 20% al 30%



**L'impresa**

**Il territorio**

# La crisi dal punto di vista delle imprese

---

La crisi riguarda tutti, ma ciascuno interpreta a suo modo le cause del fenomeno. Ne consegue che non c'è una sola ricetta per far fronte al momento di difficoltà.

In generale le strategie sono riconducibili a due ambiti:

- Diversificazione produttiva e dei mercati (*scelta organizzativa*)  
(innovazione tecnologica nel processo e *nell'output*; riorganizzazione del processo produttivo)
- Alleggerimento della struttura produttiva (*scelta opportunistica*)  
(interruzione dei rapporti di lavoro a tempo determinato; ricorso agli ammortizzatori sociali ed esternalizzazioni)

E' nel modo in cui l'azienda gestisce la crisi che questa impatta sul lavoro. Se un'impresa può non essere responsabile della crisi, è responsabile della declinazione che la crisi assume sul lavoro e sul territorio.

# La crisi dal punto di vista del lavoro

---

Dall'esterno:

*Frustrazione possibilità di exit*

Il peggioramento del mercato del lavoro determina minori prospettive di mobilità e di crescita professionale, sia se in ambito distrettuale (cercare lavori simili in aziende diverse) sia rispetto ai possibili percorsi di autonomizzazione.



Dall'interno:

*Frustrazione possibilità di voice*

L'ansia e l'incertezza rispetto al proprio futuro spingono i lavoratori ad accettare condizioni peggiori di lavoro



# La qualità del lavoro al tempo della crisi

---

Per riassumere sintetizziamo i temi emersi nelle interviste in due macro dimensioni:

## L'insoddisfazione

- Disparità e vuoti di trasparenza
- Dequalificazione e scarsa autonomia
- Paura

## Scarsa attenzione alla sicurezza

- Assenza di investimenti
- Mancato adeguamento in presenza di innovazioni tecnologiche
- Responsabilizzazione individuale

# L'insoddisfazione

---

## **Disparità.**

Sia nelle aziende con maggiori difficoltà che nelle altre, gli addetti rilevano forti disparità nella gestione della crisi. Così come nelle aziende più in crisi solo alcuni “intoccabili” evitano i turni di CIG, nelle aziende meno in difficoltà sono solo alcuni ad avere accesso ai momenti di formazione e di crescita.

## **Dequalificazione e scarsa autonomia.**

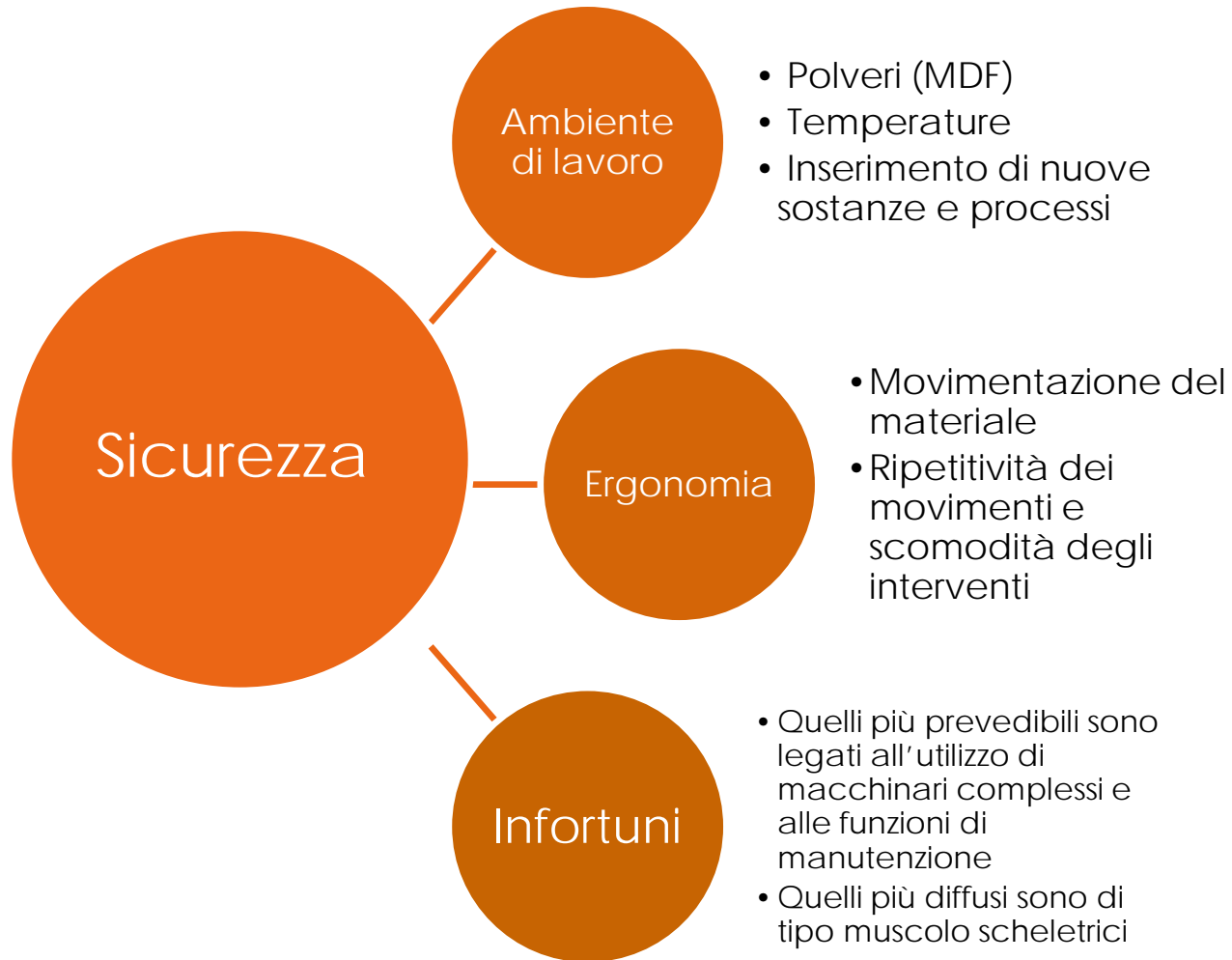
Anche le strategie di riorganizzazione influiscono sulla soddisfazione dei lavoratori, soprattutto per il rischio di dequalificazione professionale, legata alle strategie di esternalizzazione e di meccanizzazione.

## **La paura.**

Se la sofferenza nello svolgimento del proprio lavoro non trova una giustificazione nella soddisfazione legata al lavoro in sé, allora dovrebbe poterla trovare almeno nel salario. Non avvenendo questo la sofferenza resta tale, giustificata solo attraverso la paura della perdita del posto di lavoro stesso.



# Una scarsa attenzione alla sicurezza



# Quale responsabilità per l'impresa?

---

L'utilizzo dei dispositivi di sicurezza è rimesso alla responsabilità individuale. Ma i tempi e i ritmi imposti ai lavoratori non sono sempre compatibili con l'attenzione e con il rispetto delle procedure.

Nel migliore dei casi l'infortunio o la malattia sono visti dall'impresa come una diseconomia.

“Il punto è che se il lavoratore a fine giornata è stanco, il giorno dopo lo sarà di più, ma deve comunque lavorare. Questo significa andare più lenti, aumentare i giorni di malattia. Oggi magari non si lamenta, ma poi arriva il giorno in cui mi chiede di cambiare mansione... E da questo nascono nuovi problemi, ricollocarlo, formare un altro addetto.”

In questo senso l'introduzione di nuove macchine può ridurre gli stress, ma il beneficio è gradito solo finché questo è compatibile con la massimizzazione della produttività.

# Dove inizia la responsabilità?

---

Alla palese responsabilità degli attori economici non corrisponde una reale responsabilizzazione.

Come riguardo al tema della sicurezza, le imprese tendono a sovrapporre la propria responsabilità al solo rispetto delle procedure e delle formalità legali.

Niente a che vedere insomma con quello che si intende parlando di responsabilità sociale, che inizia proprio dove finiscono gli obblighi normativi e quelli relativi all'attività stessa dell'impresa.

Essere socialmente responsabili significa infatti essere consapevoli dell'impatto che le proprie azioni hanno su tutti gli attori coinvolti attivamente e passivamente.

# Il ruolo del sindacato

---

Il valore che gli addetti attribuiscono al sindacato è misurato in relazione ai dispositivi contrattuali di livello aziendale. Si parla dunque prevalentemente di:

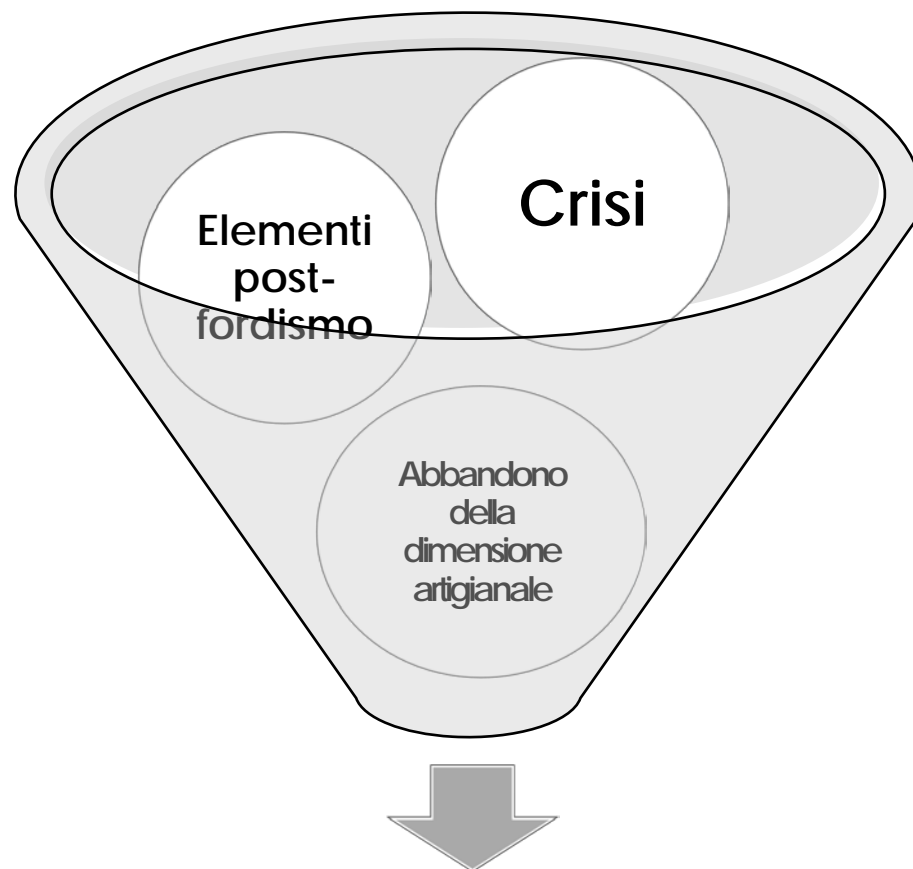
- Salute e sicurezza;
- Introduzione di Benefit e premi di produzione;
- Altri interventi specifici in materia di condizioni di lavoro.

Un complessivo calo degli iscritti è dunque ascrivibile a:

- Questioni culturali
- Riduzione dei margini di trattativa

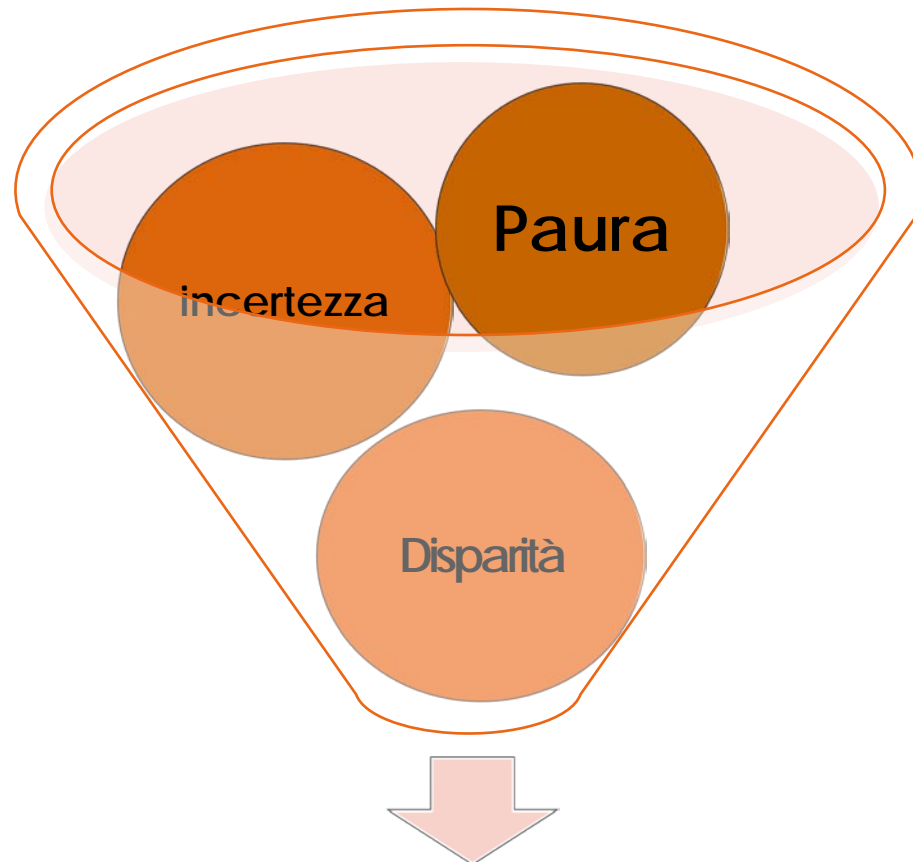
La crisi in corso riporta perciò l'attenzione sull'attività svolta dal sindacato all'interno delle aziende.

# Per concludere: dagli elementi sistemici...



**Alle vecchie istanze (non risolte) si sommano le nuove**

# Per concludere: ...e la loro declinazione



**Influenzano il modo in cui i lavoratori interpretano le proprie condizioni, frustrando la soddisfazione e le prospettive**

# Per concludere

---

Dagli incontri con dirigenti e lavoratori emergono due ambiti di gestione della crisi collegati:

Macro → *Governance* allargata della crisi.

Micro → Responsabilizzazione delle imprese rispetto alle condizioni di vita e di lavoro.

Il Sindacato può essere la cerniera tra i diversi livelli di contrattazione, sapendo che se sul piano macro si possono ottenere risultati più duraturi, è nel micro che i lavoratori l'osservano.