



ISTITUTO
RICERCHE
ECONOMICHE
E SOCIALI

La produzione dei materiali da costruzione: le condizioni di lavoro all'epoca della crisi.

Un'analisi dei principali fenomeni
produttivi, organizzativi e lavorativi.

a cura di

Gianluca De Angelis

Rapporto di Ricerca
n. 02/2011

Il rapporto è a cura di Gianluca De Angelis: in particolare capitoli 1, 2 e conclusioni; il capitolo 3 è stato realizzato da Mariangela Piersanti.

Un ringraziamento particolare ad Emanuele Galossi per i preziosi suggerimenti forniti nel corso dell'indagine.

Si ringraziano infine i lavoratori e i dirigenti delle imprese coinvolte; i delegati e i responsabili territoriali della FILLEA-CGIL per il supporto organizzativo e relazionale.

Indice

Indice dei grafici e delle tabelle.....	5
Premessa.....	7
L'analisi dei dati.....	10
1. Qualche nota introduttiva.....	11
2. Uno sguardo d'insieme.....	13
3. Il legno per l'edilizia.....	18
3.1. Il tessuto produttivo.....	21
4. Il cemento.....	24
4.1. Il tessuto produttivo.....	26
5. I laterizi.....	28
5.1. Il tessuto produttivo.....	29
6. Estrazione e lavorazione pietre.....	32
6.1. Il tessuto produttivo.....	33
7. Il mercato del lavoro.....	38
7.1. Nota esplicativa.....	38
7.2. La composizione degli addetti.....	38
7.3. Le qualifiche.....	42
8. Il mercato del lavoro e la crisi economica.....	48
8.1. La domanda di lavoro.....	48
8.2. La fuoriuscita dall'azienda.....	54
Studio di caso: la lavorazione del legno per l'edilizia.....	57
1. Le aziende e i lavoratori coinvolti.....	58
2. I territori.....	59
3. La crisi.....	60
3.1. Dall'impresa.....	61
3.2. ...al lavoro.....	63
3.3. Per concludere.....	67
4. Le lavorazioni.....	67
4.1. Le funzioni produttive.....	68
4.2. L'innovazione tecnologica.....	70
4.3. Per concludere.....	72
5. La qualità del lavoro.....	72
5.1. Le mansioni.....	72

5.2. L'autonomia, tempi e ritmi.....	74
5.3. Quali prospettive per il futuro?.....	75
5.4. Il contenuto del lavoro: la soddisfazione.....	77
5.5. Per concludere: tra mancato riconoscimento e disparità di trattamento.....	79
6. Salute e sicurezza.....	80
6.1. L' ambiente di lavoro.....	81
6.2. Infortuni e ergonomia.....	84
7. Il ruolo del sindacato.....	86
8. Responsabilità sociale.....	88
8.1. Essere responsabile.....	89
8.2. Per concludere: quale Responsabilità Sociale?	91
Studio di caso: la produzione del cemento.....	93
1. I segnali della crisi nel comparto del cemento.....	94
2. Il profilo delle aziende e dei lavoratori coinvolti.....	95
3. Le condizioni di lavoro dei lavoratori del cemento.....	96
4. Il punto di vista dei lavoratori: criticità future	98
5. I rapporti di lavoro e l'utilizzo di lavoro temporaneo	99
6. Percorsi professionali dei lavoratori	100
7. La formazione dei lavoratori intervistati	102
8. Sicurezza e salute dei lavoratori	103
9. Il ruolo del sindacato.....	106
Alcune riflessioni conclusive	108
Bibliografia	113

Indice dei grafici e delle tabelle.

Figura 1: imprese per dimensione aziendale e settori (totale Italia (2005 - 2007)).	15
Figura 2: addetti per settore e dimensione aziendale (totale Italia 2005 - 2007).	17
Figura 3: Legno, attività di Taglio e impiallacciatura, indicatori congiunturali.	18
Figura 4: Legno, fabbricazione di prodotti in legno, mobili esclusi, indicatori congiunturali.	18
Figura 5: Legno, confronto tra fabbr. di pannelli in legno e di altri prodotti di carpenteria in legno e falegnameria per l'edilizia.	19
Figura 6: Legno, confronto tra Produz. fogli da impiallacciatura e pannelli a base di legno e Prod. di carpenteria in legno per edilizia.	20
Figura 7: Legno, saldo imprese 2005 - 2007 per classe di addetti su macroregioni.	22
Figura 8: Legno, saldo addetti e imprese nel periodo 2003 - 2005.	23
Figura 9: Cemento, indicatori congiunturali, produzione di cemento, calce e gesso.	24
Figura 10: Cemento, indicatori congiunturali, Fabbr. di prodotti in calcestruzzo, cemento e gesso.	25
Figura 11: Cemento, saldo imprese 2005 - 2007 per classe di addetti su macroregioni.	26
Figura 12: Cemento, saldo addetti e imprese nel periodo 2003 - 2005.	27
Figura 13: Laterizi, prod. di materiale in terracotta per l'edilizia e di porcellana per pavimenti e rivestimenti, indicatori congiunturali.	28
Figura 14: Laterizi, confronto Produz. materiale in terracotta per edilizia (sinistra) e Prodotti di ceramica per rivestimenti e pavimenti (destra).	29
Figura 15: Laterizi, saldo imprese 2005 - 2007 per classe di addetti su macroregioni.	30
Figura 16: Laterizi, saldo addetti e imprese nel periodo 2003 - 2005.	31
Figura 17: Estrazione, settore estrazione pietra sabbia e argilla, indicatori congiunturali.	32
Figura 18: Lavorazione pietre, settore modellatura e finitura di pietra, indicatori congiunturali.	33
Figura 19: Estrazione, saldo imprese 2005 - 2007 per classe di addetti su macroregioni.	34
Figura 20: Lavorazione pietre, saldo imprese 2005 - 2007 per classe di addetti su macroregioni.	34
Figura 21: Estrazione, saldo addetti e imprese nel periodo 2003 - 2005.	36
Figura 22: Lavorazione pietre, saldo addetti e imprese nel periodo 2003 - 2005.	37
Figura 23: Lavorazione minerali non metalliferi per genere (N in migliaia) e trend complessivo (%) con 2005 = 100.	39
Figura 24: Legno per genere (N in migliaia) e trend complessivo (%) con 2005 = 100.	40
Figura 25: qualifiche per comparto produttivo.	43
Figura 26: : lavorazione materiali estr. non metalliferi, composizione per cittadinanza, serie storica.	46
Figura 27: legno, composizione per cittadinanza, serie storica.	46
Figura 28: Cassa Integrazione, variazione di anno in anno 2006 - 2009 per settori.	50
Figura 29: Assenza dal lavoro. Motivazioni per genere e provenienza.	53
Figura 30: Motivazione fine rapporto di lavoro precedente.	56

Tabella 1: lavoro a tempo determinato, diffusione per genere e qualifica.	42
Tabella 2: Lavorazione di minerali non metalliferi, composizione di genere delle attività.	44
Tabella 3: Legno, composizione di genere delle attività.	45
Tabella 4: variazioni assolute e percentuali degli occupati, per genere nei diversi settori.	48

Premessa.

Delle diverse problematiche e questioni in cui ci siamo imbattuti nei mesi impiegati per realizzare questo lavoro sono tre, in particolare, quelle che hanno caratterizzato l'analisi che proponiamo, fornendo un articolato *trait-d'union* tra le parti che la compongono: la diversità dei comparti del settore, la relativa novità che sottosta allo studio di questi comparti e l'impatto della crisi economica. Le problematiche sono ovviamente collegate l'una all'altra, ma possiamo localizzarle in due diversi ordini di questioni, uno metodologico e uno contenutistico.

I materiali da costruzione sono quattro comparti diversissimi, non solo da un punto di vista merceologico, ma anche sotto il profilo dell'organizzazione del lavoro, delle strutture produttive e la loro articolazione territoriale e di mercato. La diversità intrinseca al settore ha determinato una certa difficoltà nel tenere insieme l'analisi, sia per la frammentarietà dei dati a disposizione, che delle dinamiche oggetto d'interesse. La stessa diversità si ritrova nel modo in cui i temi qui affrontati sono stati trattati in letteratura e in analisi fatte da altri soggetti comunque autorevoli¹. Il settore della lavorazione del legno è ovviamente quello più ricco di studi, sia per l'essere considerato un settore tradizionale [Bagnasco, 1977] sia perché questa produzione ha caratterizzato diverse esperienze distrettuali anche molto significative. Questa attenzione riservata al comparto non ha comunque dato luogo ad una sistematicità ed uniformità delle analisi realizzate, anche per la diversità dei prodotti afferenti alla lavorazione del legno stesso. Parliamo di tipologie di prodotti molto diverse tra loro sia per lavorazioni che per "peso" economico. Pensiamo alla produzione di mobili e quella della cantieristica, più significative sotto entrambi i punti di vista, cui si affiancano le lavorazioni del legno per l'edilizia, prevalentemente lamellare e serramenti, fino ad arrivare a quel mosaico produttivo che è la produzione di oggetti in legno e da intreccio. Solo a partire da questa minima scansione è possibile immaginare l'importanza delle differenze di cui parliamo. Da questo punto di vista risulta meno complessa la produzione del cemento, realizzata in strutture relativamente simili tra di loro, accomunate dalle dimensioni, ma anche da una certa consapevolezza della centralità di aspetti trasversali, come l'innovazione e la sicurezza sul lavoro. Con la produzione di laterizi torniamo, in parte, alle problematiche introdotte con il comparto del legno. Aziende diverse con prodotti diversi e che, nel corso del tempo, si sono variabilmente interrelate alle potenzialità offerte dai territori. Pensiamo non solo al laterizio e alla terracotta per l'edilizia, ma anche alla

¹ Facciamo riferimento allo CSIL per il legno, all'AITEC per il cemento e al MARMOTEC per il settore lapideo.

produzione di piastrelle e pavimenti che inevitabilmente si intreccia con la lavorazione della ceramica e, in ultimo, ai manufatti in cemento, la cui lavorazione rende parte delle aziende interessate clienti di quelle che il cemento lo producono e di cui si è detto. Il quarto settore, quello del lapideo, prende ancor di più le distanze dagli altri. Qui scompaiono gli stabilimenti e entriamo nel mondo della cava, del rapporto strettissimo tra lavoro e terra, geologicamente intesa, e territorio. Un legame del tutto simile a quello rintracciabile nella produzione agricola, ma in cui il rapporto tra lavoro e terra si inverte: il marmo, come la ghiaia, non si raccoglie dopo aver piantato il seme, è piuttosto del frutto di centinaia di anni di evoluzione geologica.

A questo punto è legittimo chiedersi cosa, oltre l'eterogeneità dei temi trattati, possa unire tutto questo. Sappiamo di non stupire nessuno, purtroppo, dicendo che oltre al comparto di sbocco comune, quello cioè dell'edilizia, il filo logico non può che essere la crisi economica. Ovviamente la diversità dei settori determina una diversità degli impatti della crisi stessa e delle opzioni con cui la si fronteggia. Se nel dettaglio scenderemo più avanti, vale la pena fin da ora riprendere i principali riferimenti numerici per dare un peso al fenomeno critico. Sia dalle analisi presentate, ma anche dalle parole degli intervistati la crisi appare nella forma di una riduzione di produzione e di fatturato dell'ordine del 20 - 30% nel 2008 rispetto all'anno precedente. A questo si accompagna una crescita della richiesta di autorizzazione per le ore di Cassa Integrazione che presenta picchi considerevoli principalmente nei settori dell'estrazione e della lavorazione del legno. Gli ammortizzatori sociali, sia nella forma ordinaria che straordinaria, hanno permesso una complessiva tenuta dell'occupazione stabile nei settori interessati (2009). Il grosso della perdita, in termini di occupazione, si registra infatti nel lavoro atipico e soprattutto in quello a tempo determinato. A prescindere da questi pochi elementi comuni, gli effetti della crisi non sono omogeneamente distribuiti. Ad una diversità tra le strutture produttive e territoriali corrispondono infatti diversi impatti e diverse possibili scelte in termini di politiche aziendali. Ci concentreremo sull'agibilità che le aziende coinvolte hanno nei mercati esteri, non solo prendendo in considerazione la funzione "salvagente" che diversificazione produttiva e territoriale possono avere in fasi critiche, ma anche e soprattutto considerando il ruolo di *leader* europei e mondiali detenuto da certi imprese italiane, soprattutto nei comparti di cemento e lapidei. È in quest'ottica che assume centralità la capacità di innovazione delle aziende, sia sul piano della produzione che della ridefinizione dell'azienda stessa. Non risulterà quindi azzardato parlare, *hic et nunc*, di investimenti in ricerca e sviluppo e Responsabilità Sociale delle

imprese, proprio in quell'ottica che identifica nella crisi un'occasione di innovazione e di miglioramento delle condizioni economiche e sociali².

Crisi insomma non significa solo indicatori numerici. Sebbene questi siano necessari per comprendere le dimensioni del fenomeno, nel nostro lavoro tentiamo di ricondurre alla "forma" della crisi, rintracciabile appunto per mezzo degli indicatori economici e del mercato del lavoro, il "contenuto" che alla crisi attribuiscono i lavoratori e i dirigenti delle aziende coinvolte. Ovviamente il quadro che ne emergerà non potrà che essere variegato, ma sarà interessante confrontare le interpretazioni che gli imprenditori (o i loro delegati) danno della condizione economica attraversata, con quelle che i lavoratori danno delle loro condizioni e degli impatti delle politiche aziendali implementate. Immaginiamo, con questo approccio, di poter fornire un ulteriore contributo alle recenti discussioni su quale debba essere il ruolo del Lavoro di fronte alle difficoltà del Capitale³.

² Ci sembra significativo ricordare lo sforzo fatto in termini di analisi su queste tematiche dall'Osservatorio FILLEA sulle grandi imprese nella produzione di materiali da costruzione, giunto quest'anno al secondo rapporto annuale, dove oltre alle analisi sulla significatività degli investimenti in R&S, trovano spazio attente riflessioni sul ruolo che l'azienda ricopre nei confronti del territorio e degli *stakeholders* [Graziani, 2010].

³ Il "Libro bianco sul futuro del modello sociale" frutto del lavoro dei tecnici del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali [2009] offre infatti le linee guida per la ristrutturazione del modello sociale italiano messo in crisi dai più diversi aspetti: da quelli demografici a quelli legati alla crisi economica globale. Il testo è costellato da riferimenti a quello che dovrà essere il ruolo del lavoratore e del sindacato in un modello sociale orientato alla responsabilità; l'ottica proposta è quindi quella del superamento del conflitto e dell'armonizzazione delle strategie volte al comune fine della crescita economica. In questa prospettiva la crisi diventa un elemento esogeno al rapporto sociale tra sistema delle imprese e società, per questo al Lavoro è richiesto di contribuire responsabilmente alla sostenibilità del sistema stesso per mezzo di una riconsiderazione delle rigidità salariali e contrattuali.

Per un approfondimento, il testo è scaricabile dalla URL

<http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/376B2AF8-45BF-40C7-BBF0-F9032F1459D0/0/librobianco.pdf>

L'analisi dei dati

1. Qualche nota introduttiva.

L'analisi quantitativa sulla produzione dei materiali da costruzione che ci apprestiamo a presentare è il frutto di diversi approcci metodologici alternativamente scelti in relazione agli obiettivi di ciascun aspetto trattato. In particolare nei capitoli che compongono il lavoro proponiamo la stessa scansione logica che ha caratterizzato il lavoro di ricerca: nella prima parte è presentata una descrizione dei settori coinvolti e dei principali indicatori congiunturali; successivamente un'analisi del mercato del lavoro. Visto il particolare momento in cui ci apprestiamo a scrivere abbiamo ritenuto opportuno suddividere l'analisi del mercato del lavoro in due sottosezioni: la prima è una fotografia dell'esistente fino a poco prima dell'estendersi della crisi, mentre la seconda offre degli spunti di riflessione sull'impatto della crisi in corso sul mercato del lavoro dei settori in esame. Questa parte quantitativa fa da sfondo e contestualizza il lavoro di ricerca sul campo, cui sono dedicati i capitoli successivi.

Complessivamente la produzione di materiali da costruzione riguarda i settori della produzione di cemento, di laterizi, di legno per interni (serramenti e semilavorati) ed esterni e l'estrazione e lavorazione di pietre. Questi settori oltre ad essere, vedremo, molto legati tra loro da un punto di vista economico lo sono anche per gli aspetti produttivi e di filiera. Si tratta di attività, legno escluso, di trasformazione di materiale estrattivo grezzo e comunque per lo più destinato ad ulteriori trasformazioni. Per questa ragione, dove possibile, abbiamo cercato di sottolineare il legame esistente tra i diversi comparti, anche con il reperimento di dati relativi ai settori merceologici *limitrofi*.

I dati utilizzati per l'esplorazione quantitativa sono diversi e di diversa origine, per questo riteniamo opportuno dedicare qualche riga che ne possa semplificare la lettura. Le statistiche congiunturali sono le prime ad essere presentate. L'ISTAT fornisce mensilmente i dati relativi a diversi indicatori della congiuntura economica e del mercato del lavoro. Tuttavia non per tutti i settori sono disponibili le stesse osservazioni, né, qualora fossero disponibili, conservano lo stesso grado di utilità. Ad esempio molti indicatori sono forniti esclusivamente per le imprese di grandi dimensioni (oltre 500 addetti) classe dimensionale che non caratterizza nessuno dei settori analizzati. Nel nostro caso ci siamo soffermati prevalentemente sugli indici di produzione industriale e sui fatturati, sia interno e che estero, per ciascun settore, affrontando successivamente e con dati di altra origine gli aspetti più direttamente legati al mercato del lavoro. Degli indicatori appena introdotti forniamo un confronto tra le medie annuali in un periodo piuttosto ristretto (dal 2003 al 2009). La scelta degli anni è legata a

questioni di disponibilità dei dati, infatti trattandosi di attività inserite in settori più ampi, la rilevazione specifica dei dati non è storicamente iniziata per tutti allo stesso momento. In secondo luogo l'ISTAT non fornisce i valori assoluti, ma solo i valori relativi all'anno di riferimento. L'ultimo anno utilizzato quale riferimento è il 2005, prima di questo fu il 2002 e per questa ragione abbiamo scelto di concentrarci nel periodo che va dal 2003 al 2005. Per quanto riguarda il tessuto produttivo (numero imprese, numero addetti e classi dimensionali delle aziende) abbiamo invece utilizzato i dati contenuti nel *database* ASIA⁴. Questi, in valore assoluto, sono il frutto del lavoro di archiviazione condotto dall'ISTAT su fonti amministrative. Sono pertanto valori molto precisi, ma proprio per la loro origine non possono essere aggiornatissimi. Infatti mentre da un lato abbiamo scelto di rappresentare i principali indicatori dal 2003 per mantenere una certa confrontabilità con gli indicatori congiunturali, dall'altro ci siamo fermati con le osservazioni al 2007, ultimo dato disponibile per il livello di interesse.

L'ultima sezione, dedicata al mercato del lavoro, fonda i propri contenuti sull'analisi condotta sui dati della rilevazione continua delle forze di lavoro (ISTAT). Si tratta in questo caso di un'indagine campionaria che quindi non solo offre delle stime, ma dette stime sono tanto più soggette ad errore tanto più è ristretto l'oggetto di osservazione. Per questa ragione l'ISTAT stesso non fornisce questi dati per le singole attività, bensì solo per le divisioni economiche (*ATECO 2 digit*). Le statistiche descrittive presentate quindi riguardano l'intero settore della lavorazione di materiali estrattivi non metalliferi da un lato, nonché tutto il settore della lavorazione del legno (mobili esclusi) dall'altro. Avremo comunque modo di tornare su questo aspetto più avanti, specificando meglio le scelte fatte e le opportunità di analisi offerte. Per ora ci limitiamo a dire che i confronti tra i diversi anni sono relativi alle medie annuali del periodo che va dal 2004 (primo dato disponibile) al 2008 (ultimo dato completo disponibile al momento della stesura). Mentre solo in alcuni casi abbiamo utilizzato i dati disponibili del 2009 sia in forma semestrale (I e II trimestre) sia in forma trimestrale per i *focus* dedicati all'ultimo anno e agli effetti della crisi sul mercato del lavoro.

⁴ L'Archivio Statistico delle Imprese Attive, gestito dall'ISTAT, contiene informazioni sulle imprese provenienti da fonti amministrative, da enti pubblici o privati che gestiscono sub-archivi su segmenti produttivi specifici e, in ultimo, dall'indagine dell'ISTAT sulle imprese. Tutte le informazioni sono reperibili alla URL <http://dwcis.istat.it/cis/docs/1-3.htm>

2. Uno sguardo d'insieme.

I settori che in Italia costituiscono la produzione di materiali da costruzione, quello del legno, dei laterizi, del cemento e del lapideo, direttamente collegati all'edilizia ed escludendo la metallurgia, coinvolgono in totale oltre 530.000 addetti, distribuiti in più di 80.600 imprese (ultimi dati disponibili ASIA - 2007).

Le elaborazioni sui dati a nostra disposizione dal 2005 ci permettono di individuare una complessiva perdita, su tutto il territorio nazionale, sia in termini di numero di addetti che di imprese fino al 2007, parliamo infatti di un calo del 3,37% per quanto riguarda le imprese a fronte di un calo dello 0,87% per quanto riguarda gli addetti nello stesso periodo. Nonostante il Paese abbia sperimentato fino al 2008 una formale crescita in termini di occupazione (+0,8% annuo), non stupisce che i settori in oggetto siano arrivati all'attuale crisi economica già duramente provati dagli effetti della scia di normalizzazione del settore edile in corso dal 2005. Esauritasi infatti la spinta della crescita che ha caratterizzato il settore immobiliare negli anni '80 e '90, portandolo in controtendenza rispetto agli altri, perdere oggi il lavoro in uno di questi settori significa solo in pochissimi casi poterlo riottenere nello stesso settore [CNEL, 2008].

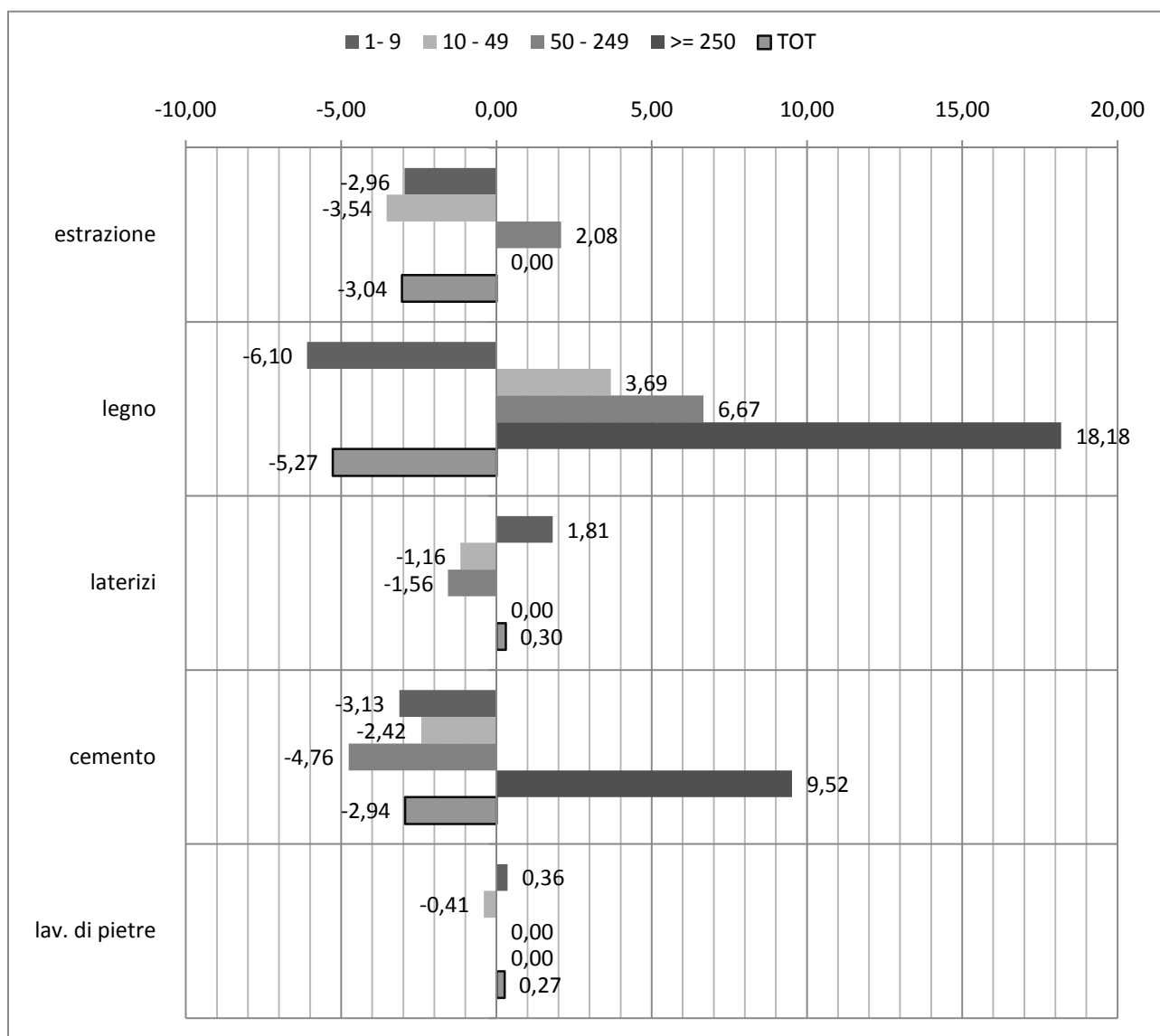
Vedremo più avanti nel dettaglio per settore i dati congiunturali sui fatturati e sugli indici di produzione, ma già da ora, considerato quanto detto, possiamo anticipare che in tutti i settori a fronte di una sostanziale caduta dell'indice di produzione si sono registrati, dal 2005 ad oggi, delle differenze significative in base alla provenienza dei fatturati. In particolare possiamo dire che, sia per quanto riguarda il fatturato estero sia per quello interno, la crescita è proseguita fino alla fine del 2007, sebbene sia il primo ad aver consentito i migliori risultati. Diversamente che in Italia, infatti, al di fuori del nostro Paese sembra proseguire la crescita del settore edile e le imprese che hanno scelto la via dell'internazionalizzazione sono quelle che conservano le migliori occasioni di fatturato. Non a caso, eccetto che per il settore dei laterizi e della lavorazione di pietre, dove rispettivamente le piccole imprese dal 2005 sono aumentate o hanno tenuto, in tutti gli altri si registra una complessiva diminuzione delle piccole imprese a beneficio della crescita di quelle di dimensioni maggiori, più idonee alla concorrenza sul mercato internazionale. Ovviamente la diminuzione di imprese di piccole dimensioni non può essere spiegata solo con una maggiore mortalità di queste attività produttive. Il graduale abbandono della dimensione artigianale può infatti passare per diverse vie, tra le quali è possibile immaginare dei processi di ristrutturazione in senso espansivo delle piccole aziende, soprattutto quando coinvolte in attività che ben si prestano ad un organizzazione distrettuale della produzione.

I settori coinvolti nella produzione di materiali da costruzione coinvolgono oltre 530.000 addetti distribuiti in più di 80.600 imprese.

Le due figure che seguono, 1 e 2⁵, rappresentano una sintesi di quanto avvenuto nei settori presi in considerazione dal punto di vista della struttura produttiva nel periodo che va dal 2005 al 2007 (ASIA 2007). Di ciascun settore osserveremo i dettagli più avanti, per ora ci limitiamo a delle brevi considerazioni complessive.

⁵ I grafici presentati rappresentano per ciascun settore la crescita o il decremento, in valori assoluti delle imprese (fig. 1) e degli addetti (fig. 2). Ciascun colore rappresenta, rispettivamente, la classe dimensionale delle imprese e la classe dimensionale delle imprese in cui gli addetti sono inseriti. Oltre le 4 classi dimensionali, per ciascun settore, è presentata la media complessiva del totale delle imprese e degli addetti.

Figura 1: imprese per dimensione aziendale e settori (totale Italia (2005 - 2007)).



Fonte: elaborazione IRES su dati ISTAT

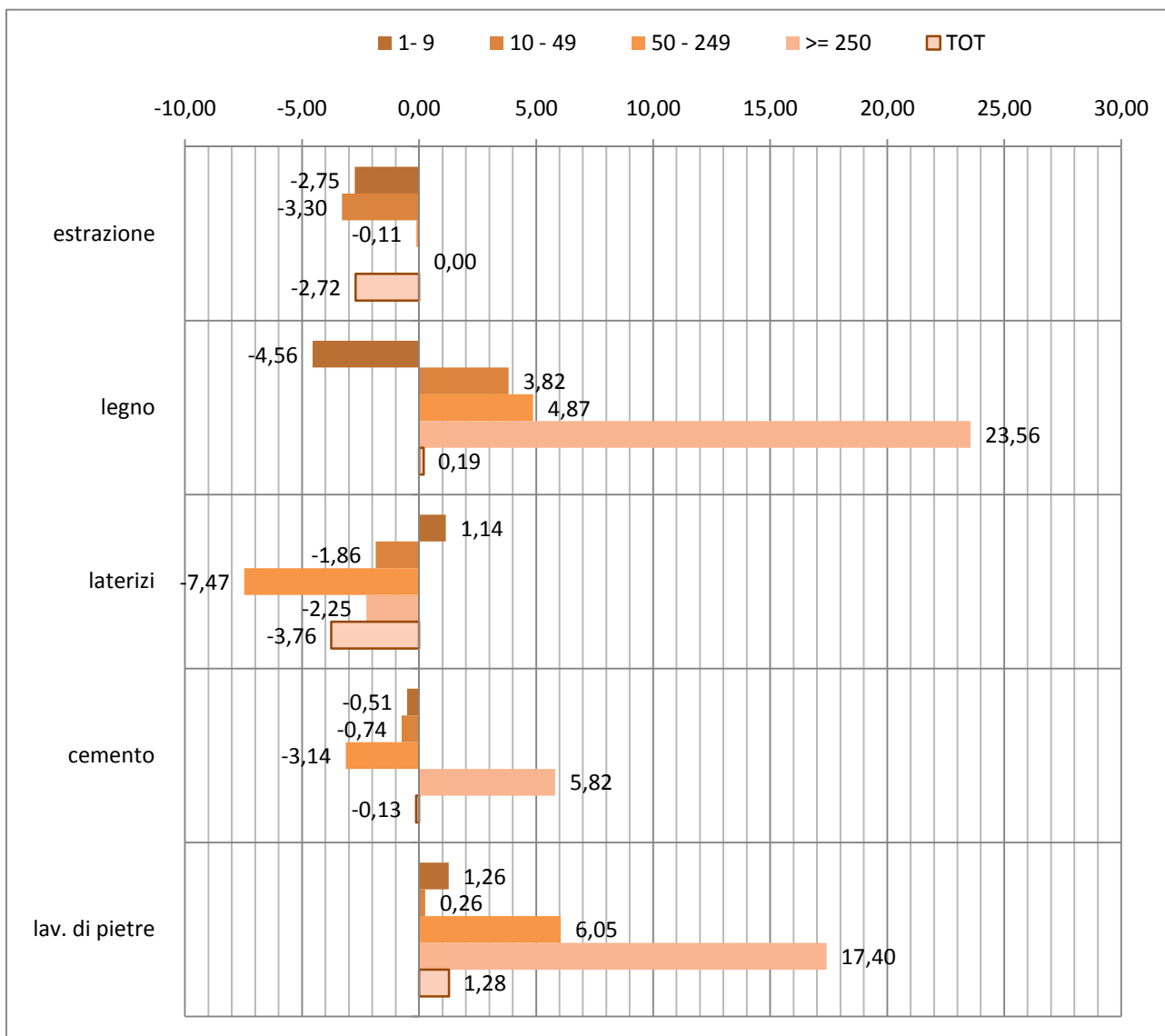
I due grafici sono stati costruiti presentando i *trends*⁶ (2005 - 2007) della presenza di imprese e di addetti suddivisi per dimensione aziendale nei diversi settori. Per ciascun settore preso in considerazione abbiamo anche il dato complessivo che ci aiuta nella lettura di quelli parziali. Infatti quello che si nota immediatamente nelle due figure sono i picchi, sia positivi che negativi, che in certi settori riguardano alcune dimensioni aziendali. Prendiamo ad esempio il dato relativo agli addetti nel settore del legno (fig. 2), osserviamo che eccezion fatta per le piccole imprese (1-9 addetti) tutte le altre classi sono cresciute nel periodo considerato, anche in modo

⁶ Cfr. paragrafo precedente per i riferimenti sulla scelta del periodo.

considerevole. A guardare il dato complessivo però è possibile notare che una vera crescita del numero di addetti non si è verificata se non in modo marginale (+0,19%). Questa apparente contraddizione è data dal fatto che la gran parte degli addetti sono coinvolti in imprese di piccole dimensioni e che la diminuzione in quella fascia è stata solo parzialmente compensata dall'aumento degli addetti nelle altre. In questo caso ipotizziamo un fenomeno di ristrutturazione in senso espansivo, legato quindi all'abbandono della dimensione artigianale, più che ad una semplice perdita di posti di lavoro. Questa chiave di lettura è suffragata anche dall'osservazione del dato corrispondente delle imprese nello stesso settore (fig. 1). Anche dal punto di vista delle imprese possiamo infatti notare come a fronte della significativa crescita delle classi medio grandi di azienda il dato complessivo è molto più "sensibile" alla diminuzione delle imprese più piccole. Un'interpretazione di questo tipo non è comunque generalizzabile a tutti i settori presi in considerazione.

Per quanto riguarda l'estrazione e la produzione di laterizi siamo di fronte ad una perdita più significativa di posti di lavoro, cui si è affiancata un certo aumento delle piccole imprese, aumento che potrebbe far pensare al tentativo di "mettersi in proprio" degli addetti usciti dalle aziende più grandi, o, in alternativa, a processi di esternalizzazione. Per quanto riguarda il cemento, inteso sia come produzione di cemento, calce e gesso, sia come fabbricazione di manufatti, si nota - relativamente alla diminuzione complessiva delle imprese nel periodo di riferimento - come il *trend* complessivo risenta di più della crescita del numero di grandi aziende. Aspetto che ritroviamo osservando la situazione degli addetti nello stesso settore. Infatti nonostante gli addetti nelle aziende più piccole siano diminuiti anche più del 3%, complessivamente si evidenzia una sostanziale tenuta dell'indicatore, che perde *solo* lo 0,13%. In questo caso quindi non evidenziamo tanto una ristrutturazione *ex-novo* del tessuto produttivo, quanto invece gli effetti del consolidamento di una trasformazione in atto già da tempo. In questo senso basti pensare che già nel 2007 le tre più grandi aziende italiane detenevano da sole il 57,6% della produzione nazionale per un totale di 48 stabilimenti [AITEC, 2007].

Figura 2: addetti per settore e dimensione aziendale (totale Italia 2005 - 2007).

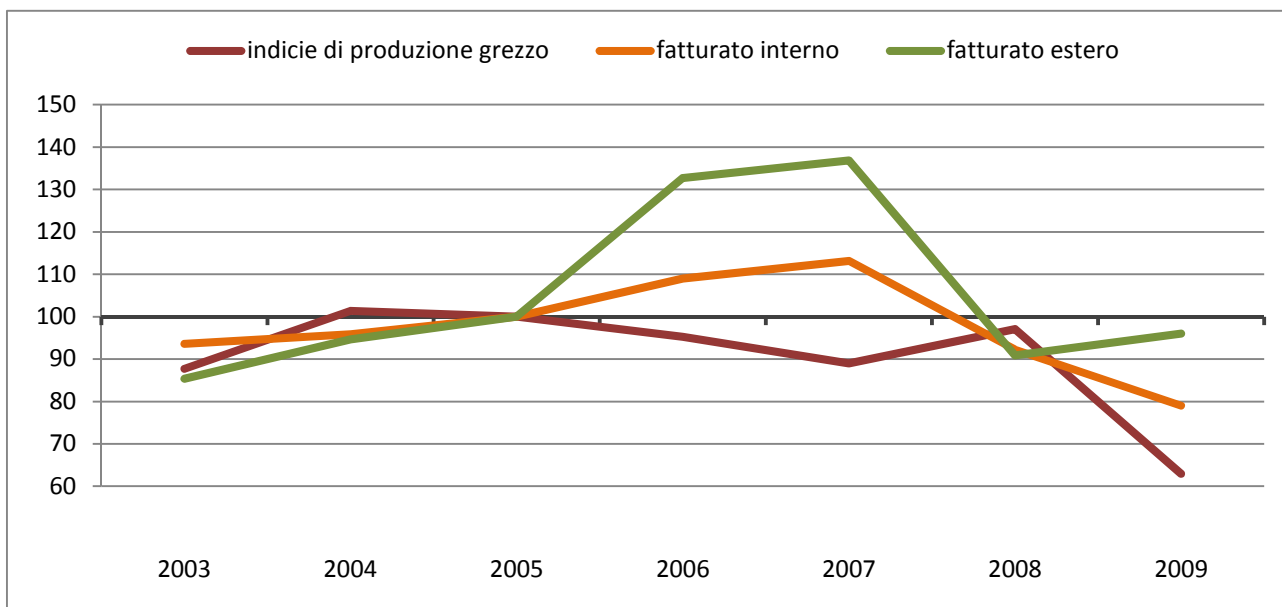


Fonte: elaborazione IRES su dati ISTAT

3. Il legno per l'edilizia.

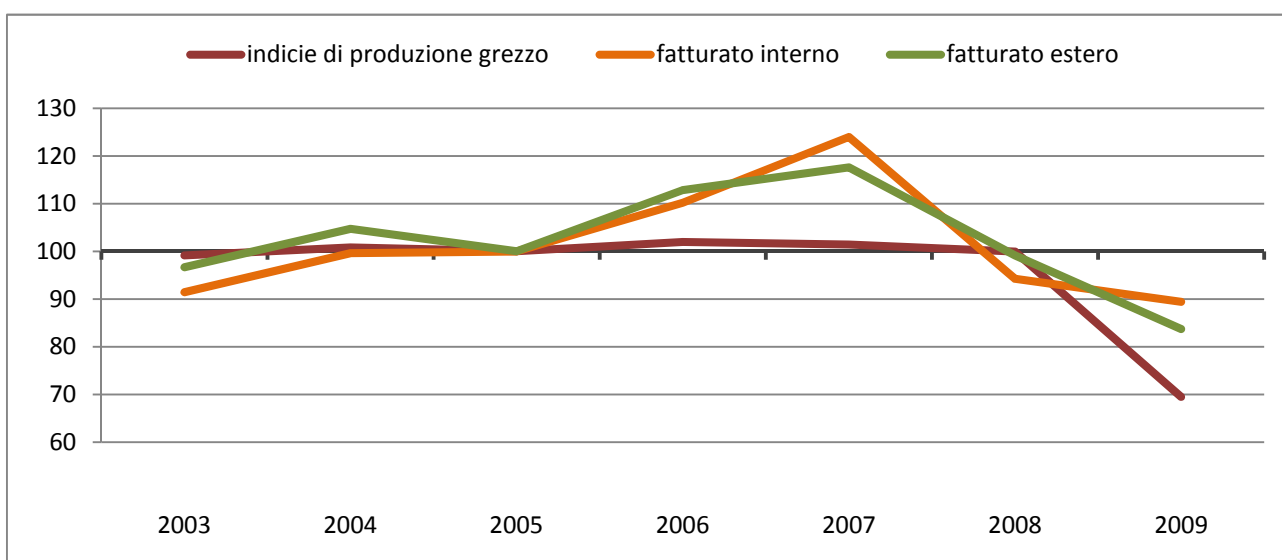
Il settore del legno è quello merceologicamente più complesso, le elaborazioni che proponiamo sono finalizzate a restituire in parte questa complessità, per questa ragione possono riguardare anche settori *limitrofi* a quelli di nostro preciso interesse.

Figura 3: Legno, attività di Taglio e impiallacciatura, indicatori congiunturali.



Fonte: elaborazione IRES su dati ISTAT

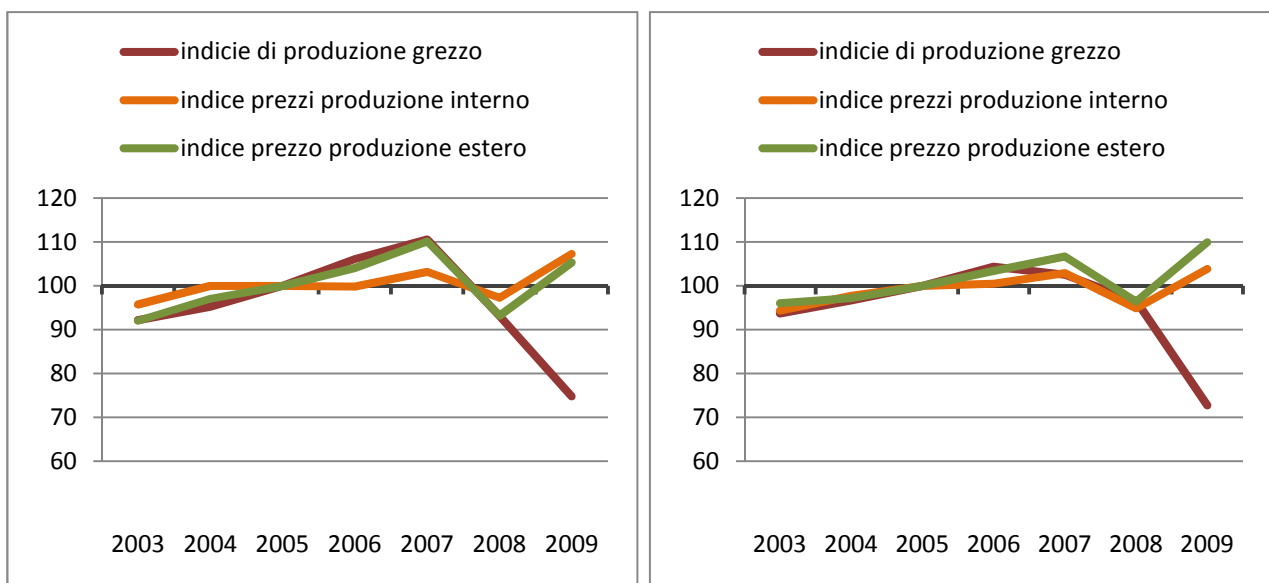
Figura 4: Legno, fabbricazione di prodotti in legno, mobili esclusi, indicatori congiunturali.



Fonte: elaborazione IRES su dati ISTAT

I *trends* degli indicatori nei settori della fabbricazione di prodotti in legno e della lavorazione della materia grezza, sono molto simili tra loro. I ritmi di crescita fino al 2005 non evidenziano differenze significative per nessuno degli indicatori presi in considerazione. Dal 2005 al 2007 invece, sia in presenza di una flessione dell'indice di produzione grezzo, sia nel caso di una sostanziale stabilità, come avviene nei due settori presi in considerazione i fatturati interni tendono a crescere anche fino a poco meno del 20%. Diversamente i fatturati esteri si differenziano. Abbiamo infatti, a fronte di una crescita del circa 40% rispetto al 2005 nel settore del taglio e impiallacciatura, un più modesto incremento (poco meno del 20%) nel settore della fabbricazione di prodotti in legno. Dal 2007 al 2008 non notiamo grossi stravolgimenti al livello della produzione, mentre si osserva la caduta dei due fatturati osservati. Caduta che continua e cui si affianca quella della produzione per i primi 10 mesi del 2009. Nell'ultimo periodo preso in considerazione si può osservare come i fatturati scendano anche al

Figura 5: Legno, confronto tra fabbr. di pannelli in legno e di altri prodotti di carpenteria in legno e falegnameria per l'edilizia.

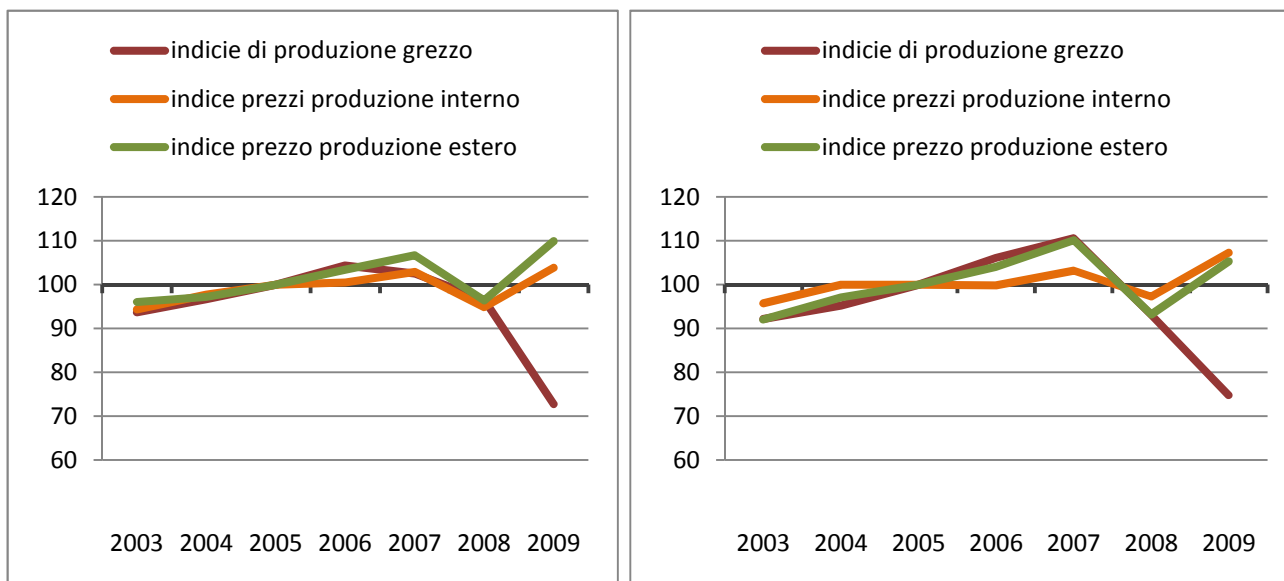


Fonte: elaborazione IRES su dati ISTAT

di sotto dell'anno di riferimento (2005), sebbene dobbiamo rilevare una perdita più precipitosa nel fatturato estero per il settore del taglio e impiallacciatura nella prima parte dell'ultimo periodo (2007 - 2008) cui segue un principio di ripresa già nei primi mesi del 2009. Lo stesso non avviene per il settore della fabbricazione dei prodotti in legno dove il decremento dei due fatturati non si differenzia in modo così significativo.

Entrando ancora più nel dettaglio delle singole attività economiche all'interno del settore della fabbricazione dei prodotti in legno e prendendo in considerazione quella dei pannelli in legno, della carpenteria per l'edilizia (escludendo quindi dall'analisi la fabbricazione di prodotti in paglia e da intreccio e degli imballaggi nonché quella di pavimenti e parquet, per la quale i dati non sono disponibili), i trends rilevati non si differenziano in modo significativo né per quanto riguarda l'indice di produzione, né per gli

Figura 6: Legno, confronto tra Produz. fogli da impiallacciatura e pannelli a base di legno e Prod. di carpenteria in legno per edilizia



Fonte: elaborazione IRES su dati ISTAT

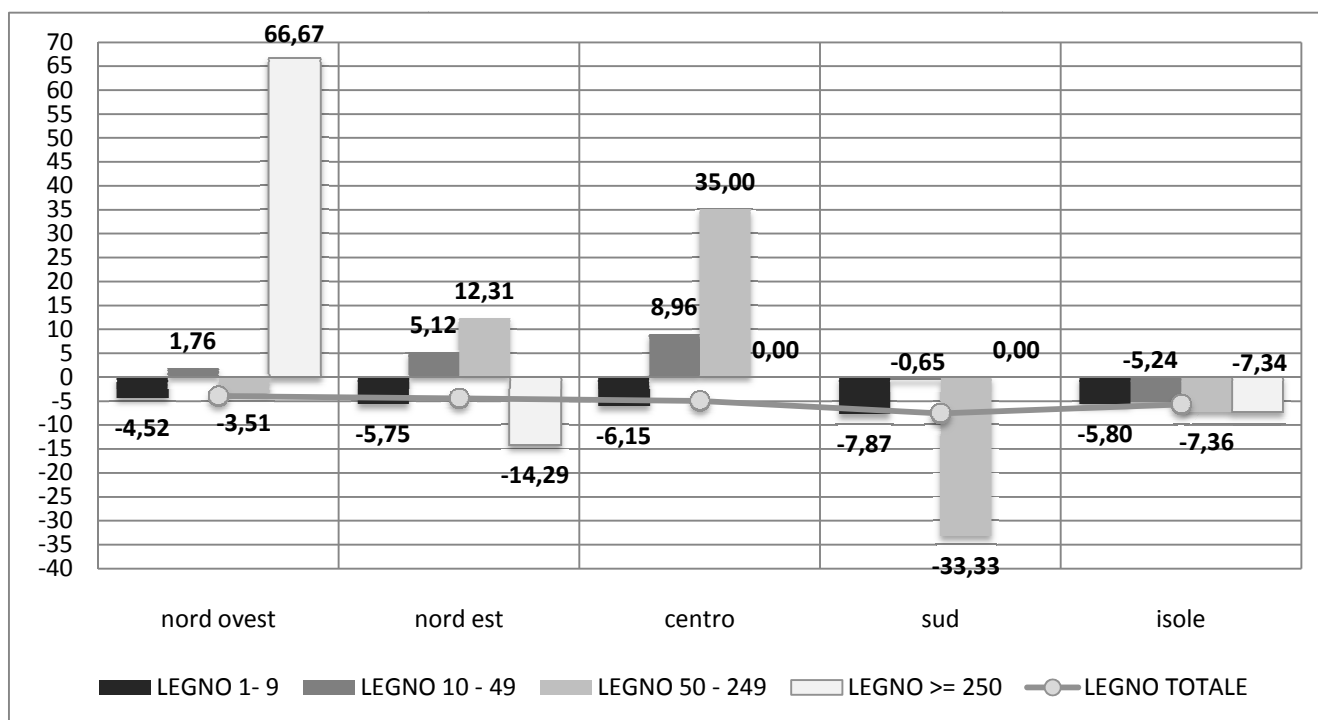
indici dei prezzi alla produzione dei prodotti venduti sui mercati estero e interno. In particolare si rileva solo una crescita dei prezzi dal 2008 al 2009, dopo una discesa che aveva portato questi indicatori al di sotto del riferimento (2005), omogenea ai mercati e nei tre settori. Nonostante la sostanziale omogeneità alcune differenze sono apprezzabili; in particolar modo tra le due produzioni più legate all'edilizia si osserva che la crescita della produzione che ha caratterizzato il settore nel suo complesso dal 2003 è stata comunque meno vigorosa nella fabbricazione di pannelli in legno (4,4% in più del 2005) mentre, per quanto riguarda la produzione di carpenteria per l'edilizia, lo stesso indicatore ha fatto registrare un balzo in positivo di oltre il 10% nello stesso periodo. La flessione vera e propria comunque è iniziata tra il 2006 (pannelli in legno) e il 2007 (carpenteria) ed è tutt'ora in opera se si pensa che rispetto al 2005 i due settori hanno visto scendere l'indice di produzione, dai rispettivi picchi, di circa il 36% (dal

2006) la fabbricazione di pannelli e dal 2007 la produzione di carpenteria per l'edilizia.

3.1. Il tessuto produttivo.

Osservando i dati del database ASIA possiamo affermare che nel periodo che va dal 2005 al 2007 in Italia la fabbricazione dei prodotti in legno (esclusi i mobili e i prodotti in paglia e materiale da intreccio) ha visto diminuire del 5,27% le imprese coinvolte nonostante una sostanziale tenuta del numero di addetti (+0,19%). Da questo dato è possibile desumere che ad essere penalizzate siano state soprattutto le piccole imprese. Il fenomeno ha riguardato tutto il territorio nazionale, da nord a sud infatti le imprese sono diminuite sebbene in modo diverso. In particolare, con riferimento alla figura 8, abbiamo rilevato come dalle regioni settentrionali a quelle meridionali il decremento nel periodo considerato quasi raddoppi. Altre differenze tra le regioni possono essere notate per quanto riguarda il numero di addetti. Infatti mentre per le regioni settentrionali, eccetto Piemonte e Friuli-Venezia Giulia, alla diminuzione del numero di imprese si affianca una complessiva crescita del numero di addetti, dal Lazio in giù i due dati sono sempre accompagnati dal segno negativo, uniche eccezioni sono la Sardegna e l'Abruzzo, dove, per quanto riguarda la Sardegna ad un vistoso -8.03% di imprese corrisponde una certa tenuta del numero di addetti (+0,19%), mentre per l'Abruzzo la stessa analisi è caratterizzata da variazioni più discrete (-4,18% le aziende; 0,95% gli addetti). Nella distanza tra i due indicatori sembra essere riconfermata la peggiore condizione sperimentata dalle piccole aziende nel periodo di riferimento.

Figura 7: Legno, saldo imprese 2005 - 2007 per classe di addetti su macroregioni.



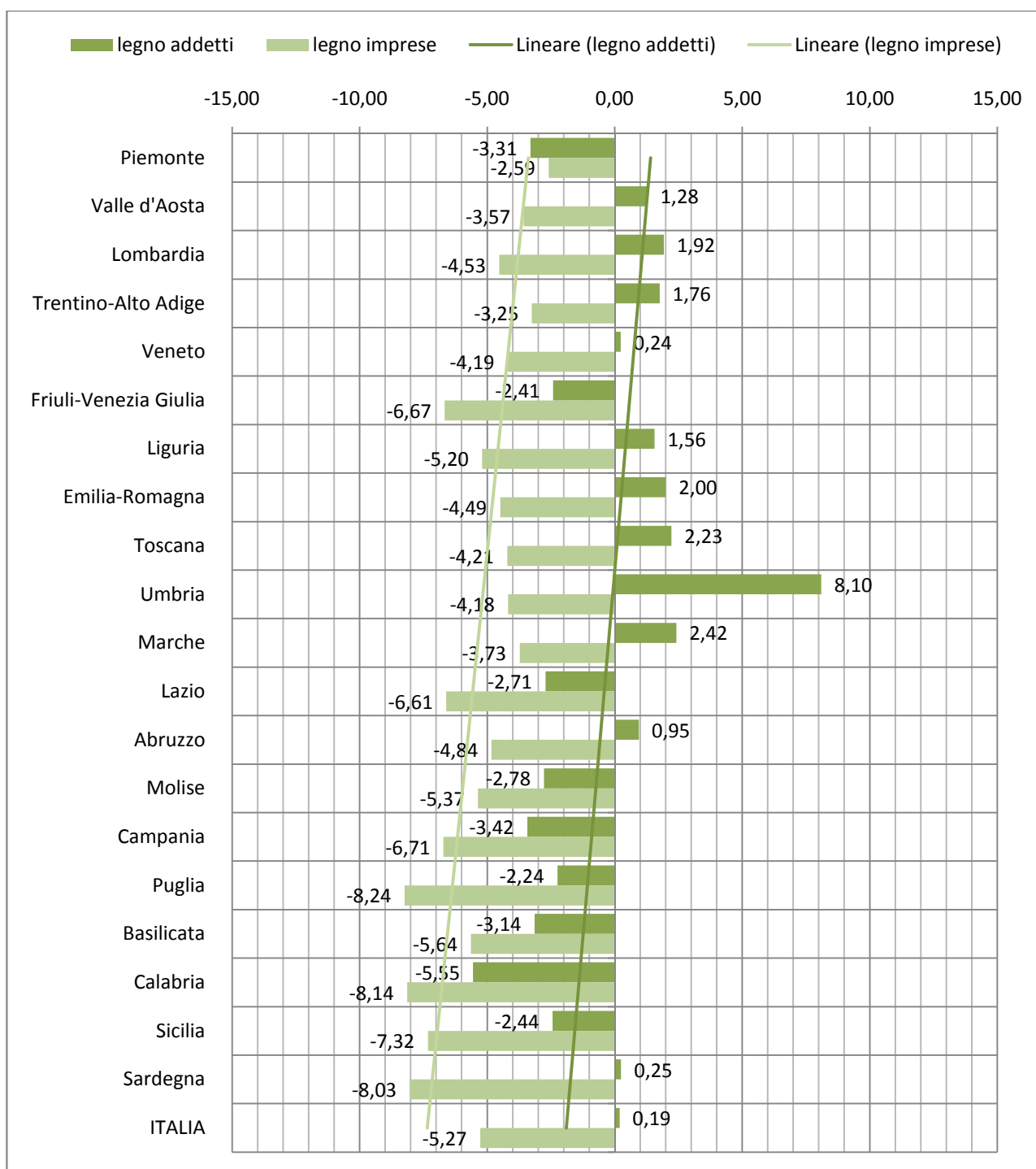
Fonte: elaborazione IRES su dati ISTAT

Quanto detto fin'ora sull'articolazione per regioni dei fenomeni presi in considerazione è rintracciabile anche osservando il dato sulla dimensione delle imprese su base macroregionale⁷ (cfr. figura 7⁸). Si nota immediatamente come la classe 50 - 249 addetti sia quella che complessivamente ha retto meglio nel periodo di riferimento. Lo stesso non si può dire per il sud, dove comunque le imprese di tutte le classi di addetti hanno registrato flessioni più o meno negative.

⁷ Le macroregioni sono state elaborate secondo la classificazione ISTAT. Nord Ovest: Piemonte, Val d'Aosta, Lombardia, Liguria; Nord-Est: Trentino Alto Adige, Veneto, Friuli Venezia Giulia ed Emilia Romagna; Centro: Toscana, Umbria, Marche e Lazio; Sud: Abruzzo, Campania, Puglia, Basilicata e Calabria; in ultimo troviamo le due isole, Sicilia e Sardegna.

⁸ La figura 7 è stata costruita con i dati ASIA sul numero delle imprese per classi dimensionali dal 2003 al 2007. Le classi di suddivisione vanno dalle imprese piccolissime da 1 a 9 addetti, a quelle piccole, da 10 a 49 addetti. Le imprese medie sono quelle che vanno da 50 a 249 addetti, seguite da quelle grandi con più di 249 addetti. Nel grafico sono presenti due sistemi di rappresentazione, il primo è l'istogramma a barre verticali, che di ciascuna classe dimensionale sintetizza, su base macroregionale, il trend nel triennio 2005 - 2007; il secondo è invece la curva del totale delle imprese, costruita complessivamente per tutte le dimensioni aziendali in ciascuna macroregione.

Figura 8: Legno, saldo addetti e imprese nel periodo 2003 - 2005⁹.



Fonte: elaborazione IRES su dati ISTAT

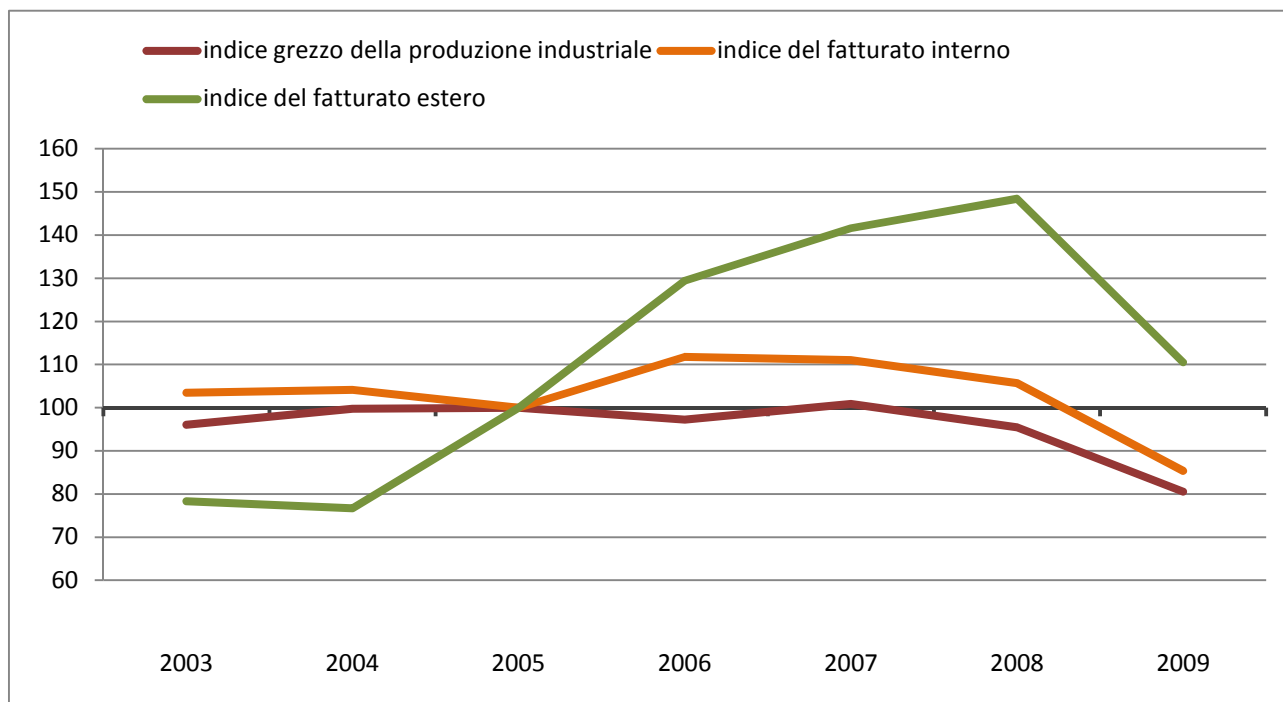
⁹ La figura 8 è stata costruita a partire dal numero degli addetti e delle imprese del database ASIA. Rappresenta il saldo, in ciascuna regione, dei volumi di addetti e di imprese nel biennio 2005 - 2007. Col colore più chiaro sono rappresentati i dati riguardanti le imprese, con quello più scuro gli addetti. Ciascuna serie di dati è stata poi enfatizzata e sintetizzata con una linea di tendenza. Scorrendo da nord a sud le regioni si può osservare, per mezzo della linea quale sia l'orientamento medio dell'indicatore preso in considerazione. Oltre i dati su base regionale nella stessa figura, è presente il dato medio nazionale.

4. Il cemento.

Come per il legno anche nel caso del cemento prendiamo in considerazione gli indicatori congiunturali relativi ai settori più ampi. Nelle figure 9 e 10 sono rappresentate le curve dei principali due settori, rispettivamente, *produzione di cemento, calce e gesso* e della *fabbricazione di prodotti in calcestruzzo, cemento e gesso*, che pur non rientrando nell'edilizia, suscita un certo interesse visto lo stretto rapporto con il settore. In queste rappresentazioni quindi oltre alle aziende che producono direttamente cemento, calce, gesso e i relativi manufatti per l'edilizia, sono richiamati gli indicatori anche di quelle impegnate nell'attività di produzione di calcestruzzo pronto all'uso, di malta, di prodotti in fibrocemento e di altri prodotti.

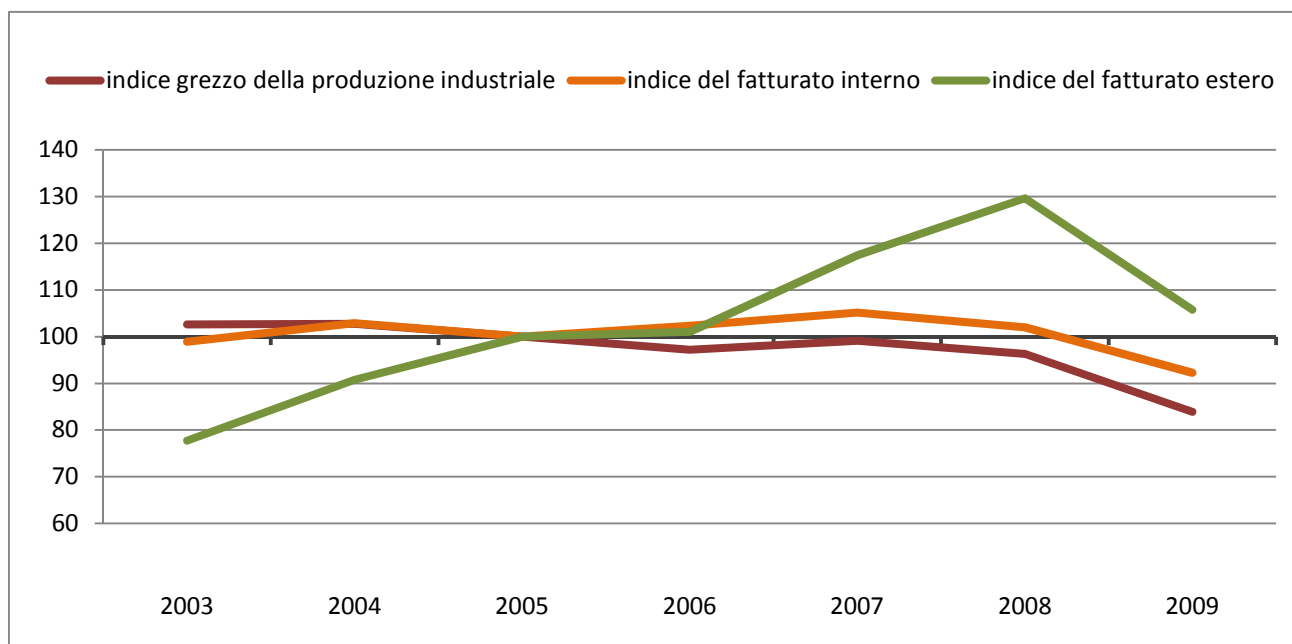
Che le attività in questione siano estremamente vicine, per lo meno per quanto riguarda gli indicatori presi in considerazione, lo si evince anche dalle analogie che emergono tra le due figure. Infatti i *trends* risultano sostanzialmente omogenei, sia per quanto riguarda gli andamenti della produzione che per i fatturati e le relative differenze.

Figura 9: Cemento, indicatori congiunturali, produzione di cemento, calce e gesso.



Fonte: elaborazione IRES su dati ISTAT

Figura 10: Cemento, indicatori congiunturali, Fabbr. di prodotti in calcestruzzo, cemento e gesso.



Fonte: elaborazione IRES su dati ISTAT

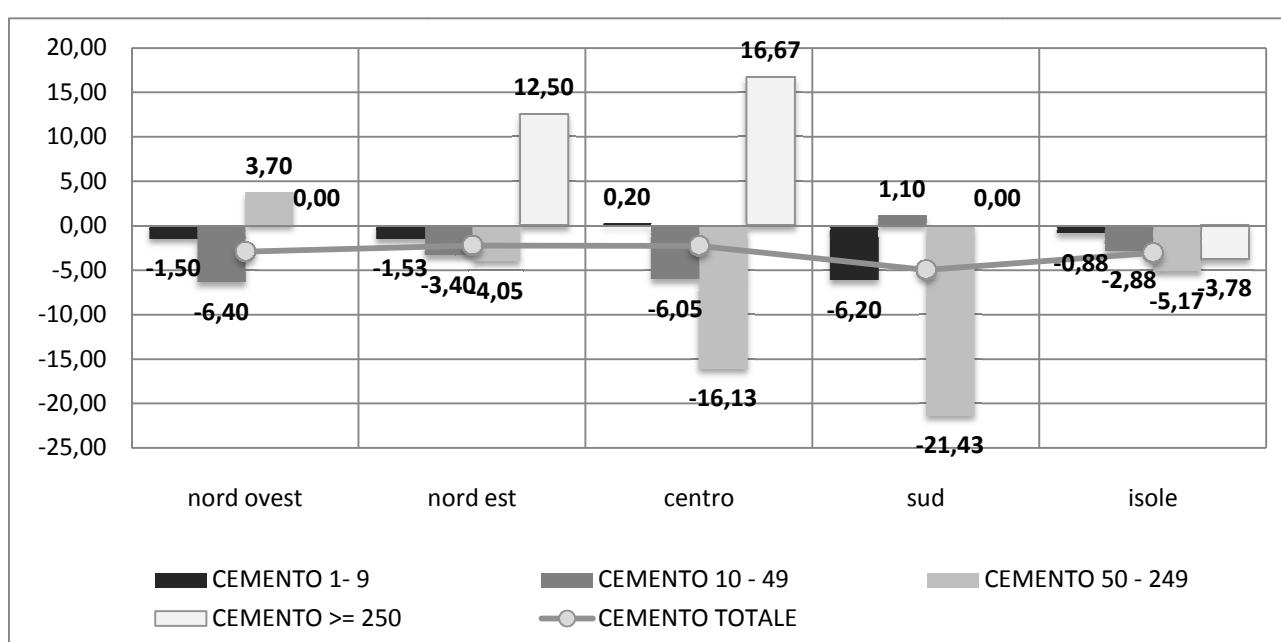
In particolare notiamo che dal 2003 al 2005 per entrambi i settori la produzione ha subito una progressiva discesa. Il decremento accelera vistosamente nell'ultimo periodo considerato dopo una leggera ripresa registrata nel 2007. All'ottobre del 2009 l'indice grezzo di produzione perde circa il 16% dal 2005 per quanto riguarda la fabbricazione dei prodotti in cemento calce e gesso e quasi il 20% nella produzione dei materiali.

Il fatturato nel mercato interno, nel periodo considerato, risulta nel complesso stabile per le due produzioni, sebbene per quanto riguarda la produzione di cemento calce e gesso si rilevi un più significativo incremento nel biennio 2006 - 2007 che quello avuto, nello stesso periodo, nella fabbricazione dei prodotti con questi materiali. Analoga differenza si è registrata per il fatturato sul mercato estero, anche se la crescita, in questo caso, è proseguita fino al 2008, portando tra l'altro le curve a valori importanti: circa un +50% per il primo settore e circa un +30% per il secondo (anno di riferimento 2005). Nonostante il profondo cambiamento della direzione, parliamo di -40% e -23% rispetto all'anno precedente, nel 2009 il fatturato estero si mantiene ancora a valori superiori al 2005, cosa che non avviene per gli altri due indicatori esaminati.

4.1. Il tessuto produttivo

Il settore della produzione del cemento, della malta e del gesso si è affacciato al 2008 dopo un triennio (2005 - 2007) caratterizzato da una perdita in termini sia di imprese (-2,94%) che di addetti (-0,13). Parliamo di un totale di oltre 4.900 imprese e di circa 73.000 addetti (nel 2007). Tuttavia solo una minima parte è impegnata nella produzione diretta di cemento, al 2007 infatti le aziende impegnate in questa attività economica sono poco meno di 300. In prevalenza si tratta di imprese delle prime due classi di numero addetti (1-9 e 10-49) con una diffusione relativamente omogenea sul territorio nazionale (cfr. figura 11).

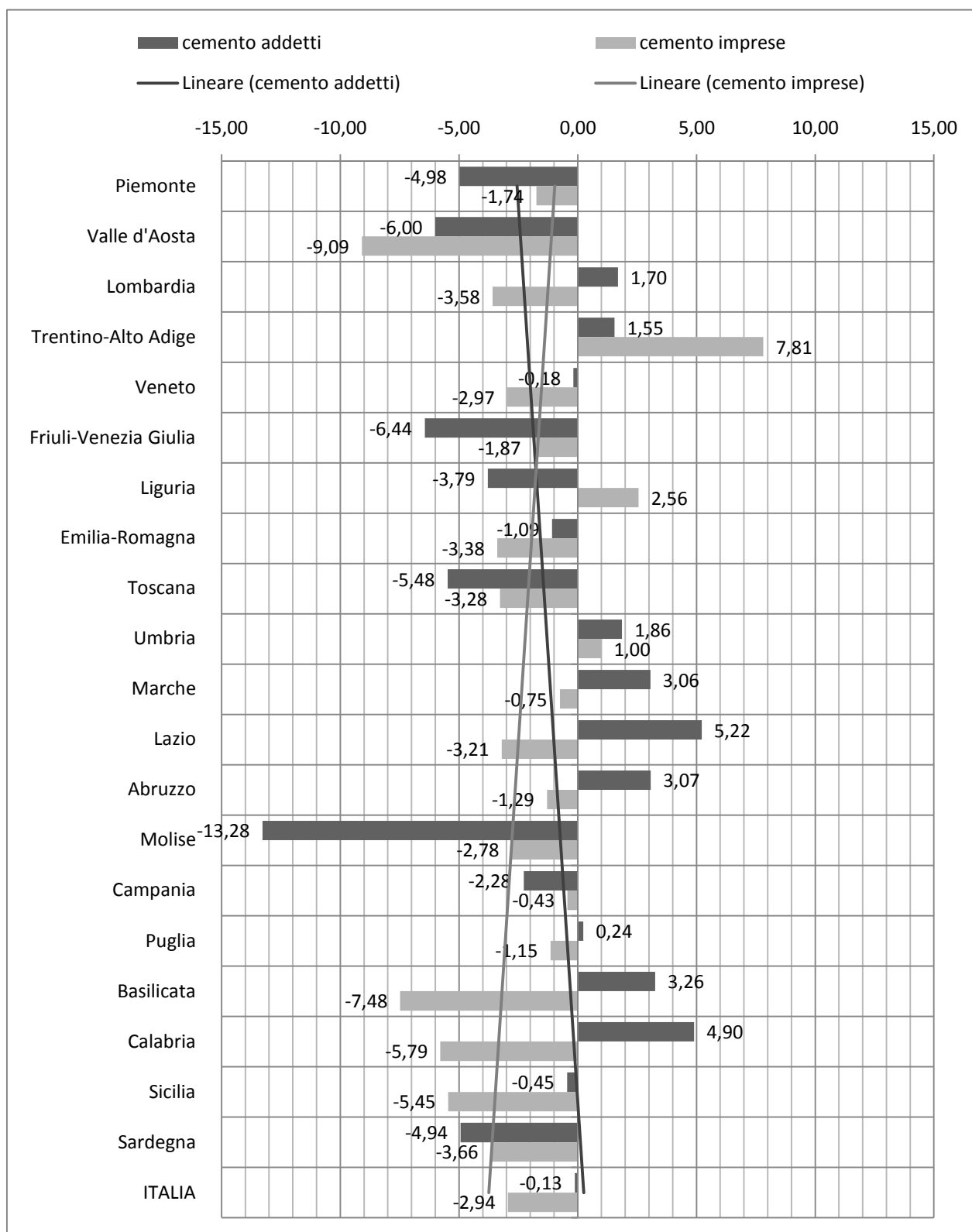
Figura 11: Cemento, saldo imprese 2005 - 2007 per classe di addetti su macroregioni.



Fonte: elaborazione IRES su dati ISTAT

Come è possibile osservare nella figura 12 dal 2005 al 2007 le perdite in termini sia di numero di imprese che di addetti ha riguardato quasi tutto il territorio nazionale, sebbene, spostandoci da nord a sud il saldo tenda ad essere meno negativo per quanto riguarda il numero di addetti e più negativo per le imprese. Solo il Trentino Alto Adige nel periodo considerato ha visto crescere il settore nei termini degli indicatori considerati (+7,81% per le imprese; +1,55% per gli addetti); tuttavia in numeri assoluti parliamo di una variazione di 5 aziende di classe medio piccola nel settore della fabbricazione di prodotti in cemento calce e gesso. Visti i numeri davvero esigui tenderemmo a non prendere in considerazione i picchi delle figure proposte, limitandoci a rilevare una condizione di difficoltà su tutto il territorio nazionale e per tutte le dimensioni di impresa.

Figura 12: Cemento, saldo addetti e imprese nel periodo 2003 - 2005.

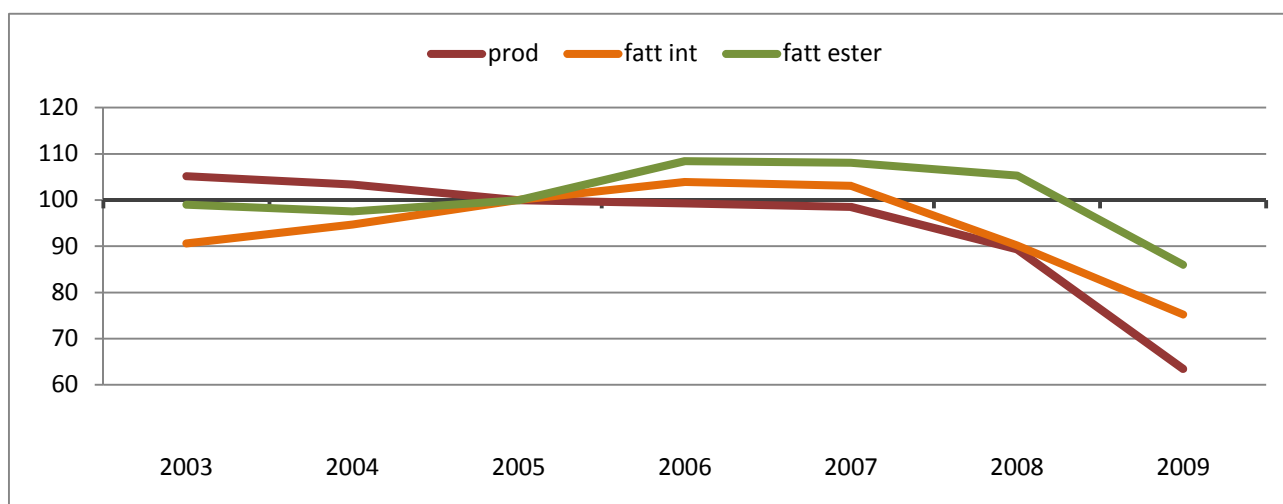


Fonte: elaborazione IRES su dati ISTAT

5. I laterizi.

In termini di indice grezzo di produzione industriale, la produzione di materiale in terracotta per l'edilizia e di porcellana per pavimenti e rivestimenti, tocca oggi il livello più basso dal 2003. Dopo aver perso poco più del 3% dal 2003 al 2005, il settore arriva al 2007 con un ulteriore decremento di produzione (-1,5% dal 2005). Dal 2007 al 2009 i numeri si fanno significativamente più importanti: -10% nel 2008 e -37% nei primi 10 mesi del 2009 (confronto con 2005).

Figura 13: Laterizi, prod. di materiale in terracotta per l'edilizia e di porcellana per pavimenti e rivestimenti, indicatori congiunturali.

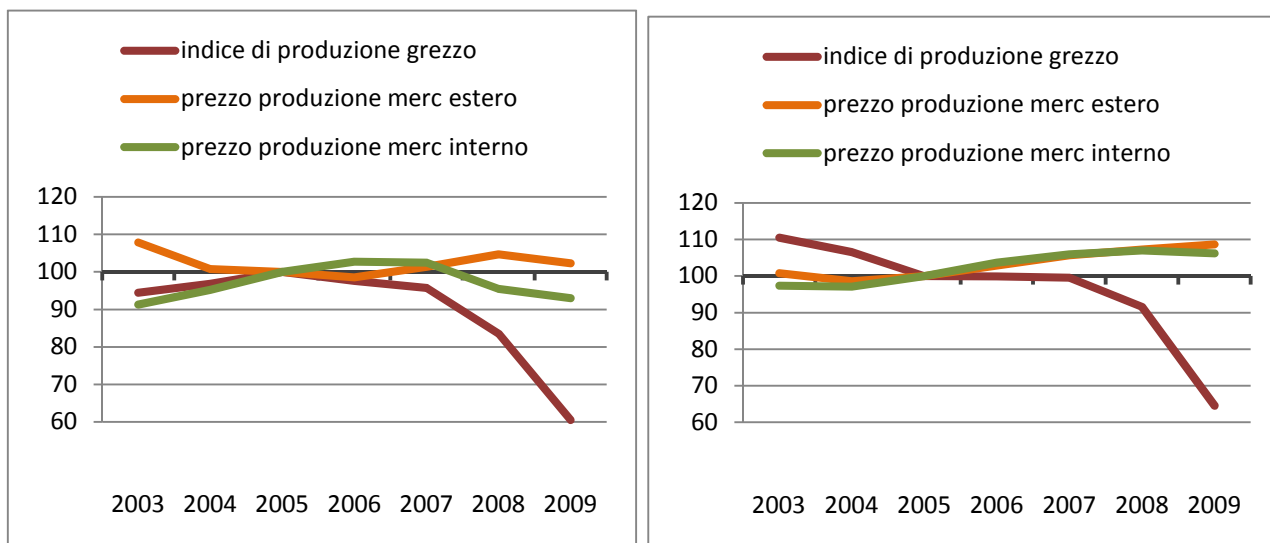


Fonte: elaborazione IRES su dati ISTAT

Oltre all'indice di produzione industriale, nella figura 14 sono rappresentati i *trends* dei fatturati nei mercati estero e interno. Come negli altri settori fin qui analizzati, anche per quello della lavorazione di terracotta e ceramica per rivestimenti, il fatturato sul mercato estero tiene più di quello nel mercato interno, senza comunque aver mai raggiunto incrementi significativi rispetto all'anno di riferimento (2005). Al 2009 anche questo indicatore giunge nell'emisfero negativo del grafico, avendo perso quasi il 20% dalla media 2008.

Al confronto diretto le due attività coinvolte non evidenziano differenze

Figura 14: Laterizi, confronto Produz. materiale in terracotta per edilizia (sinistra) e Prodotti di ceramica per rivestimenti e pavimenti (destra).



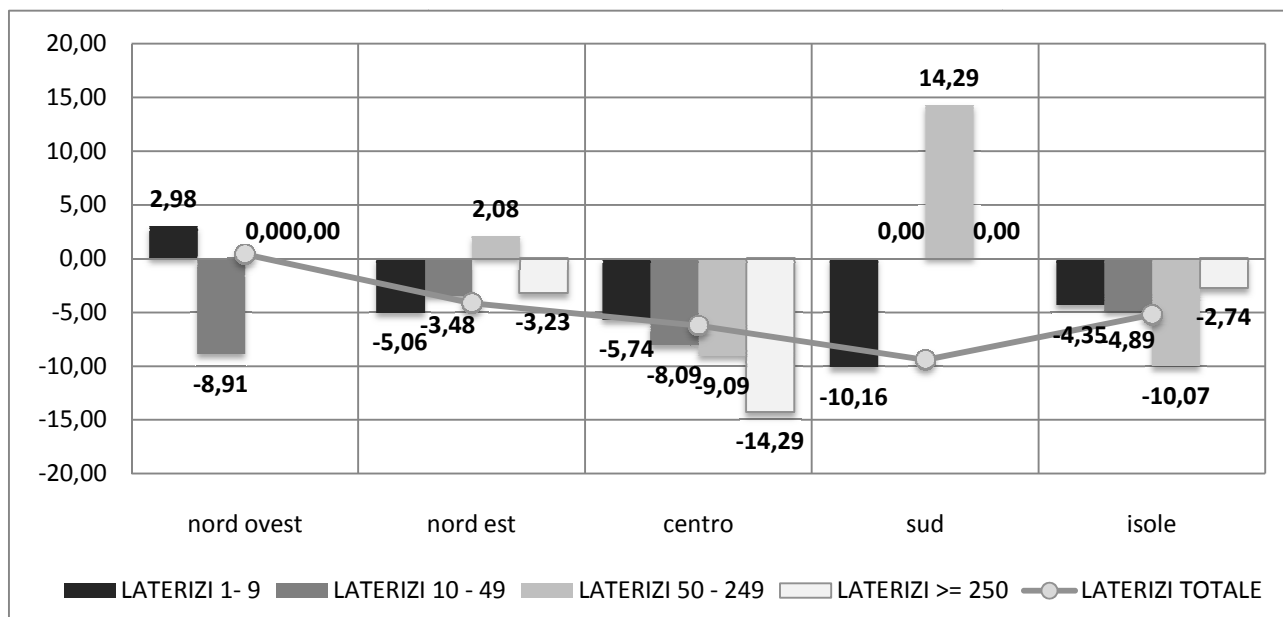
Fonte: elaborazione IRES su dati ISTAT

estremamente importanti. L'indice di produzione grezzo è sceso sia per la produzione di laterizi in senso stretto che di porcellana per rivestimenti. Qualche divergenza è rilevabile solo per quanto riguarda i prezzi alla produzione, che risultano più stabili nella seconda attività sia nel mercato estero che in quello interno. I prezzi alla produzione della terracotta seguono invece andamenti discordanti tra i due mercati, sebbene non siano stati rilevati, dal 2003 ad oggi, scostamenti maggiori del 10% rispetto all'anno di riferimento (2005).

5.1. Il tessuto produttivo.

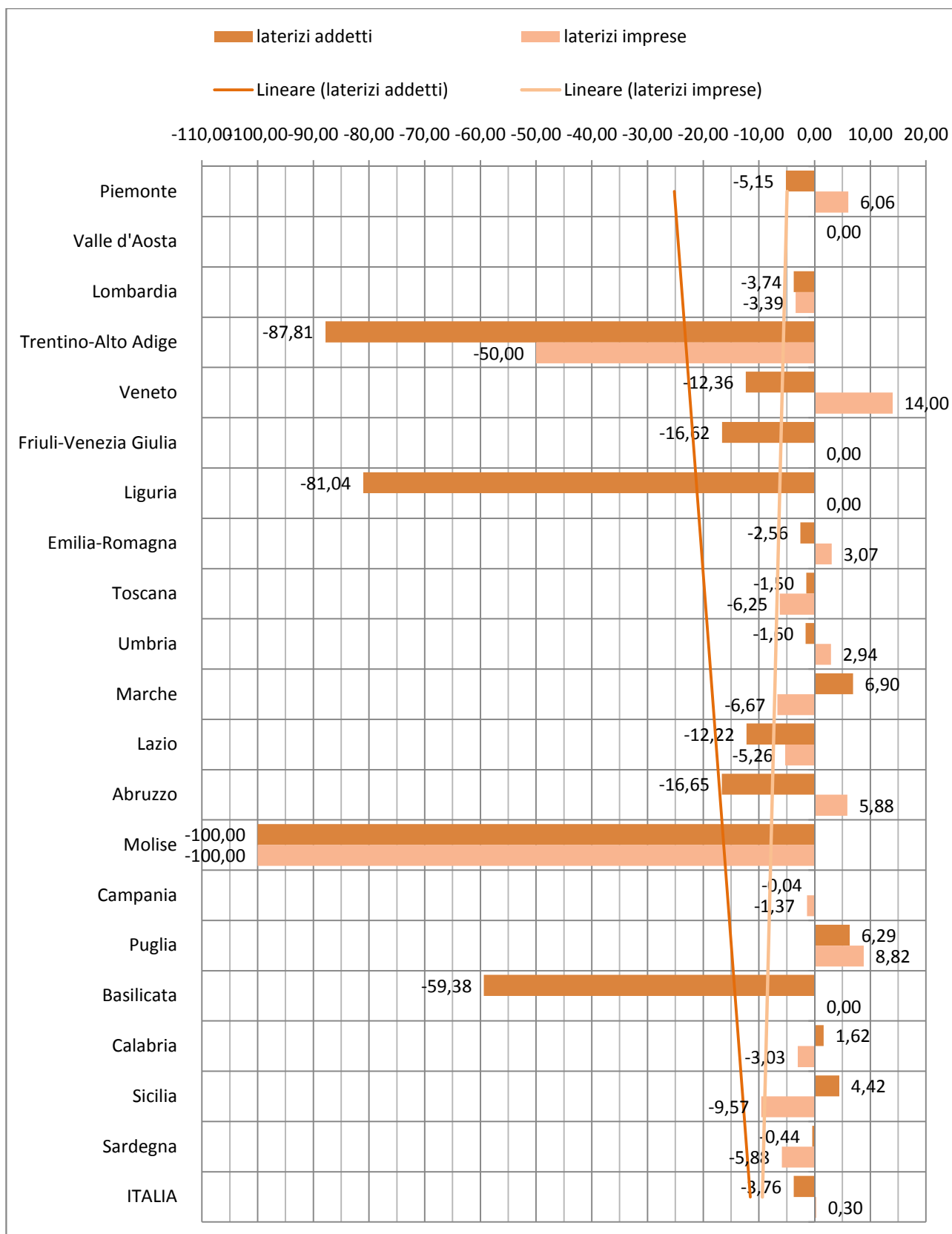
La nostra analisi sul settore del laterizio si concentra su due attività economiche: la fabbricazione di piastrelle in ceramica per pavimenti e rivestimenti e la produzione di mattoni, tegole e altri prodotti per l'edilizia in terracotta. Complessivamente parliamo di circa 1.000 imprese equamente distribuite tra le due attività economiche e di poco più di 41000 addetti in prevalenza nella prima attività imprenditoriale: 31.592 contro 9.757 (ASIA), la maggior parte dei quali nella sola Emilia Romagna (oltre 16.000 addetti) dove comunque pesa la tradizione distrettuale della lavorazione della ceramica.

Figura 15: Laterizi, saldo imprese 2005 - 2007 per classe di addetti su macroregioni.



Fonte: elaborazione IRES su dati ISTAT

Figura 16: Laterizi, saldo addetti e imprese nel periodo 2003 - 2005.

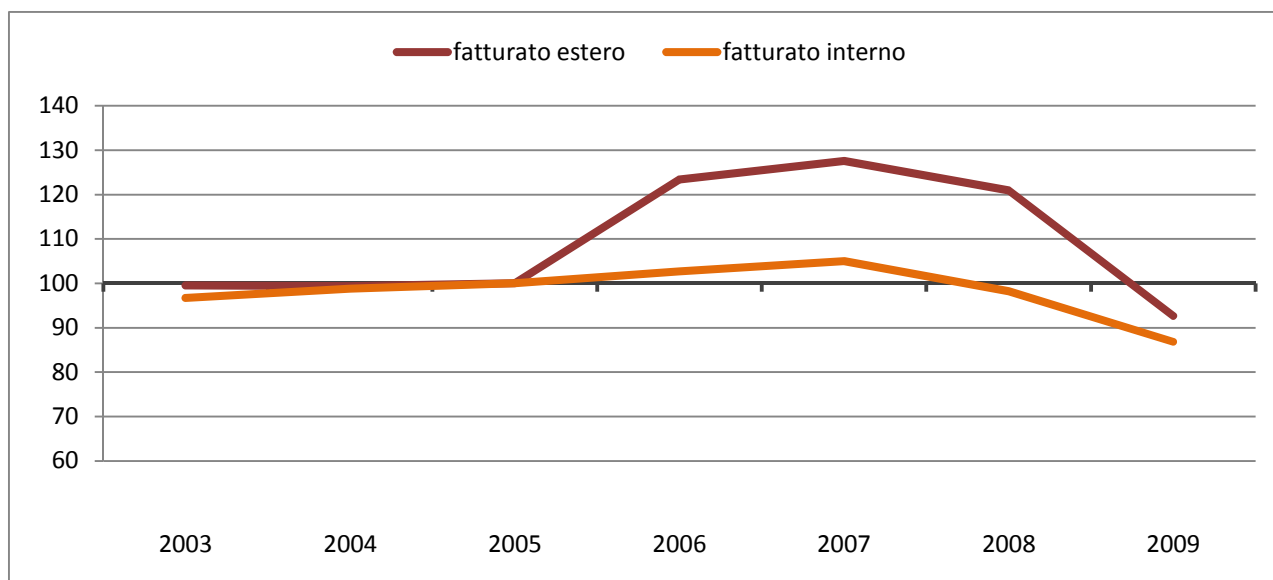


Fonte: elaborazione IRES su dati ISTAT

6. Estrazione e lavorazione pietre.

Articolate in diversi settori le attività lapidee vertono essenzialmente sull'estrazione e sulla lavorazione. Non essendo produzioni strettamente industriali mancano, tra le statistiche congiunturali, gli indici di produzione. I riferimenti quantitativi più utili all'analisi dello stato del settore sono quindi i fatturati, interno ed estero. Osservando i *trends* degli indicatori nel periodo 2003 - 2009 si notano delle differenze tra i due settori, più stabile quello estrattivo fino al 2005 mentre molto più dinamico quello della lavorazione, che fino al 2005 ha visto crescere il proprio fatturato medio di circa il 7%. Per entrambi i settori dal 2005 al 2007 c'è stato un periodo prevalentemente di crescita con una evidente differenziazione tra i due fatturati. Le curve infatti si distanziano, seppur con rilevanti differenze, in entrambe le figure. Il fatturato estero in particolare è quello che offre i migliori livelli di crescita, soprattutto rispetto alle attività estrattive; per quanto riguarda infatti la modellatura e la finitura di pietra la crescita caratterizza ambedue le fonti di fatturato, estera e interna, con un'area di scarto sicuramente inferiore di quella tra le curve della prima attività.

Figura 17: Estrazione, settore estrazione pietra sabbia e argilla, indicatori congiunturali.

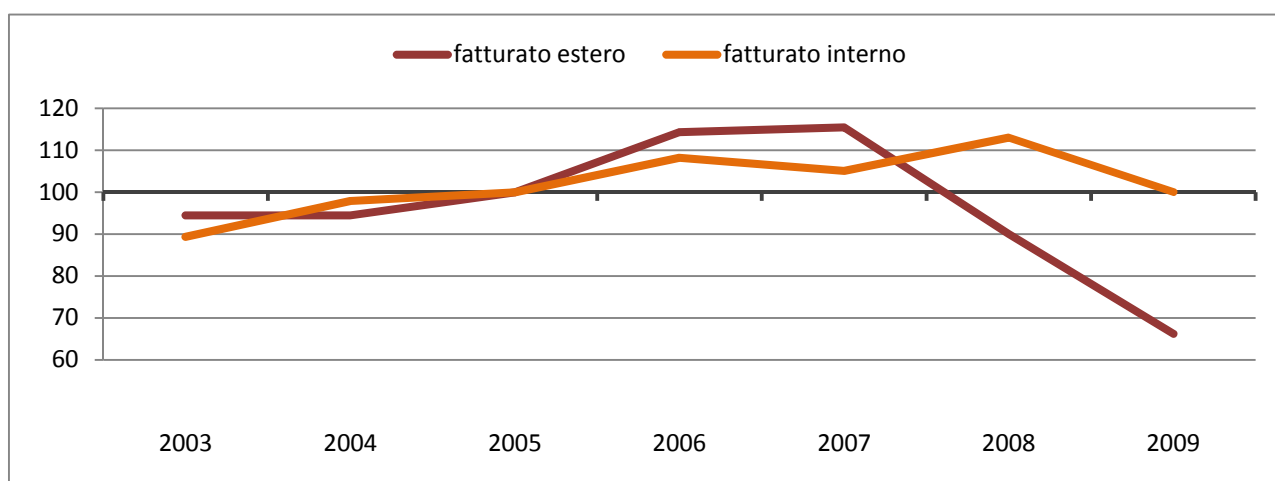


Fonte: elaborazione IRES su dati ISTAT

Per quanto riguarda l'ultima parte del periodo, 2007 - 2009, eccezion fatta per il fatturato interno della lavorazione, le due curve segnano un

decremento significativo. Il fatturato interno dell'attività estrattiva scende già dal 2008 al livello del 2005 per poi proseguire fino a -13% dall'anno di riferimento (2005). Nello stesso momento inizia la perdita anche in termini di fatturato estero, che però grazie al livello cui era arrivato nel 2007 (+27,6% sul 2005) si mantiene positivo fino al 2008. Nel 2009 la discesa è evidente, con una perdita di oltre il 25% rispetto all'anno precedente. Al confronto con l'attività di trasformazione i *trends* dei due fatturati si invertono, è quello interno che nel corso dell'anno appena trascorso torna al livello del 2005, dopo un'ulteriore crescita nel 2008. Il fatturato estero invece già dal 2008 precipita vertiginosamente: -10% nel 2008 e -34% nel 2009 (confronto con 2005).

Figura 18: Lavorazione pietre, settore modellatura e finitura di pietra, indicatori congiunturali.

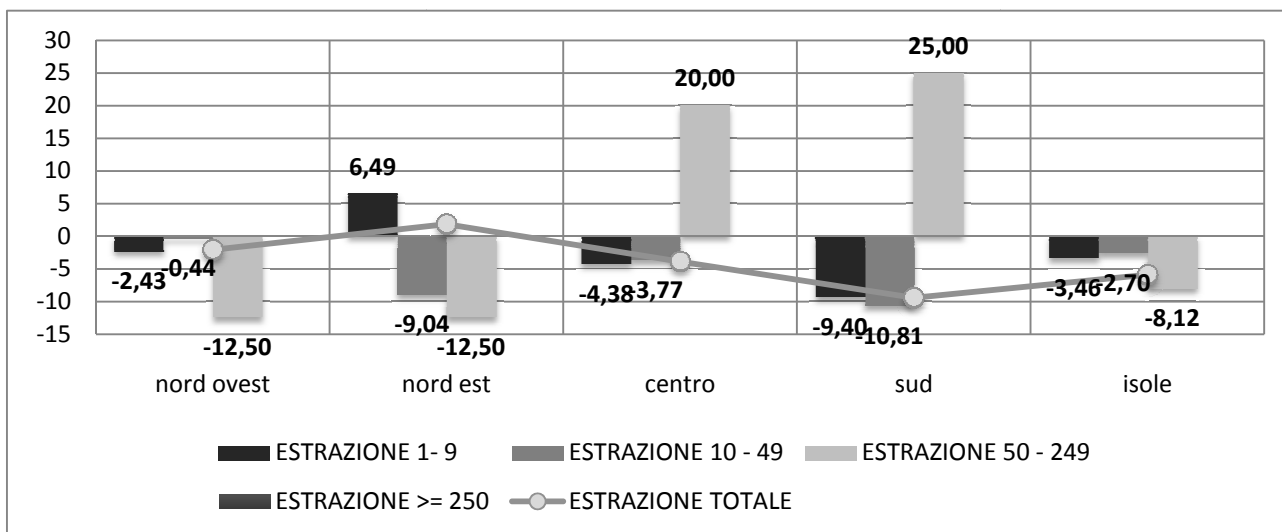


Fonte: elaborazione IRES su dati ISTAT

6.1. Il tessuto produttivo.

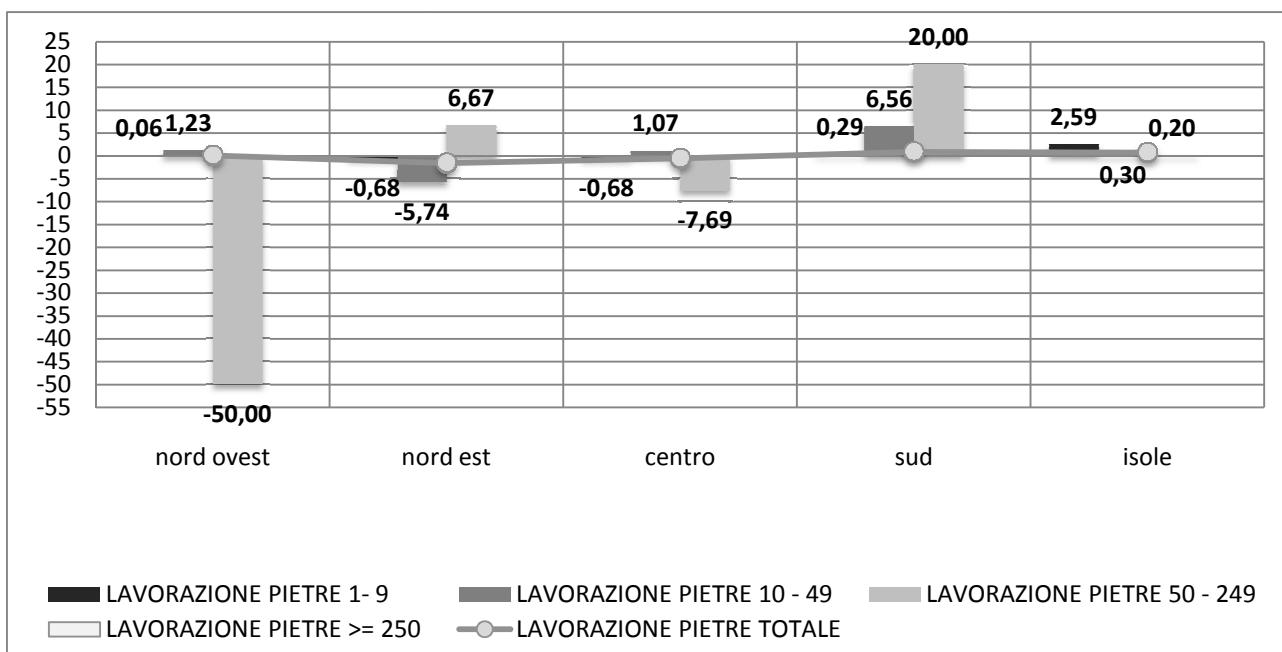
Per quanto riguarda l'estrazione parliamo di circa 27.807 addetti (2007) occupati in 3.314 imprese (2007); 51.322 sono invece gli addetti alla lavorazione delle pietre e 10.160 le aziende. Mentre nel primo settore le imprese dal 2003 sono diminuite in termini assoluti di circa 170 unità, in quello della lavorazione sono aumentate di circa 50 unità. I dipendenti al contrario sono complessivamente aumentati. Aumenti e diminuzioni sono comunque diversamente articolati sul territorio nazionale e, dalla figura 18, si può notare come solo nel nord est sia cresciuta la diffusione delle imprese estrattive a fronte di una sostanziale tenuta di quelle impegnate nella lavorazione delle pietre. Si tratta prevalentemente di aziende piccole, come si può notare dal rapporto tra la curva dell'aggregato e le barre delle singole classi di addetti.

Figura 19: Estrazione, saldo imprese 2005 - 2007 per classe di addetti su macroregioni.



Fonte: elaborazione IRES su dati ISTAT

Figura 20: Lavorazione pietre, saldo imprese 2005 - 2007 per classe di addetti su macroregioni.



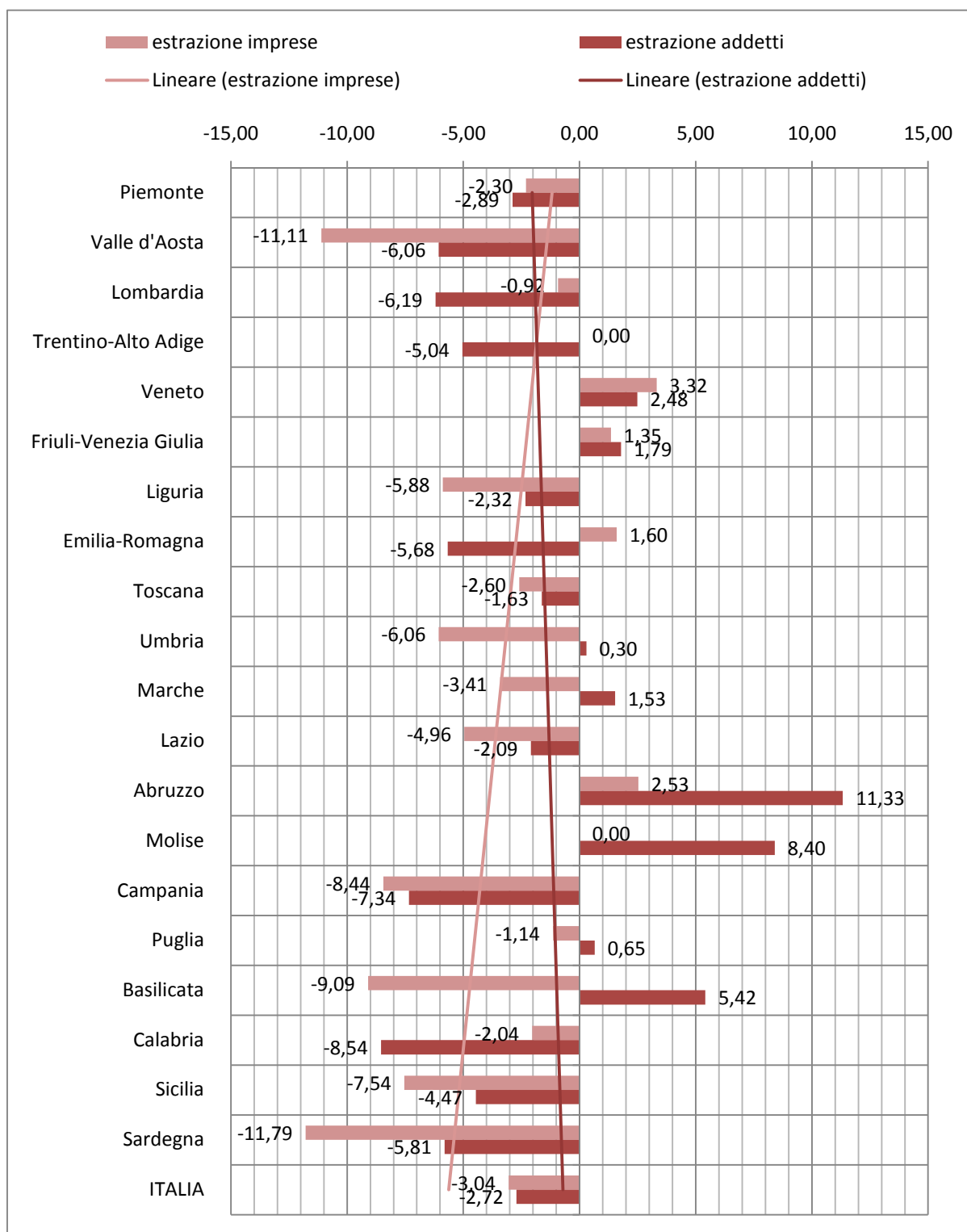
Fonte: elaborazione IRES su dati ISTAT

Nel complesso infatti l'andamento complessivo ricade nel quadrante negativo in corrispondenza della diminuzione delle piccole imprese, mentre, la stessa curva, reagisce meno ai picchi positivi delle medie e grandi imprese.

Dal punto di vista dell'articolazione regionale invece nelle figure 21 e 22 si possono apprezzare le differenze tra i due settori. Infatti se le aziende e gli

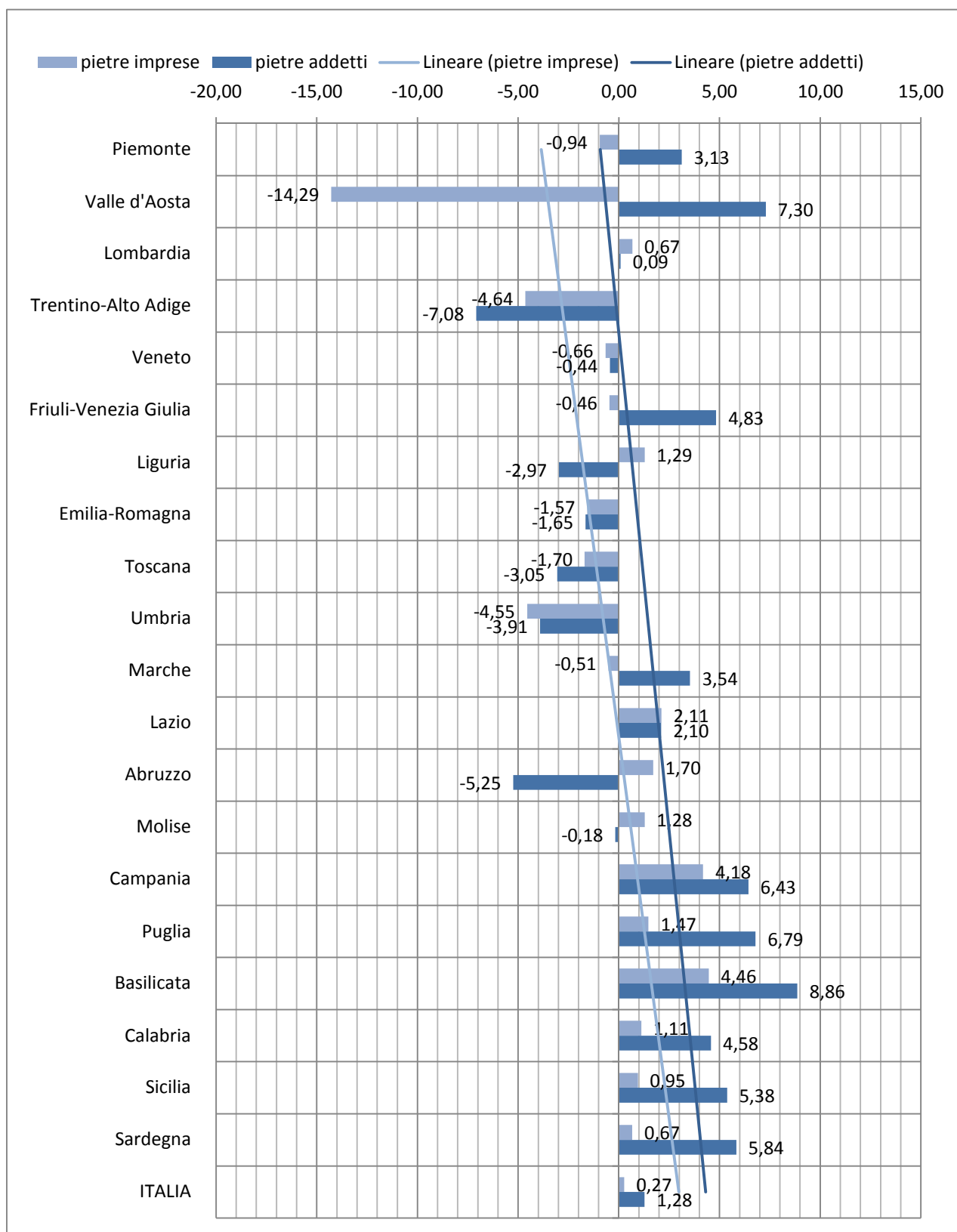
addetti nel settore estrattivo sono diminuite su tutto il territorio, dall'Abruzzo in giù imprese e addetti alla lavorazione hanno un saldo positivo nel periodo (2003- 2007).

Figura 21: Estrazione, saldo addetti e imprese nel periodo 2003 - 2007.



Fonte: elaborazione IRES su dati ISTAT

Figura 22: Lavorazione pietre, saldo addetti e imprese nel periodo 2003 - 2007.



Fonte: elaborazione IRES su dati ISTAT

7. Il mercato del lavoro.

7.1. Nota esplicativa.

La fonte più aggiornata sul mercato del lavoro in Italia è quella dell'indagine continua sulle forze di lavoro condotta dall'ISTAT. Tuttavia trattandosi di un'indagine campionaria è suscettibile a diverse problematiche per quelli che sono i nostri scopi. Infatti visto il numero relativamente basso di persone coinvolte in questi settori produttivi l'errore statistico in cui si rischia di incorrere nel fare alcune elaborazioni ci impedisce di sfruttare tutte le informazioni a nostra disposizione. A questo si deve aggiungere che l'ISTAT mette offre i dati dei settori aggregati. Gruppi che comprendono quindi altre attività oltre quelle di pertinenza. In altre parole dobbiamo tenere conto che essendo le produzioni di cemento, laterizi e la lavorazione di pietre trattati in un aggregato più ampio quale la lavorazione di minerali non metalliferi appunto, nello stesso aggregato sono comprese anche le forze di lavoro coinvolte in attività molto diverse, come la produzione di vetro e di ceramica. Lo stesso ragionamento vale per gli altri settori, trattati in gruppi larghi, il legno ad esempio pur escludendo la produzione di mobili, comprende la fabbricazione di prodotti da intreccio, in paglia etc. Per queste ragioni ci limiteremo in questa sede a proporre delle osservazioni che potranno fornire almeno un punto di partenza per l'analisi degli studi di caso che vedremo più avanti.

7.2. La composizione degli addetti.

Sebbene comprenda anche altre attività, l'analisi del settore della lavorazione dei minerali estrattivi non metalliferi e del legno coinvolge la gran parte delle aree oggetto della nostra ricerca. Osservando i dati a nostra disposizione (figg. 23 e 24) appare evidente che la componente maschile degli addetti del primo dei due settori caratterizza fortemente il gruppo di attività. Nella figura 23 si mostra, anche in termini assoluti (in migliaia), come lo scarto tra i due generi si mantenga costante nel corso degli anni. Come per le statistiche congiunturali abbiamo preso a riferimento l'anno 2005 (2005 = 100) per facilitare un confronto tra le diverse annate. Nel complesso il numero di addetti impegnati nel settore è abbastanza stabile, sebbene si evidenzia un decremento della curva nell'ultima parte del periodo. Dal picco positivo del 2005 con 260.000 addetti, si è individuato nel 2006 l'anno in cui si sono persi più posti di lavoro nel settore arrivando

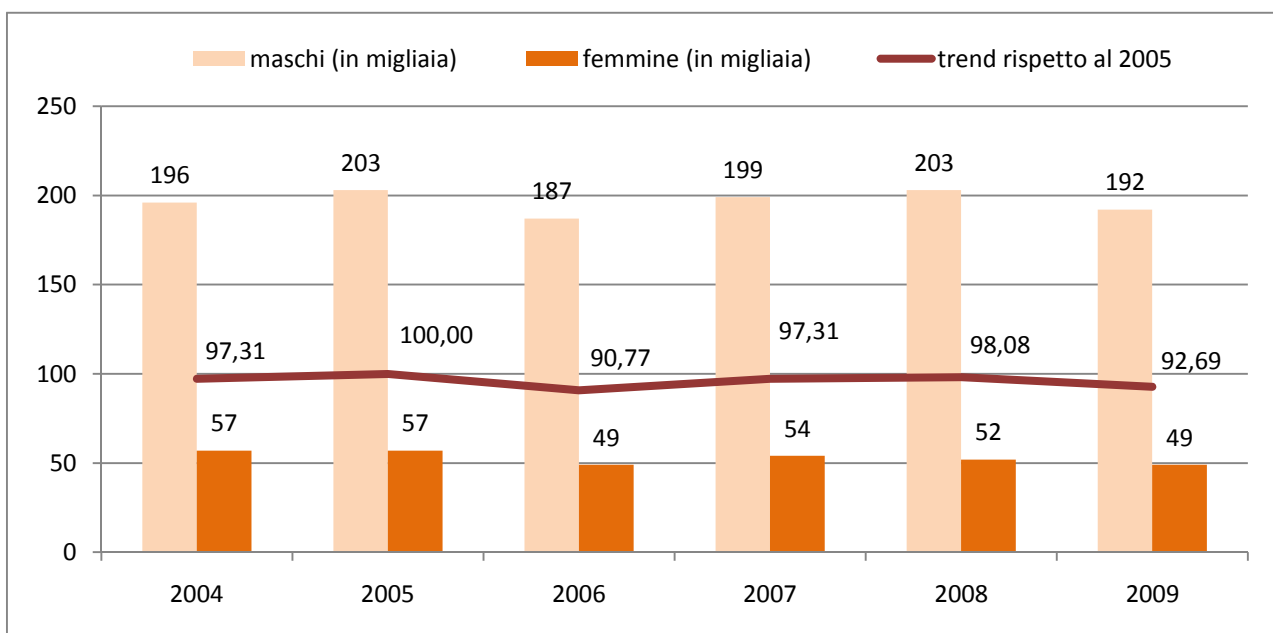
Il 2006 è l'anno in cui si sono persi più posti di lavoro (-9,23%).

Comunque al 2009 gli addetti arrivano a 241.000 unità.

a 236.000¹⁰ unità (-9,23%). Dopo un anno di crescita in termini occupazionali dal 2007 riprende la discesa della curva che ci porta fino alle 241.000 unità dei primi due trimestri del 2009. Alla luce del dato complessivo, con quello disaggregato per genere si può notare come la perdita di posti di lavoro coinvolga proporzionalmente il gruppo maschile e quello femminile. Più dinamico risulta invece il settore del legno, dove, nel corso del periodo preso in considerazione, i valori registrati nell'anno di riferimento (2005) sono stati più spesso superati. Anche in questo caso il periodo in cui si sono persi il maggior numero di addetti è quello 2008 - 2009 (-7%) ma, diversamente da quanto detto per la lavorazione di minerali non metalliferi, la perdita di posti ha riguardato in proporzioni diverse i due generi, infatti tra il 2008 e il 2009 sono andati perduti il 26% dei posti occupati da donne e "solo" il 4% di quelli occupati da uomini. Approfondiremo comunque più avanti gli aspetti dinamici del mercato del lavoro concentrandoci prevalentemente sul periodo di crisi.

Nel settore della lavorazione dei minerali non metalliferi la perdita di posti di lavoro coinvolge in modo proporzionale i due generi.

Figura 23: Lavorazione minerali non metalliferi per genere (N in migliaia) e trend complessivo (%) con 2005 = 100.



Fonte: elaborazione IRES su dati ISTAT

Nel complesso entrambi i settori risultano essere a forte predominanza maschile, sebbene sia possibile rintracciare una certa bi-polarizzazione in alcune delle attività oggetto della nostra analisi. Nelle tabelle 1 e 2 proponiamo i dati del Censimento Industria e Servizi (2001), dati

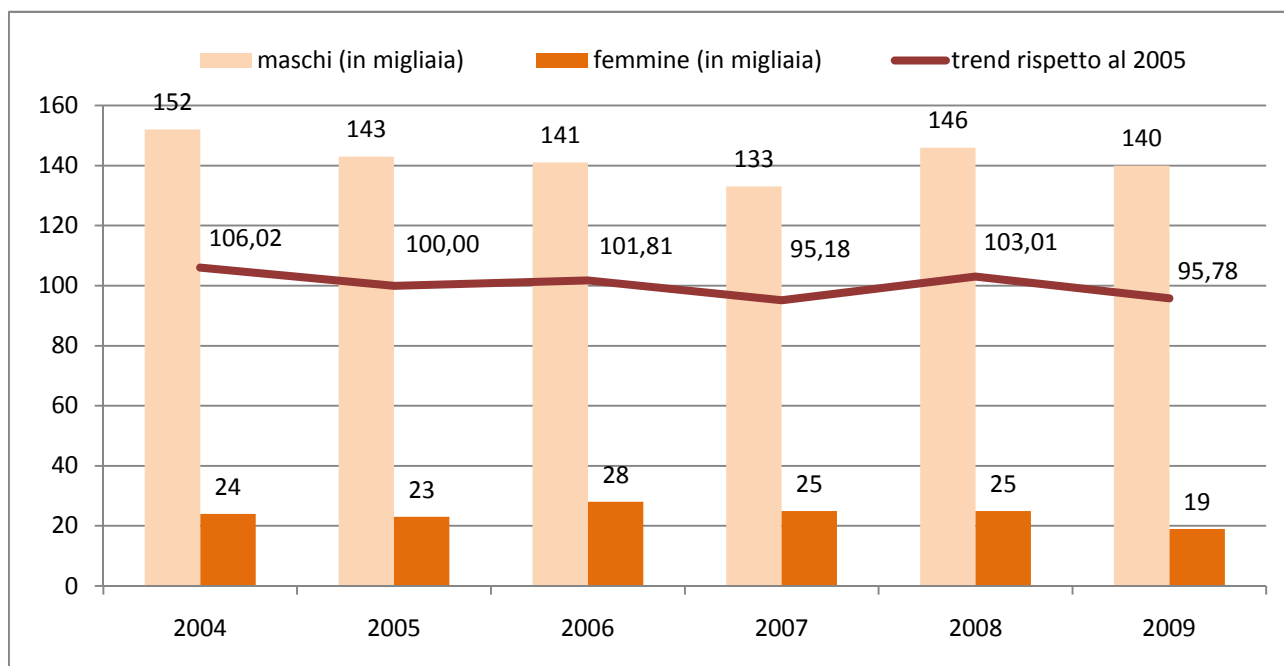
Nel settore del legno sono andati perduti, tra il 2008 e il 2009, il 26% dei posti occupati da donne e "solo" il 4% di quelli occupati da uomini.

¹⁰ Per quanto riguarda i numeri assoluti si tenga conto che sono approssimati alle n sono pertanto fittizi.

evidentemente troppo vecchi per permettere un ragionamento sul volume degli addetti, ma importanti per dar conto delle proporzioni di genere nel dettaglio delle diverse attività.

Riferendosi agli aggregati di livello superiore¹¹ quindi, le nostre riflessioni sulla composizione di genere risentono delle peculiarità di certe attività. In particolare rileviamo come la produzione di vetro e di prodotti in ceramica per quanto riguarda il primo settore e la produzione di materiale da intreccio per il secondo, presentino una composizione di genere molto lontana da quella della produzione di cemento, laterizi, lavorazione di pietre e di carpenteria per l'edilizia, attività per le quali la presenza delle donne supera di poco il 10% degli addetti, quasi un terzo della presenza di addette nell'industria in senso stretto, nel 2008 infatti i settori industriali impiegavano complessivamente circa il 72% di uomini e il 28% di donne.

Figura 24: Legno per genere (N in migliaia) e trend complessivo (%) con 2005 = 100.



Fonte: elaborazione IRES su dati ISTAT

¹¹ Cfr. par precedente.

Abbiamo già detto che le donne sono diversamente coinvolte nei due macro settori presi in esame. In particolare le differenze più significative sono nelle caratteristiche dell'inserimento delle lavoratrici, sia da un punto di vista delle mansioni che della durata del rapporto di lavoro. Iniziamo col dire che in entrambi i settori le donne coinvolte hanno titoli di studio più alti degli uomini, ma che in quello della lavorazione produzione di materiali estrattivi riscontriamo una maggiore presenza di lavoratrici con titoli universitari piuttosto che negli altri settori. Non a caso è in questo settore che per lo più le lavoratrici sono inserite con mansioni tecniche o impiegatizie (50,1% a fronte del 36,6% nella lavorazione del legno). Nella lavorazione del legno la parte più consistente delle addette ricopre ruoli operativi (47,4%¹²). Come gli uomini le lavoratrici nei due settori sono nella gran parte inserite con contratti subordinati e a tempo indeterminato, anche se è interessante notare come nel settore del legno il tempo determinato sia diffuso tra le lavoratrici quasi il doppio (10%) di quanto sia per i lavoratori (5,8%); più residuale la differenza nell'altro settore, dove lo scarto si riduce ad un +2,3% tra le donne. Questo fenomeno sembra essere comunque slegato dalla diversa distribuzione delle donne rispetto alle qualifiche nei due settori. Infatti se da un lato è vero che le lavoratrici sono più spesso coinvolte in rapporti di lavoro a tempo determinato che i lavoratori (cfr. tabella 1), dall'altro la distribuzione dei rapporti a termine non segue le stesse logiche per i due settori messi a confronto. Ad esempio la significativa differenza rilevata tra gli addetti con qualifiche tecniche e impiegatizie nel settore del legno, per ciò che concerne la diffusione dei rapporti a tempo determinato per i due generi, non riguarda il settore della lavorazione dei minerali non metalliferi. L'ipotesi è che quindi, ferma restando la maggiore diffusione dei rapporti a termine tra le addette, l'utilizzo di questo tipo di contratti resta legato alle diverse strategie aziendali più che a elementi sistemici del settore. Non abbiamo rilevato differenze significative tra i due settori per quanto riguarda la diffusione del *part-time* tra i due generi: nel settore del legno questa modalità riguarda il 28,8% delle addette, a fronte del 2,6% degli addetti; similmente nella lavorazione dei minerali non metalliferi rileviamo il 25,5% delle donne coinvolte nell'orario ridotto a fronte del 1,5% degli uomini.

Nella lavorazione di materiali estrattivi le donne impiegate in mansioni tecniche e impiegatizie sono il 50,01% delle addette, mentre solo il 36,6% nella lavorazione del legno.

Nel settore del legno le donne sono impiegate con contratti a tempo determinato in misura doppia che gli uomini.

¹² Nel settore del legno abbiamo il 34,5 delle lavoratrici tra artigiani e operai specializzati mentre il 12,9 tra conduttori di impianti e operai semiqualeficati.

Tabella 1: lavoro a tempo determinato, diffusione per genere e qualifica.

qualifica	uomini		donne		totale tempo determinato
	N	%	N	%	
PROFESSIONI TECNICHE	1269	4,01	1319	8,60	5,51
IMPIEGATI	588	3,98	2227	11,00	8,04
ARTIGIANI, OPERAI SPECIALIZZATI E AGRICOLTORI	10832	5,59	1461	6,77	5,70
CONDUTTORI DI IMPIANTI E OPERAI SEMIQUALIFICATI	4008	5,93	460	4,55	5,75
PROFESSIONI NON QUALIFICATE	2085	12,23	876	19,75	13,78

Fonte: elaborazione IRES su dati ISTAT

7.3. Le qualifiche.

Per una composizione delle qualifiche, facendo riferimento alla figura 25 (pag. seguente), si può notare come nel legno la figura impiegatizia sia meno significativa che negli altri comparti (12,87%). Tra l'altro in questo settore la distribuzione di genere risulta meno polarizzata, che negli altri, tra produzione (maschile) e ruoli tecnici e amministrativi (femminile), soprattutto per una più significativa componente femminile in produzione. Infatti se le donne addette sono il 14,8%, di queste solo il 43,3% ricopre posizioni impiegatizie o tecniche e intellettuali o dirigenziali, condizione che negli altri comparti va dal 52% nella lavorazione di materiali estrattivi non metalliferi al 91% nel settore estrattivo. Ovviamente questo dato è legato ad una minore presenza di impiegati nel settore del legno, elemento probabilmente legato alla struttura produttiva, più frammentata, in cui i reparti amministrativi sono necessariamente più snelli.

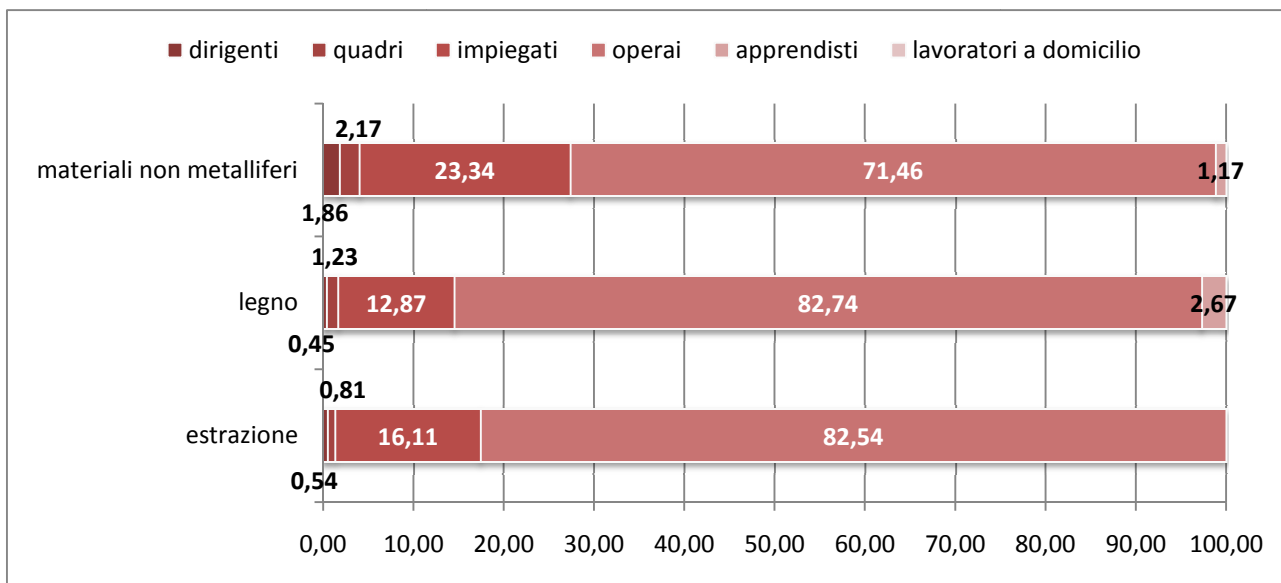
Nei settori del cemento e dei laterizi invece, analizzati insieme a quelli della lavorazione dei minerali non metalliferi per i suddetti limiti della banca dati, si evidenzia una maggiore presenza di impiegati che negli altri comparti. Nelle aziende di questi settori in effetti la gran parte della produzione avviene per mezzo di processi chimici e fisici gestiti in forni, mulini e altri macchinari per lo più manovrati da addetti specializzati non immediatamente vicini alla "linea". A questi devono essere aggiunti i reparti amministrativi, di certo più imponenti viste le dimensioni degli stabilimenti cementiferi e, non in ultimo, la componente tecnica altamente specializzata, impiegata nei processi di analisi chimica e fisica.

Nel settore estrattivo la polarizzazione di genere è più evidente, visto che delle addette il 91% ricopre posizioni impiegatizie, tecniche o dirigenziali, evento che avviene solo per il 14% dei loro colleghi.

Ovviamente questi spunti non possono essere estesi indistintamente ai due comparti, soprattutto vista la diversa conformazione produttiva nella produzione di laterizi. A questo proposito, nel settore della sola produzione di laterizi, probabilmente il peso della componente femminile con mansioni impiegatizie non dovrebbe discostarsi troppo da quello nel settore del legno.

Il caso dell'estrazione è invece quello in cui la polarizzazione di genere è più significativa visto che il 14,1% degli addetti, come si diceva, è di genere femminile e di questo il 91% circa ricopre posizioni impiegatizie e tecniche o dirigenziali, ruoli ricoperti solo dal 14,4% degli addetti.

Figura 25: qualifiche per comparto produttivo.



Fonte: elaborazione IRES su dati ISTAT

Tabella 2: Lavorazione di minerali non metalliferi, composizione di genere delle attività.

Codice (ATECO 2002) e Descrizione Classe Economica	valori assoluti			valori relativi		
	Addetti Maschi	Addetti Femm.	Addetti totale	% Addetti Maschi	% Addetti Femm.	% Addetti sul gruppo
2611 - Fabbricazione di vetro piano	3.280	223	3.503	93,63	6,37	7,54
2612 - Lavorazione e trasformazione del vetro piano	15.536	3.837	19.373	80,19	19,81	41,73
2613 - Fabbricazione di vetro cavo	8.713	1.433	10.146	85,88	14,12	21,85
2614 - Fabbricazione di fibre di vetro	1.143	254	1.397	81,82	18,18	3,01
2615 - Fabbricazione e lavorazione di altro vetro (incluso vetro per usi tecnici)	8.095	3.916	12.011	67,40	32,60	25,87
Totale gruppo:	36.767	9.663	46.430	79,19	20,81	100,00
2621 - Fabbricazione di prodotti in ceramica per usi domestici e ornamentali	8.791	7.845	16.636	52,84	47,16	58,53
2622 - Fabbricazione di articoli sanitari in ceramica	5.481	439	5.920	92,58	7,42	20,83
2623 - Fabbricazione di isolatori e di pezzi isolanti in ceramica	266	93	359	74,09	25,91	1,26
2624 - Fabbricazione di altri prodotti ceramici per uso tecnico e industriale	297	260	557	53,32	46,68	1,96
2625 - Fabbricazione di altri prodotti ceramici	1.251	856	2.107	59,37	40,63	7,41
2626 - Fabbricazione di prodotti ceramici refrattari	2.505	340	2.845	88,05	11,95	10,01
Totale gruppo:	18.591	9.833	28.424	65,41	34,59	100,00
2630 - Fabbric. di piastrelle e lastre in ceramica per pavimenti e rivestimenti	21.034	13.461	34.495	60,98	39,02	100,00
Totale gruppo:	21.034	13.461	34.495	60,98	39,02	100,00
2640 - Fabbricazione di mattoni tegole ed altri prod. per l'edil. in terracotta	9.939	1.119	11.058	89,88	10,12	100,00
Totale gruppo:	9.939	1.119	11.058	89,88	10,12	100,00
2651 - Produzione di cemento	8.454	682	9.136	92,54	7,46	78,89
2652 - Produzione di calce	1.743	166	1.909	91,30	8,70	16,49
2653 - Produzione di gesso	466	69	535	87,10	12,90	4,62
Totale gruppo:	10.663	917	11.580	92,08	7,92	100,00
2661 - Fabbricazione di prodotti in calcestruzzo per l'edilizia	28.199	3.077	31.276	90,16	9,84	52,94
2662 - Fabbricazione di prodotti in gesso per l'edilizia	1.329	327	1.656	80,25	19,75	2,80
2663 - Produzione di calcestruzzo pronto per l'uso	15.005	1.338	16.343	91,81	8,19	27,66
2664 - Produzione di malta	636	122	758	83,91	16,09	1,28
2665 - Fabbricazione di prodotti in fibrocemento	933	162	1.095	85,21	14,79	1,85
2666 - Fabbricazione di altri prodotti in calcestruzzo, gesso e cemento	6.793	1.161	7.954	85,40	14,60	13,46
Totale gruppo:	52.895	6.187	59.082	89,53	10,47	100,00
2670 - Taglio, modellatura e finitura della pietra	44.284	6.746	51.030	86,78	13,22	100,00
Totale gruppo:	44.284	6.746	51.030	86,78	13,22	100,00
Totale divisione economica	212.764	57.759	270.523	78,65	21,35	

Fonte: ISTAT, Censimento Industria e Servizi 2001.

Tabella 3: Legno, composizione di genere delle attività.

Codice (ATECO 2002) e Descrizione Classe Economica	valori assoluti			valori relativi		
	Addetti Maschi	Addetti Femm.	Addetti totale	% Addetti Maschi	% Addetti Femm.	% Addetti sul settore
20100 - Taglio, piallatura e trattamento del legno	13.742	4077	17.819	77,12	22,88	9,93
20200 - Fabbricazione di fogli da impiallacciatura, compensato e pannelli vari	8.511	3485	11.996	70,95	29,05	6,69
20301 - Fabbricazione di porte e finestre in legno (escluse porte blindate)	43.990	4738	48.728	90,28	9,72	27,17
20302 - Fabbricazione di altri elementi di carpenteria e falegn. per l'edilizia	42.078	5240	47.318	88,93	11,07	26,38
20400 - Fabbricazione di imballaggi in legno	10.659	2309	12.968	82,19	17,81	7,23
20511 - Fabbricazione di prodotti vari in legno (esclusi i mobili)	22.876	7060	29.936	76,42	23,58	16,69
20512 - Laboratori di cornici	5.060	2261	7.321	69,12	30,88	4,08
20521 - Fabbricazione dei prodotti della lavorazione del sughero	1.772	719	2.491	71,14	28,86	1,39
20522 - Produzione di articoli di paglia e di materiale da intreccio	422	367	789	53,49	46,51	0,44
Totale:	149.110	30.256	179.366	83,1317	17	

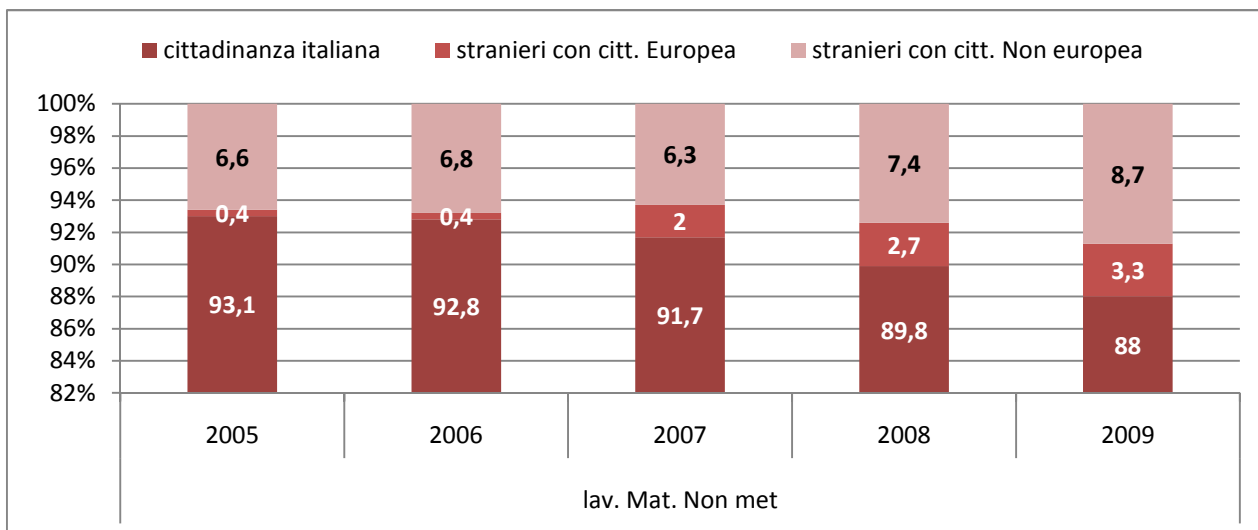
Fonte: ISTAT, Censimento Industria e Servizi 2001.

Se dal 2004 ad oggi non abbiamo assistito ad una vera trasformazione della composizione di genere degli addetti nei settori in oggetto, lo stesso non si può dire per quanto riguarda la composizione per cittadinanza. Dal 2005, anno dal quale sono disponibili le statistiche al riguardo, entrambe le divisioni economiche hanno visto diminuire il peso della manodopera autoctona a beneficio di quella straniera, l'aumento ha riguardato sia il peso dei lavoratori con cittadinanza europea che quello degli addetti non europei. Osservando le figure 26 e 27 in cui sono rappresentate le composizioni per cittadinanza nei due settori è possibile rintracciare i cambiamenti avvenuti in conseguenza dell'allargamento dell'Unione Europea. In particolare dal 2007, anno dell'allargamento a est dell'Unione, confrontando la crescita della presenza di lavoratori con cittadinanza diversa da quella italiana, si può osservare che mentre i lavoratori europei sono in proporzione più che triplicati quelli con cittadinanza non europea sono cresciuti non altrettanto significativamente. Per quanto riguarda i lavoratori immigrati è possibile individuare alcune peculiarità che ne

Dal 2005, in entrambe le divisioni economiche è diminuito il peso della manodopera autoctona a beneficio di quella straniera.

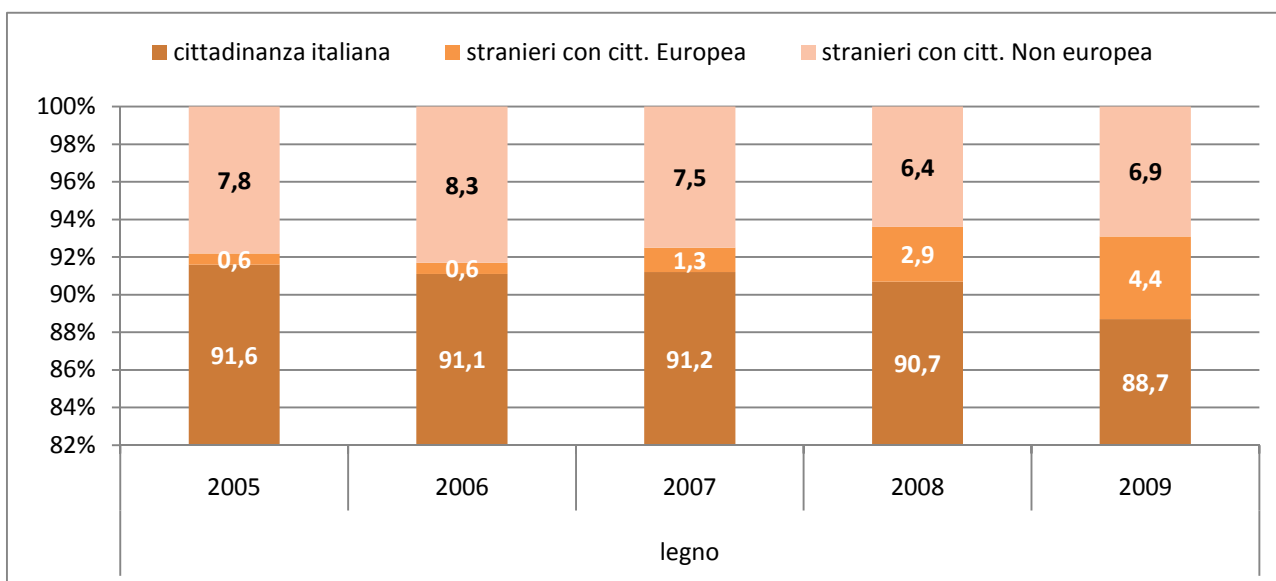
caratterizzano la partecipazione alla produzione segnandone in qualche modo l'atipicità e differenziandoli, quindi, dai colleghi italiani.

Figura 26: : lavorazione materiali estr. non metalliferi, composizione per cittadinanza, serie storica.



Fonte: elaborazione IRES su dati ISTAT

Figura 27: legno, composizione per cittadinanza, serie storica.



Fonte: elaborazione IRES su dati ISTAT

Iniziamo col dire che in questi settori la presenza di lavoratori *stranieri* è superiore alla loro diffusione nell'industria in senso stretto, dove complessivamente non superano il 9,3% (rispettivamente, nel 2009, il 6,9% i cittadini non europei e il 2,4% i cittadini europei). In secondo luogo confrontando

il numero di ore complessivamente lavorate nei due settori, notiamo che non solo, in media, i lavoratori non europei hanno lavorato meno degli altri nel primo bimestre del 2009, ma sono anche quelli che hanno visto la maggiore riduzione di orario rispetto al 2008. Torneremo nel prossimo paragrafo a parlare degli effetti della crisi sul mercato del lavoro, ma già ora possiamo accennare a questa interessante differenziazione: i lavoratori italiani dal 2008 al primo bimestre 2009 hanno mantenuto praticamente invariato il loro numero di ore lavorate (36,8 ore in media), mentre i lavoratori europei sono passati dalle 39,4 ore del 2008 alle 34,6 ore nel 2009 e, in ultimo, i lavoratori non europei sono scesi dalle 35,6 alle 31,8 ore. Questo fenomeno sembra essere correlato ad una netta diminuzione dell'utilizzo degli straordinari (retribuiti e non) che fino al 2008 erano richiesti ai lavoratori non europei in modo più significativo che agli altri (13,2% a fronte del 7,3% degli autoctoni e al 5,1 dei lavoratori europei). Il calo di questa forma di lavoro *on demand* ha colpito nel 2009 proprio i lavoratori non europei in misura più sensibile che gli altri, siamo passati infatti ad una diffusione più timida del fenomeno che riguarda il 5% dei lavoratori non europei, l'1,9% di quelli europei e il 3,7% dei lavoratori italiani. Un terzo aspetto che caratterizza i lavoratori stranieri è l'inserimento nelle mansioni meno qualificate, è infatti tra gli stranieri che si registra la maggiore diffusione di addetti a impieghi di più basso profilo (21,9% dei non europei a fronte del 12,5% degli europei e il 3,7 degli italiani), proporzioni solo parzialmente simili sono rintracciabili osservando la diffusione tra le professioni semi-qualificate dove sono inseriti il 25% dei non comunitari, il 6,3% dei lavoratori comunitari e il 16,5 degli italiani. In ogni caso la gran parte di ciascuno dei gruppi definiti (italiani, comunitari e non comunitari) è inserito come operaio specializzato e/o artigiano, rispettivamente parliamo del 49,1%, del 68,8% e del 53,1%. Si noti, dalle percentuali fin qui citate, che praticamente alle qualifiche superiori non hanno quasi accesso i lavoratori non europei. Le differenze legate alla cittadinanza riguardano anche gli aspetti formali del rapporto di lavoro. Il 79% degli addetti sono dipendenti, solo lo 0,5% collaboratori e il 19,7% autonomi. Tra gli italiani si registra la maggior presenza di autonomi (21,8%) seguono i cittadini europei (6,7%) e solo il 3% dei lavoratori non europei. Inoltre, se da un lato la quasi totalità sono dipendenti, osservando la distribuzione per durata del rapporto di dipendenza è tra gli stranieri (comunitari e non) che si registra la maggiore diffusione di rapporti a tempo determinato, con il 12,3% in media a fronte del 4,2% degli italiani (dati primo bimestre 2009).

Alle qualifiche superiori quasi non hanno accesso i lavoratori non europei.

E' tra gli stranieri, comunitari e non, che si registra la maggiore diffusione di rapporti a tempo determinato.

8. Il mercato del lavoro e la crisi economica.

8.1. La domanda di lavoro.

Al momento della scrittura, in Italia il tasso di occupazione della popolazione tra i 15 e i 64 anni scende dal 59,0 per cento del terzo trimestre 2008 al 57,5 per cento del III trimestre del 2009. Il fenomeno è però diversificato in relazione al genere, più significativo il decremento per gli uomini (dal 70,7% al 68,9%) che per le donne (dal 47,2% al 46,1%). Contestualmente aumentano le persone in cerca di occupazione che diventano 1.814.000 (+18,7%). Questo trend sembra affiancarsi all'aumento di perdita della precedente occupazione.

Tenuto conto delle osservazioni precedenti sul tipo di dati utilizzati, anche nei settori oggetto della nostra analisi è possibile riscontrare una certa correlazione tra variazione del numero degli occupati e genere, sebbene opposta alla tendenza nazionale e diversamente articolata nei tre settori. Partendo dalla prima riflessione evidenziamo come sul totale dei comparti la riduzione dei posti abbia riguardato entrambi i generi, ma che dal fenomeno siano state più colpite le donne, che perdono spazio anche nel settore estrattivo, dove comunque c'è stata una crescita complessiva del 13%.

Tabella 4: variazioni assolute e percentuali degli occupati, per genere nei diversi settori.

Settori	2008		2009		variazione	
	Assoluto (migliaia)	%	Assoluto (migliaia)	%	assoluto	%
14 - altre industrie estrattive	1 - Maschio	17 77,30	21 83,80		3 20,2	
	2 - Femmina	5 22,70	4 16,30		-1 -11,9	
	Totale	22 100,00	25 100,00		3 13,4	
20 - industria del legno	1 - Maschio	137 83,66	134 82,90		-3 -2,2	
	2 - Femmina	27 16,34	26 17,10		0 -1,6	
	Totale	163 100,00	160 100,00		-3 -2,1	
26 - fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali	1 - Maschio	210 79,51	165 82,90		-45 -21,4	
	2 - Femmina	54 20,49	34 17,10		-20 -36,6	
	Totale	264 100,00	199,62 100,00		-65 -24,5	
TOTALE SETTORI	1 - Maschio	364 80,90	320 83,30		-44 12,1	
	2 - Femmina	86 19,10	64 16,70		-22 -25,6	
	TOTALE	450 100	384 100		-66 -14,7	

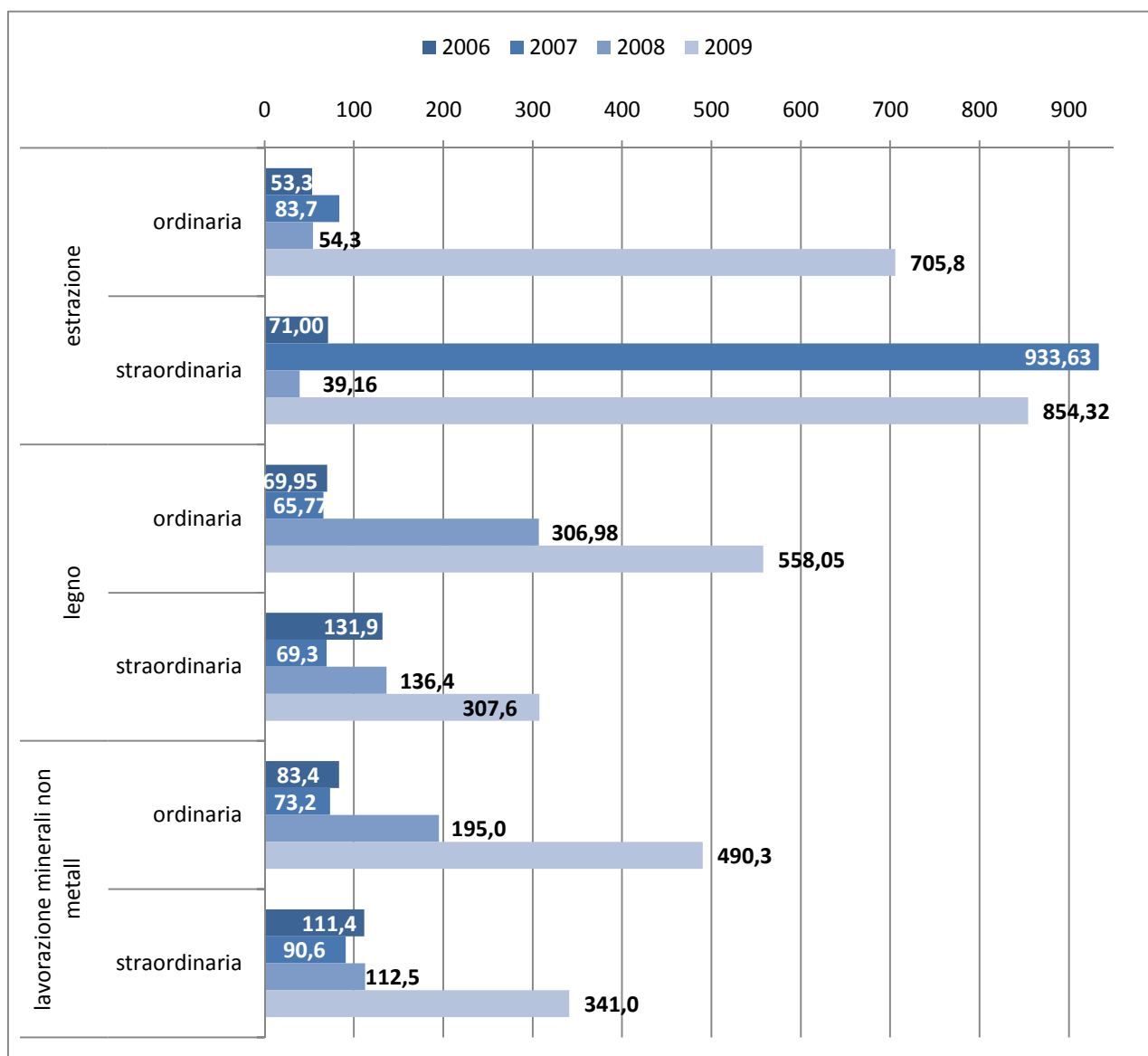
Fonte: elaborazione IRES su dati ISTAT

Il decremento registrato in termini di produzione nell'ultimo anno investe evidentemente il numero di posti di lavoro, tuttavia l'utilizzo della Cassa

La riduzione dei posti ha riguardato entrambi i generi, ma per le donne il fenomeno è stato più rilevante.

Integrazione Guadagni, estesa in questo periodo anche ad aziende e settori tradizionalmente sprovvisti di questo genere di ammortizzatore, frena quelli che sarebbero gli effetti della complessiva diminuzione di domanda di lavoro. Nella figura 28 è possibile osservare la variazione di anno in anno nel quadriennio 2006 - 2009 delle ore di cassa integrazione richieste. In generale si può notare come nel 2009 si siano registrati i picchi più consistenti, sia in termini di cassa integrazione ordinaria che straordinaria, in tutti i settori. L'unica eccezione riguarda quello estrattivo, dove nel 2007 si sono avute ben 114.631 ore di CIGS a fronte delle 12.278 dell'anno precedente. Non avendo a disposizione gli ultimi dati sul tiraggio del dispositivo integrativo, non sappiamo quante delle ore richieste siano state effettivamente utilizzate, ma i dati della rilevazione delle forze di lavoro possono offrire uno spunto anche a questo riguardo.

Figura 28: Cassa Integrazione, variazione di anno in anno 2006 - 2009 per settori.



Fonte: elaborazione IRES su dati INPS¹³

Confrontando le ore lavorate nelle settimane del III trimestre del 2008 e quelle del III del 2009 possiamo osservare un calo in media di 1,4 ore. L'informazione, apparentemente trascurabile, acquista un senso diverso andando ad eseguire alcune osservazioni sulla distribuzione. Se è vero che la media appiattisce i dati osservati, ordinando la distribuzione dei lavoratori in senso crescente per il numero di ore, possiamo renderci meglio conto di cosa accade agli estremi della distribuzione. Infatti

¹³ I dati sono stati misurando la variazione percentuale rispetto all'anno precedente. Nel 2009 le ore di cassa integrazione nel settore dell'estrazione sono state 265.935 in regime ordinario e 383.454 di CIG straordinaria; nella lavorazione del legno sono state 19.052.384 e 6.393.316 e, in ultimo, nella lavorazione di minerali non metalliferi rispettivamente 17.847.544 e 10.156.974 per la cassa ordinaria e straordinaria.

la differenza tra i due trimestri analizzati per quanto riguarda il primo quartile¹⁴ della distribuzione è di 7,4 ore, passando dalle 31,4 ore del 2008 (III trimestre) alle 24 ore del 2009 (III trimestre). Il resto della distribuzione, o comunque la quasi totalità, è rimasto fermo sulle 40 ore, che è il valore più diffuso.

Altro scenario si apre se andiamo a ripetere i calcoli considerando due variabili importanti: il genere e la cittadinanza. Per quanto riguarda le donne, diciamo subito che in media lavoravano (nel III trimestre 2008) 26,8 ore, 8,7 ore in meno della media dei loro colleghi (35 ore settimanali). Coerentemente con la più significativa perdita di lavoratrici vista poco sopra, notiamo innanzitutto che dal 2008 al 2009 le ore lavorate da donne in una settimana sono diminuite del 26,5%, mentre “solo” del 16,5% quelle degli uomini¹⁵ (la perdita è del 18,8 considerando tutti i lavoratori). Prendendo in considerazione il totale delle lavoratrici, possiamo dire che la domanda di lavoro femminile sia diminuita più che quella maschile. Infatti ordinando le lavoratrici per il numero di ore lavorate a settimana, se le lavoratrici fossero 100, la cinquantesima lavoratrice nel 2009 avrebbe lavorato 6,4 ore in meno della cinquantesima lavoratrice nel 2008, mentre oggi non sarebbe cambiato nulla per il lavoratore nella stessa cinquantesima posizione nei due periodi a confronto¹⁶.

La domanda di lavoro femminile è diminuita più che quella maschile.

Per quanto riguarda i lavoratori stranieri confermiamo quanto detto nel paragrafo precedente sul fatto che, in proporzione, hanno lavorato a settimana meno ore dei colleghi italiani. Abbiamo detto che la maggiore disponibilità a lavorare fuori orario, *on demand*, dei lavoratori provenienti da altri paesi ha portato ad un certo calo delle loro ore lavorate in corrispondenza della diminuzione delle ore di straordinario. Si aggiunga a questa informazione che proprio tra i lavoratori stranieri si registrano le più alte perdite in termini di posti di lavoro nei settori in analisi. Infatti, mentre gli italiani sono diminuiti del 14,2%, il decremento è stato del 16,6% per i lavoratori non comunitari e del 25% dei lavoratori europei. Anche le ore lavorate variano nello stesso ordine, essendo diminuite, rispettivamente, del 17,3%, del 21,8% e del 29,2% nel III trimestre 2009 rispetto al III trimestre del 2008. Ricorrendo all’ordinamento crescente della distribuzione in termini di ore lavorate a settimana, indicatore già usato in precedenza, è possibile avere un’informazione meno influenzata dall’eventuale perdita dei posti di lavoro e comunque più efficace rispetto agli estremi della

¹⁴ I quartili sono suddivisioni ugualmente popolate di una certa distribuzione. Il primo quartile consiste quindi nel primo 25% della distribuzione ordinata in senso crescente per il valore “ore lavorate”. Se i lavoratori fossero 100 in tutto, il valore di 31,4 ore è quello lavorato dal venticinquesimo lavoratore, dietro di lui tutti gli altri non avrebbero lavorato comunque più di quello stesso numero di ore.

¹⁵ Nel 2008 III trimestre, le ore lavorate in una settimana da uomini nei *nostri* settori sono state circa 12736,5 nel 2009 106,8. Per le donne invece passiamo dalle 2285,7 del 2008 alle 1678,5 del 2009.

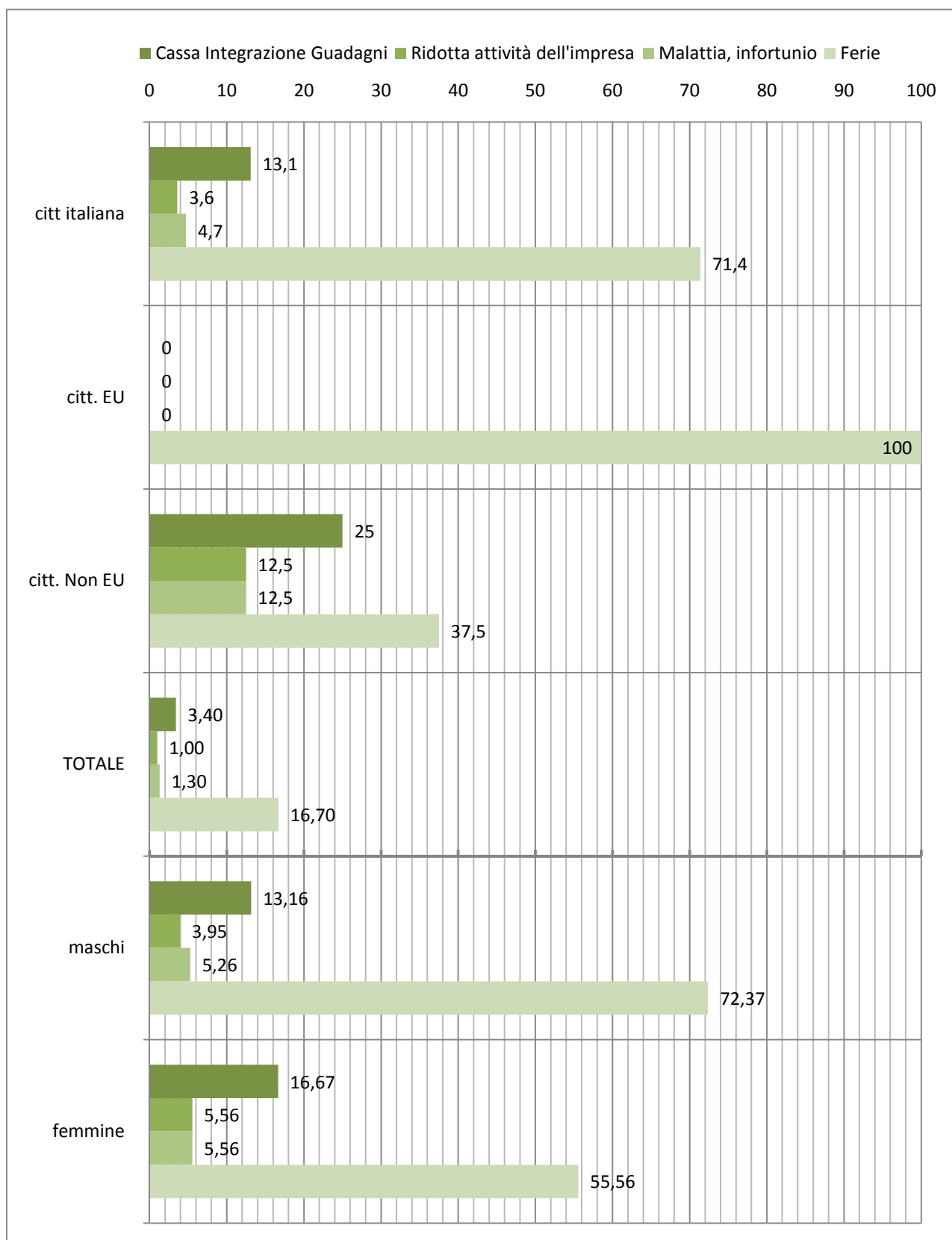
¹⁶ In questo caso siamo ricorsi alla mediana, che suddivide in due gruppi omogenei la distribuzione, ordinata in senso non decrescente per la variabile di interesse. Nel nostro caso la mediana del valore “ore lavorate” evidenzia una variazione di 6,4 ore per le donne tra i due anni, ma di nessuna per gli uomini.

distribuzione. Da questa operazione possiamo notare che, proporzionalmente, la perdita più significativa in termini di ore lavorate a settimana nel primo quartile caratterizza i lavoratori italiani (-33,3%), seguono i lavoratori non europei, con un -25% e in ultimo i lavoratori provenienti da altri paesi europei con nessuna variazione apprezzabile. Il perché di questa inversione di tendenza è, a nostro avviso, da ricercarsi nella pressoché totale presenza delle donne occupate nei settori in analisi tra le fila dei lavoratori autoctoni. Tornando ai dati sulle distribuzioni per genere infatti ci possiamo rendere conto di come le donne siano in gran parte comprese nel primo 25% della distribuzione ordinata in base alle ore lavorate settimanalmente.

Mantenendo il *focus* sui dati del III trimestre del 2009, possiamo andare ad osservare le motivazioni date dai lavoratori per le riduzioni di orario subite. Sul totale dei lavoratori le risposte più diffuse motivano le riduzioni di orario con le ferie (16,7%), con la cassa integrazione (3,4%) e con la riduzione dell'attività dell'impresa per motivi economici (1%). Le stesse tre motivazioni sono le più diffuse anche suddividendo i lavoratori per genere e per cittadinanza, ma con una diversa articolazione delle risposte. In particolare notiamo che tra le donne e i lavoratori non comunitari è più alta della media la diffusione delle risposte legate alla cassa integrazione, alla riduzione delle attività dell'impresa, nonché alla malattia e all'infortunio (cfr. figura 29). Comunque anche per queste categorie le ferie restano il motivo più diffuso della riduzione dell'orario di lavoro, per quanto vale la pena ricordare che dai dati non possiamo sapere in che misura le ferie siano state scelte dal lavoratore o invece siano state "consigliate" come misura di riduzione dell'orario di lavoro al posto della cassa integrazione¹⁷. A prescindere da questo interrogativo, l'assenza da lavoro per cassa integrazione, o una riduzione dell'orario per motivi analoghi, riguarda prevalentemente gli operai. Infatti nella settimana di riferimento hanno subito una riduzione dell'orario da lavoro il 21,8% degli operai, mentre il 3,6% ha comunque visto una diminuzione del proprio orario per questioni legate alla ridotta attività dell'impresa e il 65,4 era in ferie. Non c'è quasi traccia di cassa integrazione per quanto riguarda gli impiegati, i quadri, e tantomeno per i dirigenti, categorie per le quali i motivi di assenza dal lavoro per sono relativi alle ferie in quasi il 100% dei casi, motivazione che invece determina la riduzione dell'orario per il 26,2% degli impiegati.

¹⁷ Su questo aspetto rimandiamo agli studi di caso, in particolare ai ragionamenti nei paragrafi dedicati alla crisi economica.

Figura 29: Assenza dal lavoro. Motivazioni per genere e provenienza.



Fonte: elaborazione IRES su dati ISTAT

8.2. La fuoriuscita dall'azienda.

La diminuzione degli occupati in termini assoluti ha riguardato tutte le forme di lavoro e, trasversalmente, i tre settori. Il lavoro autonomo, come possibile rifugio dei fuoriusciti più specializzati in un momenti di crisi, non sembra essere una soluzione attraente. Al contrario confrontando i dati dei terzi trimestri del 2008 e del 2009 osserviamo che, in proporzione, le perdite più pesanti si sono avute proprio nell'ambito delle collaborazioni (-80%) e del lavoro autonomo (-14%), comunque più vicino alla perdita registrata nel lavoro dipendente (-13,5%). Scendendo nel particolare fa eccezione il lavoro autonomo nel comparto del legno, che segna un +2% in relazione all'aumento di circa 2.000 unità. D'altra parte quello del legno è un settore che più facilmente degli altri si presta ad un sistema distrettuale di produzione, non a caso tra gli autonomi del comparto pur essendo diminuiti gli imprenditori, sono aumentati gli operai specializzati.

Tra gli inoccupati che provengono da un'esperienza lavorativa in uno dei settori oggetto di questa analisi il 18,8% (circa 25.000 persone) sono attualmente in cerca di nuova occupazione. La gran parte di questi si suddivide in due gruppi omogenei: poco meno della metà, il 44% era nella stessa condizione anche l'anno precedente, così come il 44% ha invece perso l'occupazione che aveva nel corso dell'anno. Le stesse informazioni relative all'anno precedente (III trimestre 2008) dipingono un quadro significativamente diverso da quello odierno. Il rapporto tra le due componenti della disoccupazione era infatti ben diverso: il 30,8% dei disoccupati aveva perso l'occupazione da non più di un anno, mentre il 61,5% proveniva da almeno un anno di disoccupazione. In termini assoluti i disoccupati provenienti da uno dei settori in esame sono quasi raddoppiati, passando dai 13.000 del III trimestre 2008 ai 25.000 dello stesso trimestre nel 2009.

Confrontando le motivazioni date da chi interrotto l'attività lavorativa nei terzi trimestri del triennio 2007 - 2009, è possibile notare come l'insorgere della crisi economica sia stata accompagnata da una progressiva riduzione del peso dei pensionamenti e da una corrispondente crescita di quello dei licenziati, e di coloro che hanno visto scadere il proprio contratto senza un rinnovo (cfr. figura 30).

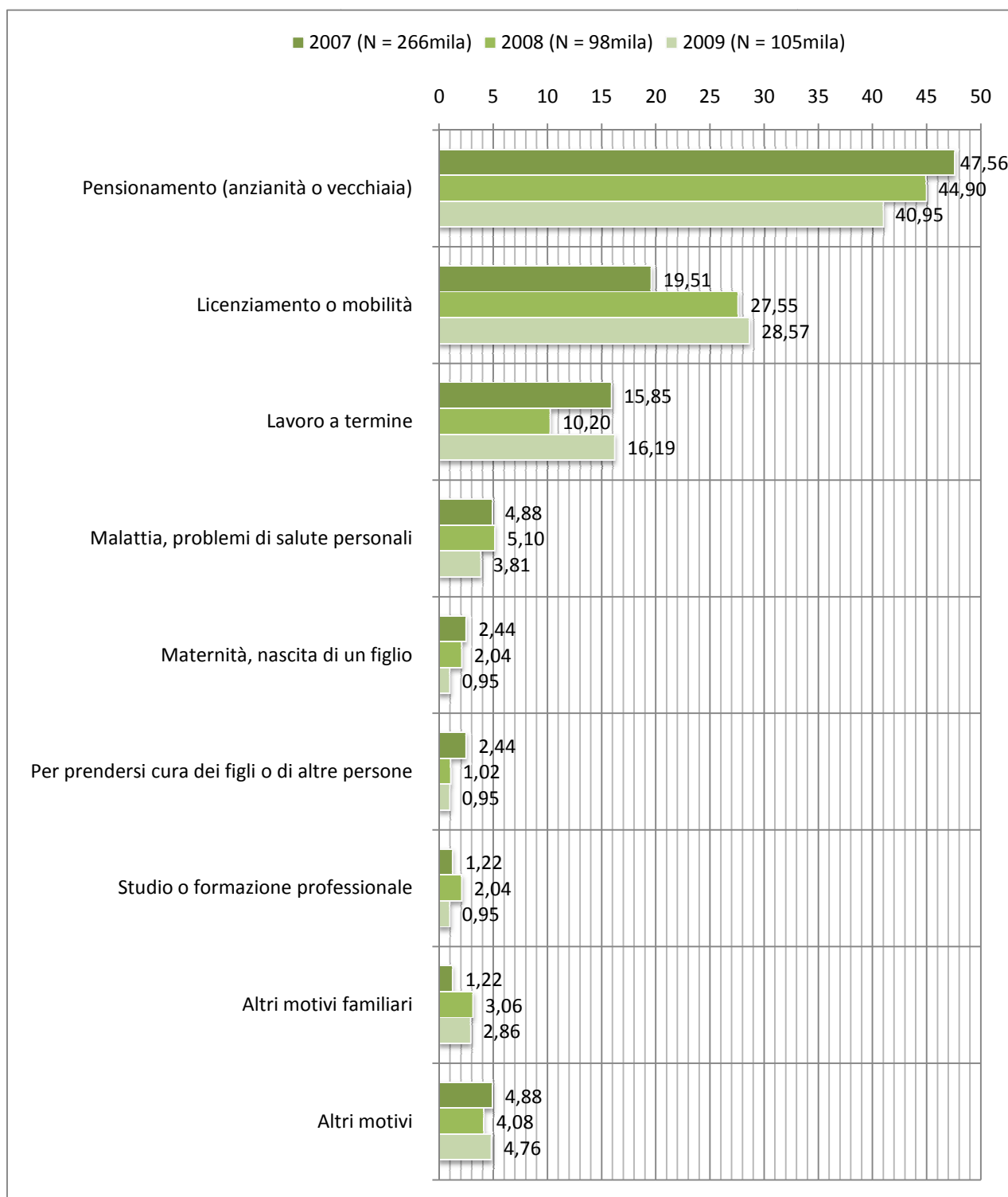
La gran parte dei disoccupati nel III trimestre 2009 si dice alla ricerca di un lavoro alle dipendenze, fa eccezione un "piccolo" gruppo proveniente da esperienze professionali di tipo tecnico che invece è interessato a mettersi in proprio. Effettivamente se sono gli ex-dipendenti a costituire la maggior parte degli attuali disoccupati, gli ex-lavoratori autonomi dal 2008 al 2009 (terzo trimestre) hanno aumentato il loro peso tra le fila dei fuoriusciti in termini relativi oltre che assoluti. Infatti se nel 2008 avevano lasciato il proprio posto 97.000 lavoratori dipendenti e 16.000 lavoratori autonomi, rispettivamente

Le perdite più significative sono state registrate nell'ambito delle collaborazioni (-80%) e del lavoro autonomo (-14%), per quanto questo non si discosti di molto dal lavoro dipendente (-13,5%).

In termini assoluti i disoccupati provenienti da uno dei nostri settori sono quasi raddoppiati passando dai 13.000 del III trimestre 2008 ai 25.000 dello stesso trimestre nel 2009.

l'82,8% e il 13,3% dei fuoriusciti, nello stesso periodo del 2009 i dipendenti usciti sono 106.000 a fronte di 22.000 lavoratori autonomi, quindi il 79,4% e il 16,6%.

Figura 30: Motivazione fine rapporto di lavoro precedente.



Fonte: elaborazione IRES su dati ISTAT

Studio di caso: la lavorazione del legno per l'edilizia

1. Le aziende e i lavoratori coinvolti.

Dovendo fare uno studio di caso su un settore poco esplorato come quello della lavorazione del legno per l'edilizia abbiamo optato per una metodologia qualitativa, che ci desse quindi la possibilità di approfondire alcuni degli aspetti appena accennati nell'analisi dei dati da un lato, di evidenziarne di diversi dall'altro. 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. Le interviste sono state realizzate tutte nel mese di Gennaio 2010; in ciascuna azienda sono stati coinvolti sia i lavoratori, che i responsabili dell'impresa; inoltre, sono stati intervistati, in ciascuna realtà, i Responsabili dei Lavoratori per la Sicurezza. Tutto il percorso, dalla selezione delle aziende a quella dei lavoratori e delle modalità di intervento, è stato fatto a stretto contatto con i sindacalisti della FILLEA – CGIL nei diversi territori. Quest'attenzione alla partecipazione ci ha permesso di chiarire al meglio le nostre esigenze sia con la parte dei lavoratori sia con quella aziendale, garantendoci quindi una complessiva riuscita del progetto.

Per questioni di *privacy* e di fiducia reciproca abbiamo scelto di non fare riferimento ai nomi delle aziende coinvolte, né a quello dei lavoratori. Le imprese saranno nominate semplicemente A (in Piemonte), B (in Friuli Venezia Giulia) e C (nelle Marche).

Come anticipato la relazione tra le aziende ed un contesto produttivo distrettuale o pre-distrettuale¹⁸ caratterizza in diversi modi le questioni emerse, sia dal punto di vista delle aziende sul piano della crisi, sia dal punto di vista dei lavoratori sul piano delle prospettive per il futuro. Infatti in diverse interviste si è fatto riferimento all'ormai tramontata epoca in cui la rete di piccole imprese sul territorio garantiva una certa mobilità nel mercato del lavoro locale. D'altra parte l'essere inseriti in un contesto economico che sperimenta difficoltà nella sua interezza, abbatte le aspettative nel futuro, frustra le tensioni relative alla qualità del lavoro portando al centro del discorso "l'aver un lavoro", alimentando quindi il senso di precarietà e di incertezza.

¹⁸ La nozione di *predistretti* [Brusco, Paba; 1997: 279] fa riferimento all'esistenza di Sistemi Locali del Lavoro che tuttavia non sono riconosciuti come distretti industriali per il mancato rispetto di uno dei parametri necessari. Parlare di *predistretto*, ci dicono gli autori, non significa dire che un territorio si avvia a diventare un distretto, ma solo che, a prescindere dal riconoscimento ufficiale, si possa *presumere*, per quel dato Sistema Locale del Lavoro, l'esistenza di alcune condizioni riconducibili ad un assetto distrettuale.

Le aziende coinvolte sono tutte di dimensioni medio-piccole, con un numero di addetti che va da 68 a 99 addetti, tra cui complessivamente un 32% di impiegati. Le forme contrattuali sono oggi nella loro totalità di subordinazione a tempo indeterminato, di cui la gran parte *full-time*. Nelle schede di rilevazione c'è stato segnalato solo qualche caso di *part-time*, comunque tra le sole figure impiegate femminili.

Gli addetti intervistati hanno in media un'età di 43 anni, compresa tra i 28 e i 55, sono tutti uomini, inquadrati come operai generici o specializzati (AS1). Tutti sono addetti alle macchine con contratti a tempo indeterminato e *full-time*. In nessuna delle aziende attualmente si svolgono turni di lavoro. Solo nell'azienda A se ne è avuta esperienza, ma parliamo del periodo precedente all'attuale crisi economica e quindi alle interviste.

Gli addetti hanno avuto diverse esperienze di lavoro sui territori di provenienza, per lo più in aziende con lavorazioni diverse ma sempre legate alla trasformazione del legno. Nel periodo precedente alla crisi l'uso di forme contrattuali diverse, prevalentemente a tempo determinato, era legato al verificarsi di picchi di produzione. In pochi casi quei lavoratori, per lo più immigrati e reperiti attraverso agenzie di lavoro private, sono stati integrati a tempo indeterminato. Quelli che comunque hanno conservato l'impiego sembrano aver avuto un trattamento del tutto analogo a quello dei loro colleghi autoctoni. In ultimo, solo in una delle aziende coinvolte sono presenti donne con mansioni operaie: 12 in tutto e addette all'imballaggio.

2. I territori.

Le aziende coinvolte hanno le loro sedi in territori che sono, o sono stati, interessati da un'economia di tipo distrettuale, riconosciuta ufficialmente per quanto riguarda le aziende B e C. Mentre l'appartenenza dell'azienda A al Nord-Ovest, tradizionalmente caratterizzato dalla grande industria, nonostante il mancato riconoscimento ufficiale sono comunque presenti elementi tipicamente distrettuali¹⁹. Per quanto riguarda invece le prime due, parliamo degli storici distretti del legno di Pesaro (oltre 14.700 addetti nel 2005 in 1.697 imprese) e di quello del Friuli, inserito nel nuovo meta-distretto che si estende fino al Veneto,

¹⁹ Il Nord-Ovest, nella tripartizione dell'Italia proposta da Bagnasco [1977] è il territorio dello *sviluppo centrale*, quindi della grande industria. Nelle parole dell'autore, la presenza anche significativa di piccola impresa in questo territorio può essere ricondotta sia alla presenza di imprese satelliti della grande industria, sia a quel sistema di piccole imprese afferente ad un sistema di *economia periferica*. La presenza della grande industria metalmeccanica, impedisce quindi l'individuazione di un distretto vero e proprio, pur non impedendo di fatto l'esistenza di una rete di piccole imprese. Nel caso specifico dell'azienda A evidenziamo quindi la possibilità che l'azienda stessa ha avuto di esternalizzare alcune funzioni specifiche del proprio processo produttivo, come la verniciatura, ad aziende esterne, specializzate e inserite per queste specificità in una rete territoriale.

raggruppando circa 12.000 aziende con oltre 72.000 addetti. Entrambi i distretti sono caratterizzati, da un punto di vista merceologico, dalla presenza di numerose aziende impegnate nella produzione di mobili e in generale specializzate nel legno-arredo. Nel pesarese, in particolare, alle aziende cuciniere e dell'arredamento di marca si affiancano quelle della lavorazione del legno per l'edilizia; mentre in Friuli all'arredamento d'interno e alla lavorazione del legno per l'edilizia si è affiancata la produzione di serramenti e infissi. Nel corso degli anni '90 il territorio marchigiano si è distinto per una sempre maggiore diversificazione dei mercati, la complessità dei rapporti di fornitura e subfornitura tra le aziende del territorio ha infatti spinto le aziende a ridefinire i propri confini, dove possibile, anche verso l'estero. Il distretto friulano nello stesso periodo ha invece visto una proliferazione di piccole aziende, tipicamente, per il nord-est, messe in piedi da operai specializzati fuoriusciti da aziende più grandi, che hanno fatto della loro singola specializzazione una vera e propria attività orientata all'innovazione tecnologica e alla costruzione di una rete territoriale altamente qualificata²⁰. A questa tendenza si affianca quella legata all'appartenenza al metadistretto, in cui la conquista dei mercati esteri è la strategia diffusa, perseguita con una costante attenzione a cultura d'origine, formazione e innovazione.

Oggi la crisi mette in discussione la correlazione tra lo sviluppo distrettuale e il successo economico. Soprattutto le piccole imprese hanno difficoltà nella ricerca di nuovi mercati, rischiando così una ghettizzazione produttiva nelle funzioni meno caratterizzanti, rischio legato alle strategie di delocalizzazione delle aziende più forti, cui le prime sono legate da rapporti di sub-fornitura. Vedremo più avanti, con le interviste, come la crisi degli effetti protettivi delle reti territoriali tradizionali stimoli una ridefinizione del paradigma produttivo, che pone, stando alle parole dei nostri intervistati, nella ricerca e nell'innovazione gli ingredienti principali per la sopravvivenza del settore.

3. La crisi.

Visto l'obiettivo della ricerca e del periodo in cui si è svolta la rilevazione, l'attuale crisi economica è stato senza dubbio il tema ricorrente. In particolare dal punto di vista delle imprese abbiamo cercato di definire i tempi e le modalità dell'avvio della fase critica, così come l'impatto sull'organizzazione interna e sulle prospettive di uscita; dal punto di vista del lavoro ci siamo invece concentrati

²⁰ Tra i diversi osservatori e strumenti di analisi sui distretti italiani, segnaliamo quello realizzato da UnionCamere e Confindustria, i cui dati sono reperibili a partire dall'indirizzo <http://www.osservatoriodistretti.org/>

sugli effetti della congiuntura sulle condizioni di lavoro e sui salari e sulle politiche di gestione del lavoro.

3.1. Dall'impresa...

Tutti i dirigenti coinvolti considerano la crisi come un evento di portata internazionale e concordano nell'individuare nell'autunno del 2008 il momento di avvio, improvviso, della fase critica che ha portato nel giro di un anno ad una perdita che va dal 20% al 30% del fatturato. A questo tratto unificante corrispondono tuttavia diverse interpretazioni su cosa abbia determinato l'attuale condizione di ciascuna azienda. Gli elementi che emergono vertono su piani diversi: quello organizzativo, delle condizioni politico-sociali del territorio e quello del settore.

Gli aspetti organizzativi che si accompagnano ad una migliore *performance* in questa fase, sono in realtà dettati dalla necessità, riconosciuta da alcuni dirigenti, del perseguimento di una certa diversificazione produttiva. Infatti sia i dirigenti dell'azienda B, che vive una condizione migliore delle altre, che i responsabili dell'azienda C spiegano, rispettivamente che

(Az. B) E' molto importante capire quali siano i mercati di riferimento. Le aziende di questa zona per esempio non sono tutte ugualmente in crisi. Ci sono aziende che lavorano anche il sabato mattina o nel pomeriggio, e così è stato anche per tutto il 2009. Nel mobile c'è sempre stato ed ora di più, il fenomeno della *macchia di leopardo*, per cui è importantissima la diversificazione dei mercati che è stata fatta dove l'azienda è effettivamente presente. Più è stato diversificato più, probabilmente, la situazione è stata tenuta, questo vale anche per noi. In Italia sappiamo come le cose siano andate, all'estero alcuni mercato hanno tenuto, altri sono calati, altri li abbiamo aperti [...].

Il costruttore ha delle esigenze diverse dallo specialista rivenditore, la grande distribuzione opera con metodi completamente diversi. Dare a tutti lo stesso prodotto con lo stesso metodo e le stesse condizioni non basterebbe ad accontentare tutti. [...] Avendo i piedi in più scarpe si cammina meglio.

Della stessa idea è quanto emerge dall'intervista con l'imprenditore C, quando afferma che

(Az. C) Dalla nostra esperienza all'estero possiamo dire che la crisi riguarda tutti anche se in maniera diversa, sebbene poi in realtà anche per il nostro stabilimento all'estero la metà del fatturato deriva dal rapporto con l'Italia. Per quanto riguarda gli stabilimenti italiani invece, mentre in questo c'è una cassa integrazione su 32 addetti, negli altri due stabilimenti italiani non abbiamo cassa perché c'è una maggiore diversificazione produttiva, qui invece

lavoriamo in modo più standardizzato (producono cioè un solo tipo di prodotto - ndr).

Anche l'azienda A insiste sulla diversificazione del prodotto quale elemento portante della loro agibilità sul mercato estero:

(Az. A) Dal mercato estero abbiamo un buon 30% (del fatturato). Perché lavoriamo in Turchia in Egitto... anche negli USA... Spagna Portogallo... Parlo degli anni di massima espansione, adesso si è molto ridimensionato.

Quest'azienda commissiona infatti porte su misura. Voglio dire che una porta con misure standard, fatta con scarsi materiali scadenti viene venduta ovunque.. da Castorama o dove vogliamo. Invece le porte che facciamo noi sono su misura, quindi il cliente può avere su un appartamento un tot di porte standard e un tot fatte su misura e quindi quest'azienda interviene proprio in quel caso là. Per questo abbiamo l'ufficio tecnico che lavora quotidianamente che tratta con gli agenti e i clienti. Ora stiamo potenziando questa parte cercando di soddisfare il più possibile i clienti perché ogni richiesta è da prendere e ogni preventivo da portare a casa.

Dal punto di vista delle condizioni socio-politiche del territorio è invece più difficile trovare un punto unificante, se non nell'importanza che all'elemento è generalmente attribuita, sia dal punto di vista della solidarietà distrettuale, sia per quanto riguarda il rapporto con gli Enti Locali. Infatti:

(Az. A) Abbiamo comunicato ai comuni interessati il numero delle persone interessate dalla cassa straordinaria in modo tale che fossero informati per un reimpiego... per qualcosa insomma. Diciamo che i comuni interessati sono parecchi.

Ma - non abbiamo avuto risposte. I comuni in questo periodo hanno avute parecchie informative, noi abbiamo le aziende che sono un po' lo zoccolo duro della zona in seria difficoltà. Alcune aziende hanno anche fermato la produzione, nonostante abbiano un mercato solido etc.

(Az. C) In questa area non c'è un vero distretto, non c'è coesione tra le aziende. Non ci sono politiche industriali. Si parla spesso di disoccupazione, ma quasi mai di incentivi.

Molto più articolato invece il ragionamento portato avanti nell'azienda B, dove alla questione territoriale si affianca quella del settore edile nella sua complessità:

(Az. B) La crisi è arrivata in modo abbastanza improvviso e direi settembre 2008. Abbiamo avuto una flessione degli ordini molto repentina. All'inizio

forse dovuto più ad una paura, a nulla di concreto, ma ad una situazione di incertezza in conseguenza della quale si è fermato tutto. Poi è proseguita la fase critica e il calo maggiore l'abbiamo avuto a inizio anno 2009. Anche se diremmo che tutto il 2009 è andato a rilento. Ora forse siamo proprio al culmine della crisi del settore. Prima in questa zona c'erano comunque delle opere, delle costruzioni iniziate che i costruttori, quelli più solidi, che avevano perciò una certa storicità economica hanno comunque portato a termine. Noi con le porte arriviamo quando ormai è tutto finito. Per cui diciamo che c'è stata una certa continuità. Ora la cosa più preoccupante che tutto è fermo, anche loro si sono fermati. Probabilmente si è costruito anche un po' più di quello che si doveva. Poi per quanto riguarda il modo di uscirne, credo nessuno abbia la ricetta. Non credo sia solo un problema psicologico, cioè la crisi c'è. Poi in momenti di difficoltà uno tenta di rallentare un attimo gli investimenti per paura, ma non è solo questo, parliamo del problema che hanno le fasce più basse per arrivare a fine mese.

E' una mia impressione, io credo che l'edilizia si sia basata non sulle esigenze della gente, che pure avrebbe bisogno di case, ma più sulle speculazioni. Cioè si investe nel mattone perché rende più che lasciare i soldi in banca, più che investire in altre attività. Per cui ad un certo punto si è saturato il mercato, si sono anche un po' gonfiati i prezzi perché appunto tutto si è basato su una speculazione. Oggi che è tutto fermo c'è ancora gente con bisogno di case e ci sono case sfitte. Credo che a questo problema sia un po' più la politica che dovrebbe trovare una soluzione. Comunque è certo che se queste case venissero date a chi ne ha effettivamente bisogno probabilmente ripartirebbe un po' tutto, ma in questa zona di case sfitte ce ne sono parecchie e questo è un problema che c'è, è un po' come la costruzione di capannoni industriali (mai utilizzati ma edificati perché incentivati - ndr).

Per le aziende coinvolte una via d'uscita dalla crisi sembra dunque non poter essere il frutto dell'azione di un singolo attore. Dal canto loro sembrano puntare sulla qualità e sull'innovazione, ma si attendono interventi statali che ne coadiuvino l'iniziativa.

3.2. ...al lavoro.

Mentre sul piano strategico le aziende dichiarano di puntare su innovazione e qualità del prodotto, sul piano dell'organizzazione hanno contrapposto al colpo della crisi prevalentemente azioni di riduzione dei costi del personale supportate dagli interventi straordinari e in deroga della Cassa Integrazione. Come vedremo meglio più avanti, anche sulle modalità di gestione della Cassa Integrazione non c'è un unico metodo d'azione, ma quest'accenno ci permette di introdurre le rappresentazioni che i lavoratori danno della crisi. Non è facile sistematizzare le opinioni di tante persone, anche perché quello della *crisi* è un tema che nelle

interviste pervade diversi campi, dalle condizioni di lavoro alle discriminazioni, dalla formazione alle prospettive, campi che comunque vorremmo tenere separati nell'esposizione.

Nonostante emerga anche nelle interviste ai lavoratori la consapevolezza di un momento di difficoltà generalizzato, le difficoltà vissute sono complessivamente attribuite alle rispettive aziende, sia sul piano delle scelte sbagliate fatte in precedenza, sia sulla portata delle risposte implementate. Anche chi ha interiorizzato la generalizzazione del fenomeno critico all'intero del sistema non utilizza questo genere di argomentazione a giustificazione delle scelte aziendali.

(Op. C4). Ormai la difficoltà del momento è generalizzata, perché se un'azienda ha poco lavoro allora il problema è di quella azienda, ma se in giro c'è poco lavoro e vanno male tutte allora è diverso. In Italia stanno tutti in cassa integrazione perché va male tutto il sistema quindi è difficile far andare bene un'azienda quando vanno tutte male e va male tutto il resto.

(Op. A3) La prima cosa è che è vero che c'è crisi, ma a che serve la proprietà? Il suo ruolo è quello di lottare a denti stretti e andare avanti o ci può essere anche il "ok basta non ce la faccio più mollo".

In particolare alle aziende si rimprovera di utilizzare la crisi come giustificazione utile per portare a termine decisioni e politiche interne che in altri momenti avrebbero determinato reazioni diverse:

(Op. A3) Diciamo che secondo me la tendenza attuale è quella di tutelarsi. Siamo arrivati da 120 dipendenti a un'ottantina, di cui 32 in CIG. Quindi sì, probabilmente ha l'intenzione di restare aperta (l'impresa - ndr), ma anche di mettere le mani avanti dicendo "vediamo cosa succede in un po' di anni prima di ripartire a mille" : c'è la crisi, ne approfitto e chiedo la CIG, poi riduco, divento più leggera. Poi quando riparte il mercato vedrò, magari assumo con contratti a progetto, a termine.

(Op. C1) Io lavoro lì da un mucchio di tempo, da venti anni, la crisi c'è ma loro ci marciano su questa cosa, su questi problemi. Cosa facciamo? aspettiamo che finisca la crisi?

L'atteggiamento opportunistico delle aziende è messo in evidenza dalle interpretazioni che gli addetti danno delle scelte aziendali:

(Op. C2) Una cosa la potrebbe fare ma penso che non la farà mai. Infatti acquista del semilavorato dall'esterno, ma a parità di qualità e di costi potrebbe farlo fare a noi, tenendo così occupati 4-5 operai. Lo acquistano dall'esterno perché dicono che hanno un margine di guadagno maggiore anche

se io non ci credo. [...] Infatti - Come tempo di produzione risparmia mezz'ora rispetto a noi.

(Op. C2) Ormai il semilavorato lo prendono dalla Cina, questo da un anno e mezzo circa, prima ne arrivava pochissimo, adesso è molto di più perché loro ci guadagnano parecchio facendo così mentre come qualità era meglio la nostra, adesso l'80% è tutto prodotto che arriva da fuori. Quelle che vedi appese sono tutte certificazioni vecchie, precedenti, qui assembliamo e togliamo i timbri cinesi quindi parlano di crisi mentre le commesse sono aumentate. Gli ordini ci sono, ma non ci fanno lavorare perché preferiscono acquistare il materiale da fuori e avere un maggiore guadagno, spesso arrivano già pronti per la consegna quindi li scarichi da una parte e li carichi dall'altra per la consegna perciò di manodopera hai solo quelle 2-3 ore del mulettista.

D'altra parte che le aziende abbiano effettivamente dei margini di scelta non sembra un'opinione dei soli operai, anche l'imprenditore B ci ha detto che

(Az. B) Se prima una lavorazione la si poteva ottenere dall'esterno con maggiore convenienza, ora piuttosto che perdere il personale cerchi di internalizzare tutto per non ridurre l'organico. Anche questa lavorazione che faccio fare fuori è inutile che licenzi o che mandi a casa o che metta in cassa integrazione del personale mio. Poi magari metto in difficoltà l'altro, però cosa posso fare di più?

Inevitabilmente anche una gestione discriminatoria della Cassa Integrazione rappresenta un ulteriore elemento di riflessione per gli addetti. In particolare ci riferiamo alla poca trasparenza denunciata nelle rotazioni e alla reiterazione dei turni di CIG per determinati elementi.

(Op. A1) Sono esuberanti che esistono da anni... Anche quando eravamo in piena attività. Ed ora con la crisi è stata presa la palla al balzo. Ci sono quei famosi 30 ed è stato detto "ora o mai più"...

Questo è un mio pensiero: fatti fuori i 30 di esubero, come d'incanto tornerà il lavoro. Magari mi sbaglio.

(Op. C2) Dovrebbe essere a rotazione per tutti però ci sono 5 personaggi che non la fanno mai, sono della produzione e non si toccano, dicono che sono necessari ma io dico che tutti sono utili e nessuno è indispensabile. Io potrei capire se uno di questi sapesse far andare il tunnel della verniciatura, ma gli altri no, infatti c'è un po' di attrito tra di noi, cerchiamo di fare finta di niente.

Nella stessa azienda anche gli altri addetti hanno insistito su questo punto:

(Op C1) io comunque mi trovo sempre da una parte, mai dall'altra. – dovrebbe essere a rotazione - ma non ti dicono niente, è così e basta..

(Op C3) Quando tu vedi che in cassa integrazione vanno sempre gli stessi quando tu hai stipulato un accordo con la Regione dove dici che funziona a rotazione almeno cerca di rispettare questo. Prima mettevano gli orari fuori nella bacheca, delle ore di cassa integrazione di ogni singolo operaio, adesso sono scomparsi anche quelli nonostante ci sia una norma precisa. Cosa significa?

In qualche modo la gestione della Cassa è considerata come un vero e proprio grimaldello che mette in discussione la coesione tra gli stessi addetti:

(Op. C3) Gli intoccabili non fanno neanche le ferie vecchie mentre noi anche se ne abbiamo due giorni ce le fanno fare per forza e poi scatta la cassa integrazione. Io ho chiesto più di una volta delucidazioni ma fanno il gioco dello scaricabarile da un caporeparto all'altro e quindi non ti rispondono mai veramente. Ti danno ragione, ma poi fanno come gli pare e questo crea tensione all'interno dello stabilimento, hanno creato odio tra noi operai mentre prima eravamo molto più affiatati, adesso c'è più una sensazione di menefreghismo.

In sole due interviste, ad addetti di aziende diverse, sono emersi degli atteggiamenti più comprensivi nei confronti della gestione aziendale. Il primo, ricordando l'esperienza di qualche anno prima, pur riconoscendo l'uso discriminatorio e punitivo fatto della Cassa Integrazione lo ha grosso modo legittimato:

(Op. A2) L'azienda ha fatto una forzatura, eravamo in tanti aveva preso di mira una decina di persone, devo dire assenteisti, e ha adottato questa misura.

Il secondo invece giustifica completamente le disparità che emergono in momenti come questo, attribuendone l'origine a questioni organizzative dovute alla diversità delle mansioni, che renderebbero un addetto più indispensabile di altri:

(Op. C4) Una figura magari che manda avanti dei macchinari è giusto che faccia anche lui la cassa integrazione però serve di più degli altri. [...] chi ne fa di più è quello che fa il lavoro più manuale, è normale, perché è più sostituibile.

3.3. Per concludere.

Abbiamo già detto che quello della crisi è stato un tema centrale nelle interviste e particolarmente pervasivo, tuttavia si è cercato di sistematizzare alcuni aspetti ricorrenti nelle diverse interviste. In particolare abbiamo potuto notare come le parti aziendali stesse, pur riconoscendo l'origine globale e finanziaria dell'attuale crisi economica, abbiano individuato nella diversificazione del prodotto un fattore strategicamente significativo nell'affrontare momenti di difficoltà come questo.

La criticità del momento non viene del tutto messa in discussione nemmeno dagli addetti, che comunque si sono concentrati maggiormente sulle risposte messe in campo dalle aziende. In particolare ci siamo soffermati sulle politiche aziendali sia per quanto riguarda le scelte produttive, sia per la gestione degli ammortizzatori. Per quanto riguarda il primo punto è emerso che, sebbene in difficoltà, le aziende non prendono le misure necessarie per proteggere la propria manodopera, come l'internalizzazione di funzioni esterne e di produzioni acquistate sul mercato; per quanto riguarda il secondo aspetto invece, direttamente collegato al primo, si è insistito particolarmente sulla gestione discriminatoria delle rotazioni di Cassa Integrazione. La combinazione dei due elementi porta alla messa in discussione della correttezza di alcune aziende, che, opportunisticamente, prenderebbero la crisi come un'occasione per implementare scelte imprenditoriali precedentemente definite.

4. Le lavorazioni.

Come specificato nella prima parte la produzione di legno per l'edilizia verde su due filoni prevalenti: quello del serramento e quello dei semilavorati. Le aziende del primo settore sono coinvolte nella produzione di porte da interno e infissi; quelle del secondo settore invece si occupano prevalentemente di lamellare.

Le funzioni sono abbastanza diverse sebbene si sovrappongono per quanto riguarda la stretta lavorazione del legno. Infatti se per entrambi i filoni produttivi troviamo momenti di taglio, sezionamento e incollaggio, per quanto riguarda le porte e gli infissi individuiamo un'organizzazione più complessa. Una parte significativa della lavorazione in queste ultime aziende è infatti dedicata alla progettazione, design e al *front-office*; a queste si aggiunge l'assemblaggio con parti non necessariamente legnose. La gestione e la lavorazione dell'alluminio, del vetro, delle guarnizioni e delle parti in metallo da un lato, la predisposizione del prodotto all'assemblaggio con queste parti dall'altro, sono momenti

produttivi che impegnano macchine e addetti diversamente da come avviene nella produzione, apparentemente simile, del mobile.

4.1. Le funzioni produttive.

Per introdurre un quadro delle funzioni produttive riteniamo sia corretto partire dando conto di quella che è la complessità del flusso produttivo stesso. Diciamo subito che coerentemente al progressivo allontanamento dal sistema fordista di produzione, abbiamo rilevato una particolare attenzione, riservata dalle aziende, all'adattamento al mercato di riferimento. Soprattutto nella produzione di infissi e serramenti infatti il flusso inizia dalla fase di vendita e progettazione dei prodotti, fasi da cui hanno luogo le informazioni per il reparto produttivo. Non a caso sia l'azienda A che B hanno insistito molto sull'importanza della fase di vendita del prodotto, in cui bisogna saper cogliere le esigenze particolari del cliente, così da potergli proporre il prodotto più idoneo. La centralità delle fasi di vendita e progettazione nel processo produttivo del serramento e emerge chiaramente dal riconoscimento – di un dirigente - nei confronti delle impiegate addette alla fase di vendita:

(Az. B) Negli uffici arriva quanto è necessario per trasferire in azienda quelle che sono le esigenze dei diversi clienti, altri invece devono essere supportati. Per questo negli uffici abbiamo persone molto brave, molto preparate, noi le chiamiamo le “nostre ragazze” perché sanno soddisfare le richieste dei clienti in modo gentile e adeguato e questo è indispensabile.

La stessa importanza alle funzioni di vendita e progettazione è espressa nelle preoccupazioni relative alla gestione degli agenti di vendita nel gruppo dell'azienda A. In quest'ultimo caso infatti la funzione è esterna all'azienda e gestita direttamente dal gruppo proprietario, le difficoltà che ne derivano sono quindi legate al mancato controllo del produttore sul processo di vendita. Nello stralcio che riportiamo emergono dubbi sia sulla formazione degli agenti che sul rapporto di lavoro tra questi e il gruppo:

(Az. A) Se fossi io investirei nella formazione dei nostri agenti. Non solo averne di più, ma prenderei gran parte dei nostri agenti e li formerei a livello tecnico. Perché hanno una provvigione, ma loro sono il punto cruciale, perché se loro fossero più competenti e si muovessero di più sul territorio sarebbe meglio. [...] non capisco se hanno una provvigione minore sulle nostre porte che su quelle blindate... Perché sono gli agenti del gruppo intero e le nostre porte sono più difficili da vendere, perché devono avere una competenza tecnica ben precisa.

A prescindere dal fatto che la funzione di vendita sia gestita internamente o esternamente all'azienda, tutti gli intervistati hanno insistito molto sull'alto livello di meccanizzazione e di informatizzazione del processo. Se infatti nessuno dei dirigenti intervistati ha rinnegato la vocazione artigianale del proprio prodotto, tutti concordano nel riconoscere nelle nuove tecnologie la possibilità di coniugare gli alti standard qualitativi dell'output a quelli del servizio al cliente.

(Az. A) Si sono potenziati i processi che prima erano tutti manuali, mi ricordo quelli che lavoravano qua che comunque alzavano le porte a mano, poi con i macchinari nuovi, dal 1997 1998, da quando quest'azienda ha cambiato proprietà, ora è [...], ho visto dei cambiamenti molto positivi.

(Az. B) La porta, come tutto il mondo del serramento era gestito da microazienda conduzione familiare più che altre e con le problematiche delle aziende piccole. Quindi buon prodotto, ma magari servizio scadente e approssimativo, prezzi e tempi di consegna poco chiari. Noi abbiamo industrializzato il prodotto porta con anche una gestione commerciale più di tipo industriale che di tipo artigianale, mantenendo però un prodotto di qualità artigianale. Ecco perché abbiamo spinto da un lato sulla produzione dall'altro abbiamo investito molto nel mantenimento e in quelle prestazioni più tipiche della piccola azienda.

Complessivamente parliamo quindi di aziende altamente meccanizzate dove, diversamente dalla falegnameria tradizionale, dalla gestione del magazzino alla singola lavorazione, nulla o quasi, viene lasciato alla manualità dell'addetto:

(Az. B) la soluzione che viene data al cliente è incanalata nell'organizzazione attraverso il sistema computerizzato che ci siamo cuciti addosso, una volta incamerato la soluzione del cliente viene industrializzata, ma questo richiede del tempo, dell'esperienza. O cerchiamo soluzioni già sperimentate o ne sistematizziamo di nuove e le industrializziamo. Le industrializziamo perché sono gestite dal sistema, dalla gestione dei magazzini, dall'ordine alla consegna è tutto gestito dal computer. Ogni operazione è guidata e all'operatore viene proposta una certa manovra. Questo perché proprio il prodotto anche unico nella vita produttiva dell'azienda fa parte di un processo industriale per cui ci sono operazioni standard che sono eseguite sui vari componenti che l'operatore è abituato a fare, ma che combinate tra loro vanno a formare quella che è la risposta all'esigenza del cliente.

Come emerge anche nell'ultimo brano di intervista riportato, la meccanizzazione si iscrive in un complessivo processo di informatizzazione trasversale a tutti i processi, da quelli tipicamente industriali a quelli che potremmo definire di

customer-care. L'innovazione tecnologica diventa quindi elemento strategico in momenti di difficoltà come quello in corso:

(Az. A) però l'azienda adesso punta, visti i pochi ordini (ci sono giorni in cui io in produzione proprio non do nulla), punta sulla qualità e sulla tempistica, almeno il cliente è soddisfatto e magari tra qualche mese ci farà nuovi ordini. Per la quantità... ci auguriamo di vederla aumentare, perché siamo passati da una produzione quotidiana di 350 pezzi al giorno a un centinaio... Quindi capite che comunque... però almeno quello farlo bene e consegnarlo nei tempi. Stiamo anche facendo una politica col presidente sulla tempistica che quando il cliente ci scrive su un ordine "da consegnare il" allora noi che lo carichiamo cerchiamo di rispettare... abbiamo introdotto un nuovo software di sotto così lo spedizioniere va al computer, si fa queste elaborazioni e sa quali sono settimanalmente le porte da spedire.

In un quadro di questo genere la lavorazione risulta completamente scomposta o scomponibile in relazione alle esigenze dell'azienda. Anche per questo il rapporto con il territorio acquisisce un valore diverso da quello che può essere il rapporto tra l'artigiano e il suo cliente. Non è un caso che queste aziende sorgano in zone caratterizzate dalla presenza di un'economia distrettuale o *predistrettuale*:

(Az. B) stando in una zona come questa siamo fortunati per via della lavorazione del mobile anche se un porta è diversa, cioè in una porta tutte le superfici sono belle, in un mobile no. Però la tecnologia ce l'hanno e quindi è facile trovare quello che ci serve qui. Questo è uno dei vantaggi del nord-est e del distretto.

Questo vantaggio tuttavia va considerato nelle sue contrastanti conseguenze sul territorio per l'articolazione dei complessi rapporti di fornitura e subfornitura. Infatti mentre da un lato l'esternalizzazione di funzioni produttive specifiche, come la verniciatura, viene considerata un vantaggio dall'impresa che esternalizza, dall'altro ghettizza imprese minori, spesso più frammentate, in produzioni di bassa specializzazione su cui più facilmente gravano i rischi dell'instabilità del mercato.

4.2. *L'innovazione tecnologica.*

Il progresso tecnologico è evidentemente il fulcro della trasformazione della falegnameria per l'edilizia. L'ammodernamento della produzione verte principalmente su due fronti: l'introduzione di nuove tecnologie di processo, con nuove macchine e impianti di sicurezza; l'innovazione in termini di *output*.

Ovviamente non c'è un percorso di ammodernamento omogeneo in tutte le aziende, anche se dalle interviste sono emersi alcuni passaggi comuni:

- In termini di processo l'introduzione di nuove macchine ha permesso un certo incremento sul piano quantitativo della produzione;
- L'innovazione in termini di *output* (prodotto finito e servizio) è considerata la soluzione più valida ai fini della competizione sul mercato, anche in un momento di crisi.

Questa schematizzazione deriva da diverse considerazioni emerse nelle interviste realizzate. Infatti tutti gli addetti hanno assistito, nel corso della loro esperienza, all'introduzione di macchinari nuovi in grado di lavorare più in fretta. La riduzione della fatica e del lavoro strettamente fisico e l'innalzamento dei livelli di sicurezza dei macchinari sono stati comunque, nella percezione degli addetti, conseguenze secondarie delle scelte aziendali. Infatti così come l'introduzione di nuove macchine non ha sempre comportato lo smaltimento delle vecchie, anche per quanto riguarda l'ambiente di lavoro, all'incremento della produzione non si è mai accompagnato un parallelo investimento relativo agli impianti di smaltimento e di gestione dei rifiuti. Effettivamente l'introduzione di un nuovo macchinario comporta quasi sempre delle ambivalenze, come un capomacchina ci ha fatto notare:

(Op. C1) La qualità del mio lavoro è migliorata con la nuova macchina perché fatico molto di meno. Ma io lavoro di meno perché sono capomacchina, chi sta alla raccolta degli scarti, per esempio, fatica molto di più perché gli scarti sono triplicati rispetto a prima.

Più avanti, trattando del tema della sicurezza, avremo modo di capire meglio come anche nelle aziende che ci sono sembrate più attente a questi temi, la fatica umana e la mancata tutela della salute degli addetti siano considerate innanzitutto una diseconomia per l'azienda più che una questione di responsabilità.

Per quanto riguarda l'innovazione in termini di *output* invece le strategie seguite sono essenzialmente due: l'introduzione di nuovi prodotti e di nuovi materiali per diversificare il mercato di riferimento, l'introduzione di nuove metodologie per incrementare la qualità del servizio. L'investimento in ricerca e sviluppo quindi, ma anche la disponibilità all'aggiornamento dei *softwares* gestionali sono le vie che ci sono sembrate in qualche modo obbligatorie al fine della sopravvivenza delle imprese. Non a caso gli addetti di una delle aziende coinvolte, l'unica priva di un reparto di progettazione interno, temono che la concorrenza con aziende straniere trasformi l'impresa in un magazzino di prodotti da assemblaggio.

4.3. Per concludere.

L'industrializzazione del processo produttivo è l'elemento caratterizzante delle lavorazioni oggetto di questo studio. Come abbiamo anticipato nel primo capitolo il processo di meccanizzazione è in corso e sta trasformando il settore nel senso di un progressivo abbandono della dimensione artigianale. Non si tratta solo delle dimensioni aziendali quantitativamente intese, cioè classe di addetti, metri quadri necessari alla lavorazione, volumi di *output* e di fatturato. A cambiare è il contenuto stesso del lavoro e della lavorazione. Ogni addetto partecipa per la sua parte ad un processo complesso e differenziato nelle combinazioni delle singole attività. Abbandono della dimensione artigianale però non significa, nell'idea espressa dai dirigenti, una rinuncia alla qualità, alla differenziazione del prodotto. Anche in questa direzione vanno gli investimenti delle aziende nei nuovi macchinari. A questo si aggiunge poi la consapevolezza che la competizione sul mercato passa anche attraverso l'implementazione di nuovi servizi al cliente. La meccanizzazione della produzione quindi non riguarda la sola produzione, ma investe anche le fasi dedicate alla *customer-care*.

Ad un miglioramento del prodotto non corrisponde tuttavia un effettivo miglioramento delle condizioni di lavoro. In questo senso, quando di miglioramenti si può parlare, sembra che si tratti prevalentemente di migliorie conseguenti alle esigenze della produzione; quindi non orientate alla salute e alla sicurezza degli addetti, ma alla produttività dell'impresa.

5. La qualità del lavoro.

Quanto detto sin'ora ha già introdotto suggestioni che faremmo rientrare a pieno titolo in una definizione larga di qualità del lavoro, sia sul piano degli impatti della crisi economica su atteggiamenti e aspettative relativi all'attività lavorativa, sia sul piano del contenuto del lavoro, viste le ambivalenze proposte dalla trasformazione del processo produttivo. Cerchiamo invece in questi paragrafi di mettere meglio a fuoco quelle che sono le dimensioni tradizionalmente legate alla qualità del lavoro, seppure con un'articolazione meno dettagliata di quanto non sia possibile fare in ricerche *ad hoc*²¹.

5.1. Le mansioni.

Gli operai intervistati sono quasi tutti impiegati nei reparti di produzione, addetti quindi alle macchine o come capimacchina o come movimentatori del materiale da lavorare. Tutto il lavoro si svolge, fisicamente, attorno alla macchina e si declina nel fare in modo che questa non si blocchi, cogliendo quindi quella

²¹ Per le riflessioni sulle dimensioni della qualità del lavoro si faccia riferimento a Gallino [1983] e ISFOL [2004].

contraddizione tipica tra il lavoro esplicitamente domandato e il *reale* del lavoro stesso²².

(Op. A3) Il nostro lavoro è legato esclusivamente alla macchina, è la macchina che da i tempi e i ritmi a seconda della lavorazione che deve eseguire, quindi una volta caricato il pacco in macchina se ci sono porte da un quarto d'ora l'una... sta a me solo non fermare e non allungare ulteriormente i tempi, però è la macchina che detta i tempi.

(Op. C2) Al settore lamellare, piallo le tavole per incollarle, lo fa la macchina ma per farlo bisogna metterle a mano, faccio la movimentazione in pratica, siamo in tre e ognuno ha la sua movimentazione. Lì hai il momento di pressata in cui non ti puoi muovere e dopo hai qualche minuto per staccare e fare tutto quello che devi fare, andare in bagno ecc.

(Op. C4) Faccio l'operaio, sto alla macchina, ai movimenti, un po' tutto, prima stavo sempre alla macchina, sono sei o sette pialle incorporate in una unica quindi entra una tavola e ci puoi fare qualsiasi cosa.

Anche la lavorazione di altri materiali, diversi dal legno ma lavorati in parte internamente²³ come le guarnizioni *etc.*, è caratterizzata da un forte rapporto uomo/macchina. Essere bravi in queste mansioni significa quindi, prevalentemente, assicurare la continuità di lavorazione e rispettare i tempi meccanici, anche a prescindere dalle specificità della singola lavorazione:

(Op. B1) Ho fatto di tutto, nella prima fabbrica ho imparato... foratrice... sempre nel legno. [...] Poi ho fatto un po' di montaggio, poi sulle presse e ho imparato così, dal nulla e venivo bravo. Quando sono venuto qui era tutto nuovo, ho imparato a tagliare, ho capito il meccanismo di tagliare, frizione, freno, velocità *etc.* che come tutte le cose ha il suo segreto. Sento di essere l'unico bravo a farla funzionare così velocemente e di continuo. Sfido chiunque a dirmi qualcosa e di sostituirmi. Adesso però non si cammina proprio. Non c'è lavoro.

²² «Le situazioni di lavoro ordinario sono cariche di eventi inattesi, di guasti, d'incidenti, di anomalie di funzionamento, d'incoerenze organizzative, d'imprevisti provenienti dalla materia, dagli utensili e dalle macchine sia dagli altri lavoratori, dai colleghi, dai capi, dai subordinati, dall'équipe, dalla gerarchia, dai clienti stessa. Bisogna riconoscerlo: non esiste un lavoro esecutivo. Tale scarto si trova a tutti i livelli dell'analisi del rapporto tra mansioni e attività. [...] Lavorare è colmare lo scarto tra il prescritto ed il concreto.»[Dejours, 2006]

²³ Pensando ai componenti di una porta o di una finestra si intuirà che la presenza di diversi materiali in uno stesso prodotto significhi una certa complessità del processo produttivo. Le maniglie e le serrature, così come il vetro, sono di solito acquistate sul mercato, mentre i materiali di guarnizione, gomme, pvc e plastiche sono lavorati internamente sebbene acquistati semilavorati dall'esterno.

5.2. *L'autonomia, tempi e ritmi.*

Dalle spiegazioni che gli intervistati hanno dato delle proprie mansioni risulta evidente che i ritmi e i tempi di lavoro sono subordinati al regime di produzione. A questo si lega anche la possibilità di scelta, limitata, sui permessi e su altri eventuali elementi di flessibilità dell'orario.

(Op. A1) Nessuna – flessibilità -, l'orario è quello dalle 8 alle 5 e si fa quello. Anche quando si facevano turni si dipendeva da un macchinario. Con i turni eravamo in 3 con la stessa mansione, quindi...

Nonostante non abbiamo incontrato situazioni eccessivamente degradate da rapporti conflittuali con la dirigenza, in diversi momenti delle interviste sono emersi aspetti che possiamo ricondurre ad una sorta di autodisciplina. Un'interiorizzazione dei rapporti di potere all'interno della struttura produttiva evidentemente sollecitata da episodi più o meno espliciti:

(Op. B2) Hanno dato consiglio di andare al bagno al massimo due volte al giorno, anche se poi non è un qualcosa di controllato, anche perché dovrebbero mettere qualcuno lì a contare.

La consapevolezza di dover rispettare i ritmi influenza il lavoro nella sua complessità. In particolare riteniamo significativo il rapporto tra questa consapevolezza e l'atteggiamento dei singoli addetti rispetto alla sicurezza nell'ambiente di lavoro. Vedremo più avanti e nel dettaglio gli aspetti emersi nelle interviste su questo tema, ma già da ora anticipiamo che quella della cura dell'ambiente e della propria salute è la prima sfera ad entrare in gioco:

(Op. B2) Quando le protezioni alle macchine ci sono le togliamo via perché sono scomode, difficili da gestire. Se ogni volta dovessi usarla, impiegherei un'ora in più a preparare la mia macchina. Cosa che prima della crisi mi avrebbero fatto notare immediatamente. Se ci fosse un dispositivo che impedisca alla macchina di funzionare senza le protezioni sarebbe diverso.

Anche il Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza dell'azienda A ha rilevato lo stesso problema, relativo però all'uso degli aspiratori sulle macchine per la pulizia del piano di lavoro, a cui si preferisce il compressore:

(Op. A1) Abbiamo gli aspiratori, ma nessuno li usa. Perché il capo magari ti mette fretta invitandoti ad usare il compressore ad aria che sparge la polvere

anziché aspirarla. E' tutta una questione di tempi e numeri, quindi prima fai meglio è.

Diversamente da quanto avviene per la sicurezza, la qualità dell'output non viene sacrificata dai ritmi di lavoro. Più o meno tutti gli intervistati hanno confermato infatti di poter fermare la macchina per problemi di questo genere, avvisando comunque il caporeparto o il caposquadra che prende le decisioni opportune.

5.3. Quali prospettive per il futuro?

Le prospettive sono uno dei punti centrali nell'analisi della qualità del lavoro. Le possibilità di crescita professionale all'interno come anche all'esterno dell'azienda, magari grazie alle competenze acquisite negli anni di esperienza, possono infatti essere considerate uno stimolo ad una maggiore soddisfazione nel lavoro, oltre che una vera e propria piattaforma motivazionale. Tuttavia se dovessimo dire in due parole cosa sia emerso dalle interviste sul tema, potremmo limitarci ad utilizzare parole come "ansia" e "incertezza", senza temere di essere incompleti.

Ansia e incertezza pervadono infatti i due ambiti introdotti poco sopra, sia quello interno all'azienda, quindi sulle prospettive di mobilità verticale, che quello esterno, orientato all'agibilità dei lavoratori sul mercato del lavoro. Come è ovvio, la crisi in atto determina una generalizzazione dell'incertezza su entrambi i fronti, ponendoli tra l'altro in connessione. Infatti stretti tra una complessiva resa delle aspettative e l'ansia di perdere la propria occupazione la mobilità verticale all'interno è pressoché nulla e la percezione di avere una qualche *chance* di miglioramento non aiuta. D'altra parte la consapevolezza degli stretti spazi di agibilità in un mercato del lavoro segmentato e discriminatorio vanifica le speranze di miglioramento anche al di fuori della propria azienda.

Come abbiamo visto fin'ora, il tema delle disparità di trattamento all'interno dei luoghi di lavoro è emerso diverse volte e su diversi elementi afferenti la qualità del lavoro. Non da meno, anche le rappresentazioni fornite dagli addetti sulle proprie prospettive subiscono l'influenza di questa percezione. Infatti non è possibile immaginare un miglioramento delle proprie condizioni in assenza di occasioni realmente aperte a tutti. L'importanza attribuita alla reale possibilità di crescita professionale all'interno dell'azienda è comunque sempre subordinata all'interpretazione data della realtà economica nel suo complesso. E' qui che diventa centrale il tema della crisi e del rapporto tra questa e l'azienda da un lato, e, dall'altro, i malfunzionamenti del mercato del lavoro.

(Op. A1) Ho da sempre lavorato in fabbrica, anche in nero, quindi ho una certa esperienza e in quest'azienda non credo di avere alcuna possibilità di crescita professionale, né di carriera. A suo tempo quando c'è stata l'occasione

l'azienda ha scelto chi far avanzare in base alle proprie simpatie, a prescindere dalle capacità dimostrate.

Fuori di qui invece credo potrei essere più valorizzato, ma in questo momento, con la crisi, non posso permettermi di uscire.

(Op. A2) Le possibilità di carriera sono pochissime, nulle. Non ci si può aspettare niente. Se arrivasse qualcosa sarebbe un vero miracolo.

In questo momento l'unica aspettativa è che l'azienda stia in piedi, poi passata questa crisi, che abbia voglia di investire. Visto che già in passato avrebbe potuto fare di più soprattutto nella formazione, si sarebbe trovata che in questi momenti di crisi avrebbe avuto qualcosa in più. Le tecnologie vanno bene e ormai sono state acquisite, ma se non hai persone competenti la tecnologia serve a poco.

Io non ho aspettative di crescita, ma in ogni caso non potrei tentare fuori. Temo proprio che alla mia età uscire da un'azienda così sia pericoloso perché si è fuori dal mercato del lavoro. In questo momento, a 55 anni, si è una *palla al piede*.

(Op. C3) Io sono specializzato ma non ho mai fatto corsi, ho imparato sul campo, quando sono arrivato al lamellare mi hanno affiancato al capo reparto o all'operaio più anziano che c'era. Non so se le mie competenze siano spendibili fuori da quest'azienda, penso di sì. Ma non cercherei fuori perché non saprei dove trovare aziende sicure.

(Op. C4) Ci sono tante cose che mi preoccupano per il futuro. La principale è la perdita del lavoro. L'operaio è l'ultima voce in capitolo, non puoi fare e decidere niente. In quanto operaio mi sento abbandonato, da tutti. L'unica cosa positiva è che essendo a tempo indeterminato, se va male qualcosa a casa potrò portarla comunque.

La gran parte dei lavoratori ha sperimentato una complessiva immobilità verticale all'interno delle aziende, le possibilità di crescita sono state minime anche quando la congiuntura economica era più favorevole. Ora, con la crisi in atto e il relativo impatto sui territori, a questa consapevolezza si aggiunge quella di una situazione poco attraente anche fuori dalle aziende. I lavoratori infatti pensano che le attuali condizioni non permetterebbero un miglioramento delle proprie condizioni, sia per quanto riguarda le effettive opportunità di ricollocazione, sia per il rischio di esclusione dal mercato del lavoro stabile che un'uscita volontaria comporterebbe. A fronte di questi elementi, abbiamo visto come le strategie individuali siano sostanzialmente di difesa delle condizioni esistenti.

Lo *spirito di conservazione* degli addetti sopraggiunge al culmine di un percorso professionale complessivamente statico. Quasi tutti gli addetti infatti, dopo un periodo di inserimento affiancato, hanno mantenuto lo stesso inquadramento anche quando sono stati ricollocati a mansioni diverse. Le loro scelte sembrano non aver avuto peso nelle decisioni che li hanno riguardati e anche i meccanismi legati alla formazione sono stati giudicati poco trasparenti, specialmente quando la formazione ha dato luogo a scatti di carriera.

Le competenze degli addetti alle macchine non sono state certificate se non in casi eccezionali e solo in relazione a particolari linguaggi di programmazione. L'informalità nel riconoscimento delle competenze è un altro elemento che inquadra lo scoraggiamento nella ricerca di un nuovo impiego e che, vedremo meglio nel prossimo paragrafo, influisce negativamente sulla soddisfazione legata allo svolgimento del proprio lavoro.

5.4. Il contenuto del lavoro: la soddisfazione.

Come si avrà avuto modo di comprendere la meccanizzazione della produzione ha trasformato radicalmente la produzione di serramenti e dei semilavorati per l'edilizia, allontanandola da quella che può essere la produzione in una, seppur moderna, falegnameria:

(Az. B) Diciamo che oggi non c'è un falegname che da una tavola crea una porta. Il nostro lavoratore si limita a fare un passaggio della lavorazione in un meccanismo simile alla catena di montaggio. Poi magari in certi settori specifici dell'azienda serve il professionista un po' più tecnico che deve sapere dove posizionare un pezzo o selezionarlo.

La partecipazione a questo meccanismo produttivo, quindi ad una lavorazione molto frammentata, cui si aggiungono i problemi derivanti dalle difficoltà del momento economico, determina nel complesso dei nostri intervistati una scarsa soddisfazione nell'esperienza lavorativa. Come anche ricerche classiche hanno evidenziato²⁴, nella definizione di qualità del lavoro, oltre la frammentazione del lavoro stesso, alla sua ripetitività, si affiancano elementi relazionali, legati soprattutto ai rapporti con i colleghi e alla trasparenza delle decisioni aziendali riguardo il lavoratore, elemento spesso legato al riconoscimento e alla

²⁴ Sul peso degli aspetti relazionali nella definizione della qualità del lavoro, può essere uno spunto utile il contributo del Tavistock Institute che troviamo in Schumacher C. [1981]. Sullo stesso filone, ci pare utile ricordare come nella ricerca di Walker e Guest sul lavoro taylorista [1952] emerse un forte legame tra la tecnologia in uso e le relazioni interpersonali. In particolare gli autori distinguono i lavoratori in due gruppi: il primo, più ristretto, in cui le funzioni svolte erano fortemente interdipendenti, si caratterizzava per la consapevolezza dell'appartenenza ad un gruppo specifico; diversamente, l'altro gruppo di operai, più ampio, comprendeva operai che pur lavorando in stretta vicinanza con gli altri, svolgeva funzioni indipendenti, condizione che ne determinava uno scarso senso di appartenenza al gruppo di riferimento.

valorizzazione del contributo del singolo al processo produttivo, così come del suo parere. Un rapporto conflittuale con il caposquadra o la percezione di essere poco considerato se non addirittura vittima di discriminazioni, comporta nel lavoratore una totale disaffezione rispetto al proprio impiego. Disaffezione ancor più marcata quando affiancata dall'insoddisfazione economica e dall'incertezza per il proprio futuro, elementi che come abbiamo e avremo modo di vedere, si combinano diversamente nelle varie interviste.

(Op. A3) La cosa che mi soddisfa di più è nella conoscenza di tutto il ciclo produttivo. Sapere che la porta viene fatta bene, che non ci sono grossi problemi, vedere insomma che tutto quanto bene o male quadra. Anche se faccio solo una parte piccola e stupida della lavorazione, è il mio pezzo ed è fatta grazie a me.

Poi ovviamente capita, come in tutte le aziende con tante persone, di sentirsi un numero. A volte pur avendo delle proposte sembra che nessuno sia interessato, se non addirittura che stia dando fastidio. Credo serva un'attenzione maggiore alla persona, a prescindere dal ruolo ricoperto.

Comunque ora che sono caporeparto a livello professionale mi sento abbastanza soddisfatto. Confrontandomi con gli altri colleghi anche il livello economico mi soddisfa, sebbene questo non significhi che viva bene.

(Op. A1) La mia retribuzione non mi soddisfa affatto e questo ricade anche sul mio lavoro. Io, come tanti al mio posto, potrei dare, contribuire, molto di più. Ma a conti fatti non ne vale la pena.

(Op. C3) Io facevo il mulettista e mi sembrava fossero contenti del mio lavoro. Però poi sono stato spostato e ho dovuto prendere il posto di un altro senza poter dire nulla. Dopo avermi lasciato un periodo a casa mi hanno passato alla produzione peggiorando la mia situazione senza motivare lo spostamento. Non solo mi hanno dequalificato, ma prima facevo meno ore e meno turni di cassa integrazione. Adesso sono già due settimane che rimango a casa.

(Op. C4) Oggigiorno sul lavoro la soddisfazione è poca, perché si fanno cose inutili. Già è una fortuna poter lavorare. E' una fortuna riuscire a fare otto ore al giorno e lavorare il mese intero. Infatti con la cassa integrazione non si può parlare di soddisfazione come prima. Prima c'era il prestigio, un operaio magari poteva fare cose più importanti di un altro ed averne il riconoscimento. Oggi invece tutti i lavori sono uguali, non facciamo un lavoro manuale, il nostro è un lavoro che sanno e possono fare tutti.

Dagli stralci proposti ci sembra evidente come al tema delle discriminazioni e dei rapporti nel luogo di lavoro, ad influenzare la soddisfazione nell'impiego partecipino anche gli aspetti legati al riconoscimento. Nelle esperienze riferite

dagli intervistati la loro disponibilità a mettere in gioco le proprie risorse anche al limite del rispetto delle norme di sicurezza più elementari, disponibilità che possiamo far risalire al concetto di “zelo nel lavoro”²⁵, non trova come contropartita quel riconoscimento, quella valorizzazione del proprio impegno insomma, che ne giustifichi l’esistenza.

5.5. Per concludere: tra mancato riconoscimento e disparità di trattamento.

A questo punto è lecito chiedersi cosa possa intendersi per riconoscimento della qualità del proprio lavoro. Coerentemente con quanto fatto fin’ora intendiamo affrontare questo aspetto per mezzo delle interviste, al fine quindi di capire come la questione sia declinabile a partire dalle parole dei lavoratori incontrati.

Un primo aspetto da chiarire è sulla direzione del riconoscimento, se si tratta cioè di un processo tra pari, tra colleghi, o se invece coinvolge posizioni gerarchicamente ordinate. Nelle interviste realizzate queste due forme sono sempre emerse separatamente e senza una correlazione coerente.

(Op. B1) Lavorando a contatto con chi aveva più esperienza di me ho capito il segreto di questo lavoro e quando è venuto un ragazzo a sostituirmi io gli ho insegnato tutto. C’è gente che non lo fa, ma io sì. Dopo ha imparato quel che ha voluto lui.

La gente, i miei compagni anche degli altri reparti, riconoscono le mie capacità. I dirigenti no: per loro uno vale l’altro.

In altre parole, al riconoscimento nella comunità dei colleghi non fa necessariamente seguito quello gerarchico e viceversa, anzi, alla luce di quanto riferito sulle discriminazioni nell’ambito della Cassa Integrazione, potremmo pensare quasi il contrario: che ad un riconoscimento gerarchicamente orientato non possa corrispondere il riconoscimento dei pari. Apparentemente infatti il riconoscimento gerarchico si fonda su elementi di valutazione ben diversi da quello dei colleghi. Così mentre la dirigenza premia un lavoratore particolarmente zelante, gli altri lavoratori vedono nello stesso lavoratore la premiazione dell’incompetenza:

(Op. A1) Molte volte siamo ci troviamo nella situazione in cui noi, operai, diamo consigli ai nostri superiori, visto che il superiore non ci arriva. Questo succede perché quello è arrivato lì perché figlio di.., o amico di....

²⁵ «Le caratteristiche dell’intelligenza efficiente sul lavoro sono di tipo cognitivo (affrontare l’imprevisto, l’inedito, ciò che non è ancora noto né è diventato routine) e di tipo affettivo (osare trasgredire o contravvenire, agire intelligentemente, ma in modo clandestino o per lo meno con discrezione). Queste caratteristiche dell’intelligenza nel lavoro costituiscono ciò che noi definiamo comunemente “zelo” sul lavoro» [Dejours, 1998: 76].

L'errore più grande commesso dall'azienda per me è stato quello di formare solo chi si sapeva sarebbe stato portato avanti. Sono state formate persone che sarebbe stato meglio se si fossero messi a fare altro.

Il tema del riconoscimento si intreccia quindi con quello delle discriminazioni percepite sul luogo di lavoro. Non si tratta di discriminazioni nel senso *hard* del termine, visto che non sono emersi elementi di questo genere. Al contrario si tratta di quelle discriminazioni derivate da atteggiamenti poco trasparenti delle imprese. Mantenere delle disparità di trattamento tra gli addetti senza però spiegarne l'origine, mina infatti la serenità del clima nel luogo di lavoro. Come è stato sottolineato in diversi punti fin'ora trattati, gli atteggiamenti discriminatori emergono in diverse fasi del rapporto tra azienda e lavoratori. Siamo partiti dalla non omogeneità nelle turnazioni della cassa integrazione, tanto che alcuni addetti dell'azienda C hanno parlato di un gruppo di "intoccabili". Ma anche nell'azienda A, parlando della formazione, ci è stato fatto notare diverse volte come nella scelta degli addetti da sottoporre a percorsi di formazione e avanzamento professionale siano stati adottati criteri poco trasparenti e ben lontani da quelli meritocratici.

Per concludere, riprendendo le fila del ragionamento sul riconoscimento, gli atteggiamenti discriminatori minano non solo il clima nel luogo di lavoro, ma influiscono direttamente sulle motivazioni al lavoro. Per dirla con Dejours, dal riconoscimento dipenderebbe l'attribuzione di senso alla sofferenza lavorativa. Sapere che la qualità del proprio lavoro viene presa in considerazione, gli sforzi fatti, le angosce, i dubbi e le delusioni acquisterebbero un senso positivo nella costruzione dell'identità del lavoratore [1998: pp. 42 - 43]. Se invece, come emerge dalle nostre interviste, questo riconoscimento viene a mancare la sofferenza diventa spiegabile solo se proporzionata al salario. Cosa che sembra alquanto difficile in un periodo come quello in corso.

6. Salute e sicurezza.

Riassumendo quanto detto fin'ora diciamo che la produzione di prodotti in legno per l'edilizia avviene prevalentemente in stabilimenti medio piccoli con modalità di lavorazione di tipo industriali. Le mansioni svolte dalla gran parte degli addetti sono alle macchine e comprendono la movimentazione del materiale e il posizionamento del pezzo nella macchina, che sia per la pressatura per l'incollaggio o per l'assemblaggio. Ogni azienda ha poi le proprie caratteristiche, ad esempio dalle interviste agli addetti nel settore del lamellare è emerso che a volte i lavoratori sono mandati in trasferta per l'esecuzione di assemblaggi sul

posto. Tuttavia a prescindere da queste eccezioni, la lavorazione e i rischi a questa legati sono grosso modo quelli di chi lavora otto ore al giorno a macchine automatiche che segano, sezionano, tagliano, forano e pressano. Ad un alto rischio di infortunio bisogna inoltre aggiungere quelli legati alla salute per l'esposizione a polveri di diverso genere e all'ergonomia, visto che abbiamo detto di come i materiali siano di solito movimentati a mano o con carrelli.

6.1. L'ambiente di lavoro.

A tutti sarà capitato di sentire quel persistente odore caratteristico di una porta nuova appena installata. Moltiplicando quell'odore per un adeguato numero di volte si avrà solo l'idea di cosa si senta entrando in uno stabilimento che produce tra i 350 e i 500 pezzi al giorno. E' per questo che oltre all'illuminazione, al controllo dei rumori e della temperatura, la qualità dell'aria è forse l'elemento più difficile da curare in stabilimenti di questo genere. Tra l'altro la pericolosità degli agenti chimici respirabili sono relativi alla gran parte delle lavorazioni. L'odore della colla è forse quello più percepibile, ma le polveri sottili sono di gran lunga la preoccupazione maggiore. Questo anche per i materiali lavorati, infatti la gran parte dei pannelli sono di MDF²⁶ un derivato del legno, che proprio per essere un composto di fibre risulta particolarmente pericoloso per il contenuto di resine chimiche come la formaldeide²⁷. Proprio per queste ragioni oltre agli aspiratori ambientali, ogni macchina è dotata di diversi tubi aspiranti che limitano la circolazione di queste particelle. Agli impianti si affiancano poi i dispositivi individuali a protezione della respirazione.

Nelle interviste fatte, generalmente, alla consapevolezza dell'importanza della qualità dell'aria si accompagna una certa tolleranza rispetto alle reali condizioni di lavoro:

(Op. C4) è un ambiente abbastanza adeguato, certo, si potrebbe migliorare però non stiamo male: per essere una falegnameria va bene .

(Op. C2) noi stiamo utilizzando un tipo di colla nuova per esterni che all'inizio dava un po' fastidio agli occhi, ma adesso ci siamo abituati. Ci hanno fatta una cappa di aspirazione e si sta abbastanza bene.

(Op. A3) le polveri ci sono, mia moglie mi dice sempre che puzzo di segatura.

²⁶ Si tratta del *Medium density fibreboard*, (pannello di fibra a media densità) è il prodotto più diffuso della famiglia dei *pannelli di fibra* che, in base al processo impiegato e alla densità, si distinguono in bassa (LDF), media (MDF) e alta (HDF).

²⁷ La formaldeide è una resina che a temperature normali non rilascia vapori tossici. Tuttavia se ingerita agisce sulle capacità respiratorie. Non sono state certificate connessioni dirette tra la formaldeide e il cancro negli uomini, mentre invece è provato che l'ingestione provoca il cancro negli animali. E' un irritante per gli occhi, per la pelle e una prolungata esposizione può determinare dermatiti e altri fenomeni allergici [Health and Safety Executive: <http://www.hse.gov.uk/pubns/iacl88.htm>].

Oppure quando vado in ferie, torno e sento l'aria che è molto diversa. Comunque non c'è una vera nebbia, abbiamo chiesto di potenziare l'aspirazione per quanto un minimo di polvere rimanga sempre.

Sebbene in nessun caso c'è stata segnalata una carenza nella fornitura dei dispositivi, l'utilizzo delle mascherine è lasciato alla responsabilità individuale, che però non sempre è supportata da una formazione efficace:

(Op. C4) Non ho mai fatto alcun corso vero e proprio sulla sicurezza, solo una volta sono venute alcune persone che ci hanno spiegato cosa bisogna fare e ci hanno dato degli opuscoli.

(Op. C3) Non ho mai fatto corsi per la sicurezza, anche se penso che il corso sia utile per evitare di farsi male. Abbiamo chiesto di farne, ma sono stati fatti fare solo ad alcuni addetti.

(Op. A2) Il corso sulla sicurezza non è stato troppo utile, meglio quello antincendio. Alcuni corsi sono organizzati perché le aziende sono obbligate a farli, ma sono vissuti come delle formalità. Ma questo penso che sia normale... Diciamo che ci sono delle normative che andrebbero supportate in modo un po' più rigido.

Alla stessa responsabilità individuale è rimesso l'utilizzo corretto degli impianti, come detto sopra infatti, per rispettare i ritmi di lavoro in certi casi gli operai sono invitati esplicitamente ad usare i compressori al posto degli aspiratori. Così da accelerare la pulizia del pezzo e del piano di lavoro.

Su questo punto insiste in particolare l'RLS dell'azienda A, che oltre ad affermare la necessità di maggiori investimenti per la sicurezza e per l'allargamento degli spazi di lavoro, ricorda che

(Op. A1) di solito si fa la cosa opposta dell'aspirazione, ovvero il soffiaggio. Perché quello che interessa è la porta pulita, non quello che respiriamo.

La conoscenza dei rischi collegati alla respirazione di queste sostanze porta inevitabilmente ad una maggiore preoccupazione per le proprie condizioni fisiche. Preoccupazione che emerge dalle parole di un altro addetto, ma anche di un dirigente, che si chiede se non sia il caso di ripensare le visite professionali per gli impiegati:

(Op. 1B) Ogni giorno mangiamo cancro. L'MDF è il media densità, un po' più raffinato del truciolato è tremendamente cancerogeno. Noi lavoriamo al 90% con quello.

(Az. A) Spero che quest'anno riusciremo ad implementare una nuova politica sulla sicurezza anche per gli impiegati. E' vero che non siamo in produzione, ma noi mangiamo polveri tutto il giorno. Facciamo le visite annuali, ma per gli impiegati non sono previsti i controlli spirometrici.

Per quanto riguarda l'illuminazione, il rumore e la temperatura non sono emerse particolari criticità generalizzabili a tutte le aziende. Anche perché se per il rumore l'utilizzo dei tappi sembra essere sufficiente, per il resto ogni stabilimento ha le sue caratteristiche in base agli impianti utilizzati. Nell'azienda C ad esempio gli operai rilevano una carenza di illuminazione per un guasto all'impianto elettrico, a sua volta dovuto a infiltrazioni d'acqua mai risolte. Nell'azienda A invece ci sono problemi legati alle temperature sia in estate che in inverno. Infatti mentre nel periodo estivo ci sono problemi per l'inutilizzabilità delle finestre e il mantenimento delle temperature minime di lavorazione per alcuni materiali, in inverno il riscaldamento degli spazi e dell'olio delle presse è gestito da una caldaia, che brucia gli scarti del legno macinati. La carenza di lavoro di questo periodo ha determinato quindi una riduzione per quanto riguarda il riscaldamento dell'ambiente.

(Op. A1) Lavoro con tre maglioni, così come esco di casa rimango tutto il giorno. Non posso spogliarmi perché in pratica su nove ore che siamo qui ce ne sono concesse solo tre di riscaldamento.

In quest'azienda il problema dell'ambiente di lavoro è sentito anche da altri operai ed è comunque conosciuto alla dirigenza, che per l'inverno ha pensato di intervenire fornendo un gilet agli addetti:

(Op. A3) L'anno scorso ci davano pantaloni e maglione, quest'anno no, ci hanno dato solo un gilet perché stiamo soffrendo per il freddo.

In conclusione se da un lato l'attenzione alla qualità dell'ambiente di lavoro suscita un interesse generalizzato, dall'altro non si può parlare di un comune livello di consapevolezza dei rischi e, quindi, di preoccupazione. Infatti mentre gli addetti tendono a considerare la presenza di polveri e odori più o meno fastidiosi come normali e non del tutto riducibili, emerge una reale preoccupazione tra coloro che sono a conoscenza delle conseguenze dell'esposizione ad alcune sostanze, anche prescindendo dalle posizioni occupate. Nonostante questa asimmetria nelle informazioni nelle aziende si tende a lasciare alla responsabilità individuale sia l'uso dei dispositivi che la manutenzione del proprio ambiente di lavoro.

6.2. Infortuni e ergonomia.

Se rispetto all'attenzione per l'ambiente di lavoro abbiamo riscontrato degli atteggiamenti ambivalenti non del tutto generalizzabili alle imprese e agli addetti, lo stesso non avviene per quanto riguarda gli infortuni e la sicurezza immediatamente contingente alla lavorazione. Sia gli addetti che le aziende sono consapevoli dei rischi legati alla produzione, anche se, come abbiamo anticipato sopra, su questa consapevolezza tendono a prevalere le esigenze dell'impresa e della produttività. Lo abbiamo visto parlando della pressione cui i lavoratori sono sottoposti, che può spingerli ad andare oltre la cura di sé e della propria salute.

Diversamente dai problemi derivanti da una scarsa attenzione all'ambiente di lavoro, gli infortuni sono immediatamente riconoscibili e tutti gli addetti intervistati ne hanno avuto esperienza, o sul loro corpo o su quello di un loro collega. Abbiamo scelto di trattare in uno stesso paragrafo le riflessioni emerse sia sugli infortuni che sull'ergonomia perché, contrariamente a quanto si potrebbe pensare, in aziende di questo genere i rischi più diffusi sono legati agli sforzi fisici della movimentazione. Una particolare attenzione al rischio di strappi muscolari e danni muscolo scheletrici emerge soprattutto nelle parole degli addetti, infatti, anche se ben conosciuto dalle parti aziendali, l'argomento sembra essere preso in minor considerazione dai dirigenti. Effettivamente questo genere di infortuni sembra, come la presenza di polveri, essere connesso a queste lavorazioni. In qualche modo si tende a dare per scontato lo sforzo fisico, anche quando questo diventa eccessivo:

(Op. A3) Sfido chiunque a non avere dolori alla schiena. Per quanto l'azienda sia automatizzata capita di alzare porte anche 10 volte al giorno... Ci sono passato anche io, alzando la porta sono rimasto bloccato... Mi hanno dovuto portare al pronto soccorso.

(Op. C2) Un periodo ho avuto anche io problemi perché lavoravo ad una macchina in cui dovevo caricare le tavole da terra. L'unica cosa che si potrebbe fare in quei casi è un carrello elevatore sul quale appoggiare il legname e che si alzi via via che le assi vengono lavorate. Ovviamente lo abbiamo proposto più di una volta ma siamo in attesa e comunque per come sta andando ora il lavoro bisogna tacere e fare quello che serve.

(Op. B1) Ho avuto l'ernia del disco, poi sono stato operato ad un ginocchio. Perché ovviamente quando vai in ginocchio 75 volte al giorno per 20 anni prima o poi la rotula si rompe. Ora con terapie (a mie spese) e molta attenzione posso continuare a fare questo lavoro.

I danni procurati da questo genere di infortuni peggiorano con l'avanzare dell'età e la continuità dello sforzo, non tutti riescono infatti a farsi spostare a mansioni più idonee, né abbiamo avuto notizia di riconoscimenti di malattia professionale. L'unica alternativa al danno muscolo-scheletrico sembra quindi essere l'introduzione di nuove tecnologie che permettano di alleggerire il lavoro umano. Solo il dirigente dell'azienda B si è mostrato preoccupato da questo aspetto, sottolineando quanto la fatica umana e l'infortunio siano un problema non solo per l'addetto, ma per la produzione stessa. Purtroppo però le soluzioni disponibili in commercio non sembrano soddisfare le esigenze della lavorazione, tanto che l'unica soluzione prospettata è quella di progettare dei dispositivi *ad hoc*. Anche in questo caso, a fronte di una normativa per certi versi inadeguata, che non tiene conto delle reali esigenze di lavorazione, la gestione del rischio è lasciata alla responsabilità della singola azienda:

(Az. B) Vorremmo che la fatica umana fosse la minore possibile e per questo stiamo cercando di meglio. Purtroppo però dovremmo progettare noi stessi dei dispositivi. In commercio non c'è stato nessuno che ci abbia dato delle soluzioni percorribili per la movimentazione, né in Italia né all'estero. Abbiamo già introdotto dispositivi nati dalla nostra esperienza, andando oltre la normativa e i parametri richiesti. 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. Quando provo a fare dei movimenti e mi rendo conto che per me è faticoso, penso che lo sia anche per l'operaio. 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.

L'attenzione alla tecnologia è senza dubbio generalizzata, sia come fonte di rischio, se obsoleta, sia come principale mezzo di prevenzione, quando aggiornata. Se abbiamo visto quanto questo valga nel genere di infortuni appena trattato, lo è ancor di più per quelli derivati dall'uso diretto delle macchine. Una manutenzione corretta, dispositivi aggiornati e molto buon senso infatti sembrano essere sufficienti a mantenere una certa serenità sul luogo di lavoro:

(OP. A3) Diciamo che per quello che mi riguarda sono abbastanza sereno, ho seguito per qualche anno la manutenzione, e comunque grossi problemi sulle macchine non ce ne sono: hanno tutte le protezioni, sono tutte recintate e con fotocellule che interrompono il movimento se rilevano un movimento in certi punti. Certo infortuni ci sono stati, ma diciamo che quando entro qua dentro non ho paura di farmi male. Questo non significa che non si debba sempre tenere gli occhi aperti, lavorando con macchinari bisogna sempre stare attenti e avere buon senso.

(Op. C3) Io ho avuto un infortunio nel 2003, lavoravo in un altro reparto, in una macchina che non era a norma. Avevo anche fatto presente che non c'erano dispositivi di emergenza, ma non ho mai avuto risposta. Addirittura quando mi sono fatto male mi hanno denunciato per negligenza, poi però li ho denunciati io e ho vinto la causa. Successe che il guanto mi finì nella catena e prendendomi la mano e nonostante tutto dicevano che fosse colpa mia. Ora però grazie a quest'incidente hanno dovuto cambiare macchine, visto che le vecchie sono state sequestrate. Sono stato un anno e mezzo a casa con l'INAIL.

In questo senso la normativa impone parametri molto precisi per quanto riguarda le caratteristiche dei macchinari. Tuttavia se da un lato queste norme mantengono alta l'attenzione sulla prevenzione dell'infortunio, dall'altro non sembrano essere del tutto adeguate alle realtà lavorative; dove in effetti la prevenzione dell'infortunio e la cura dell'ambiente sono spesso lasciate alle responsabilità individuali, risultano viziate dai rapporti di potere interni. Critiche alla normativa si rintracciano comunque anche nelle parole di alcuni dirigenti, che trovano in alcune norme un eccesso di pedanteria, mentre altri problemi restano ignorati.

7. Il ruolo del sindacato.

Gli addetti intervistati hanno complessivamente riconosciuto il ruolo che il sindacato ha storicamente avuto all'interno delle strutture produttive; ruolo che sopravvive, seppur in maniera meno significativa, anche oggi. Il peso che gli addetti attribuiscono alla presenza del sindacato è misurato in relazione ai dispositivi contrattuali di livello aziendale. Parliamo quindi del controllo su salute e sicurezza, sull'introduzione di *benefit*, di premi di produzione e di altri interventi specifici sulle condizioni di lavoro. Nonostante questo riconoscimento è comunque opinione diffusa che rispetto a qualche anno fa si sia verificato un certo calo degli iscritti, dovuto, a detta degli intervistati, ad aspetti culturali e all'effettiva capacità di trattativa.

(Op. A1) Diciamo che oggi sicuramente c'è un'adesione inferiore rispetto a qualche anno fa, sebbene in proporzione non credo ci siano grosse differenze. Però ho sentito dire a diverse persone di aver stracciato la tessera, perché pur pagando tutti i mesi i problemi non si risolvono mai.

(OP C1) Qui il sindacato c'è, ma secondo me è un po' peggiorato... Secondo me ognuno tira l'acqua al mulino suo. Se gli operai non sono uniti, il sindacato che

deve fare? Non riesce più a fare niente, adesso come adesso è praticamente inutile.

(Op. C3) Dal mio punto di vista negli anni passati era molto più presente ed era molto più attivo. Anche quando si dovevano prendere delle iniziative, quando c'era qualcosa che non funzionava, quando c'era Cofferati, si fermava tutto. Invece adesso c'è un menefreghismo assoluto. Infatti prima avevamo tutti la tessera ora l'abbiamo quasi tutti revocata, sono anni che diminuiscono le adesioni ma sembra interessare. Io non capisco perché non riescano a fermare questo tipo di economia sbagliata, o sono tutti d'accordo, o non importa niente a nessuno.

(Op. C4) Il sindacato siamo noi, il sindacato lo fanno gli operai, il sindacato non il sindacalista che viene a parlare in azienda. Se noi operai siamo tutti d'accordo otteniamo tutto. Se siamo in 50 e in 25 *abbozzano* è meglio stare zitto perché si è perso in partenza. Quindi se la situazione è peggiorata dappertutto, a livello nazionale, non è colpa solo del sindacato. Il sindacato, se anche a livello nazionale, organizza una manifestazione ma nessuno ci va, la volta successiva non la potrà fare. Se il sindacato non funziona, l'operaio lo attacca. Se ti poni davanti al padrone in un momento di crisi è una cosa, ma se lo si facesse anche quando tutto va bene è un'altra, perché essendoci il lavoro lo sciopero avrebbe un altro peso.

A prescindere dal giudizio individuale sull'operato del sindacato, emerge dalle interviste come in un momento critico i riflettori siano puntati sull'azione di tutela immediata per i lavoratori. E' quindi rispetto alla difesa in un contesto aziendale di crisi che si concentrano i commenti più elaborati:

Se ci si rende conto che in cassa integrazione vanno sempre gli stessi nonostante l'accordo con la Regione, dove si dice che avrebbe funzionato a rotazione, perché il sindacato non controlla? Prima si mettevano gli orari delle ore di Cassa di ogni operaio nella bacheca, adesso sono scomparsi anche quelli nonostante ci sia una norma precisa. Perché il sindacato non si informa di cosa succede? Non penso sia un problema del delegato interno, è stato chiesto anche a me di farlo ora che andrà via quello attuale, io sono disponibile, ma senza l'appoggio degli altri è inutile.

Come abbiamo visto, gli aspetti culturali non sono sottovalutati per l'effetto che hanno sulla contrattazione. In particolare emergono quale principale ostacolo alla definizione di nuovi percorsi di sindacalizzazione, come infatti ci dice questo lavoratore in un'azienda del nord-est:

(Op. B3) Il sindacato dall'esterno dell'azienda dice che sta cercando di seguire le nostre vicende. Io stesso ci sto molto attento, ma non abbiamo un delegato. Ho provato a candidarmi, ma non ci si riesce. Non so, la gente qua è molto strana. Anche nelle altre aziende in cui ho lavorato non volevano i sindacati. Non li vogliono e non li vogliono.

Dalle parole dell'ultimo addetto citato potrebbe sembrare che il sindacato non possa entrare se non dalla porta principale, quindi solo in contesti già sensibilizzati. Eppure leggendo quest'ultimo brano alla luce di quelli che l'hanno preceduto, ci sembra evidente che la capacità di attrattiva del sindacato si realizzi, per queste situazioni, in relazione alla capacità di intervenire sulle questioni più prossime alla vita lavorativa degli addetti.

Anche dalle parole dei delegati che abbiamo incontrato, di tutte le sigle, ci è sembrato che il delegato scelga di esserlo, prima ancora che per una motivazione politico-culturale come negli addetti più anziani, per motivazioni individuali legate per lo più al disagio delle proprie condizioni.

In conclusione, al fine di una ridefinizione dei rapporti nelle aziende, la strada principale alla riduzione delle revoche (o all'aumento degli iscritti) sembra essere la contrattazione aziendale, quale il principale momento di visibilità all'interno dell'azienda. Per questo e per quanto detto precedentemente dagli addetti sulla gestione della Cassa Integrazione, sulle questioni legate all'ambiente di lavoro e al clima tra gli addetti, l'attuale crisi economica offrirebbe l'occasione per immediate azioni di controllo e di tutela a difesa del lavoratore, dall'altro lato però, in assenza di queste azioni, l'agibilità del sindacato resterebbe subordinata a quegli aspetti culturali apparentemente invalicabili.

8. Responsabilità sociale.

Nell'ultimo periodo il tema della Responsabilità ha acquisito una centralità rilevante negli ambiti più disparati, assumendo in ciascun contesto un significato, una sfumatura diversa. Pensiamo a quella individuale, invocata nel Libro Bianco del 2009 sulle politiche sociali, alla responsabilità degli attori economici, cui hanno fatto riferimento i governi, alla responsabilità ambientale, insieme individuale e collettiva. Sorge a questo punto il problema della definizione del cosa si intenda per Responsabilità sociale dal punto di vista dei nostri interlocutori, riservandoci comunque uno spazio di ulteriore delucidazione nelle conclusioni al capitolo.

8.1. Essere responsabile.

Non potendo esaurire in questa sede gli aspetti teorici e tecnici legati alla Responsabilità Sociale, ci limitiamo a proporre alcuni degli elementi emersi dalle interviste realizzate. Concentrandoci essenzialmente sul modo in cui gli intervistati declinano il concetto stesso di responsabilità sociale.

Quelle proposte sono prevalentemente concettualizzazioni molto ristrette, limitate alle sole sfere dell'impatto ambientale delle produzioni e del rispetto delle norme di sicurezza. Solo in un caso il quadro è stato più articolato e sono stati presi in considerazione aspetti significativi come il rapporto con il territorio:

(Az. B) Credo che un'azienda abbia dei doveri nell'ambito sociale, non solo prodotto, produzione e business. Ad esempio noi facciamo degli interventi sul territorio tramite aiuti alla proloco e alle associazioni di calcio giovanile. Ovviamente questo non è solo pubblicità, per quello sarebbe più facile andare da un qualsiasi Pippo Baudo e investire tutto nel ritorno di immagine. Invece meglio investire, anche meno e con meno visibilità, sul proprio territorio. Questo secondo me è un po' il sale del senso di responsabilità ma anche le istituzioni latitano da questo punto di vista.

Tuttavia, anche in questo caso, i principali riferimenti nella strategia aziendale restano i parametri normativi e le possibilità di miglioramento legate all'incentivazione statale:

(Az. B) La legge che obbliga per certi versi può essere un vantaggio, pone un'attenzione che non sempre è diffusa, visto che in un'azienda si curano prima gli aspetti di convenienza economica. Ma la legge potrebbe fare molto di più. Se io sono disponibile a mettere i pannelli fotovoltaici, e mi dicessero che andrei a risparmiare nel giro di un paio d'anni il 30, 40% di energia, io lo farei all'istante. Ma se nessuno mi sa dire quando inizierò a rientrarci, se lo Stato non mi aiuta, se non mi dicono a chi vendere il surplus di energia e a quale prezzo... Come faccio a fare tutto da solo? Ora ci sono dei finanziamenti europei anche in conto capitale, ma bisogna rivolgersi ad un istituto bancario e non mi interessa. E' bello fare le leggi, ma bisogna poi supportarle per poterle praticare e renderle percorribili.

Gli effetti dell'incentivazione a comportamenti responsabili sono soprattutto legati alla possibilità che questi vengano messi in pratica evitando situazioni di *dumping*. Che l'obbligo legislativo non sia infatti sufficiente a questo scopo è evidenziato anche da alcuni addetti, come si evince dallo stralcio che segue:

(Op. A3) Tutti i lavori inquinano e sempre si potrebbe fare di meglio. Ma i miglioramenti necessari non vengono introdotti perché quasi nessuno li introduce e allora non conviene farlo. Se invece alcune cose venissero

obbligate sarebbe diverso, ma i costi sarebbero talmente alti che un'azienda potrebbe preferire chiudere anziché adeguarsi.

Nell'intervista dell'imprenditore si fa riferimento però anche ad un altro effetto importante del discorso legislativo, ci riferiamo alla possibilità che una legge, un incentivo o un provvedimento simile possa favorire la sensibilizzazione ad un problema, sebbene questo non valga sempre nella stessa misura e, anzi, possa essere causa di confusioni:

(Az. B) Credo ci siano due elementi da tenere in considerazione: la sensibilità e la disponibilità. Noi ad esempio abbiamo valutato alcune opzioni più sostenibili e responsabili, ma abbiamo usato tecnologie consolidate per problemi logistici ed economici. A volte si tende a creare un po' di confusione, il discorso dell'energia alternativa è diventato un *business*, quindi si tende a confondere il *business* con la sensibilità.

Ma allora cosa significa essere responsabili? Riassumendo quanto emerso nelle diverse parti dell'analisi e in quest'ultimo paragrafo, è evidente che per i nostri interlocutori, anche i più sensibili, la responsabilità prima ancora che sociale è aziendale. Dicendo con questo che non abbiamo rilevato un vero e proprio avanzamento da quello che è il terreno della massimizzazione del profitto, visto che comunque a questa è subordinata la disponibilità ad un ripensamento delle scelte aziendali. In secondo luogo e coerentemente alla prima affermazione, l'ambito dell'azione responsabile è quasi sovrapposta al livello della responsabilità legale²⁸. In altre parole senza leggi valide per tutti non abbiamo rilevato una concreta disponibilità ad investimenti che dessero il segnale di un ripensamento del ruolo dell'azienda sul territorio. Anzi, il rispetto stesso delle leggi sembra essere considerato un elemento di responsabilità, come se per quanto dovuto non sia da dare per scontato. Questo per lo meno è quanto emerge non solo dall'affermazione di un imprenditore che ci dice che "essere responsabile significa innanzitutto rispettare le leggi", ma anche nelle rappresentazioni di diversi addetti che riassumiamo con questo stralcio, in cui si rileva come il mancato rispetto della legge non intacchi il giudizio positivo sul comportamento dell'azienda:

²⁸ Sul rapporto tra i diversi livelli si faccia riferimento alla Piramide della Responsabilità Sociale di Lozano, in cui sono riconosciuti quattro piani in cui far rientrare gli atteggiamenti aziendali: quello economico e quello legale sono i piani che comprendono gli atti dovuti dalle aziende, quello dell'etica è lo spazio della responsabilità sociale, l'ultimo, al vertice della piramide è il livello della filantropia. Il piano dell'etica e della filantropia sono il terreno delle azioni non dovute, sebbene sia legittimo per la società attendersi che le aziende agiscano eticamente e responsabilmente; diversamente il livello filantropico attiene ai sentimenti e alle singole coscienze, per questo le azioni filantropiche non sono sottoposte a nessuna autorità [Carrol, 2005].

(Op. A2) E' ovvio che tutti si aggiustano un po' le cose come possono. Questa azienda è una delle più avanzate a livello di sicurezza e sistemi, poi certo ci sono dei problemi, ma la legislazione offre gli spazi per accettarli. Ad esempio se smaltire un rifiuto costa duecento e smaltirne un altro costa cento si prova a far passare il primo per il secondo, ma di certo non lo si scarica in terra.

8.2. Per concludere: quale Responsabilità Sociale?

Coerentemente alla linea seguita fin'ora in questo lavoro, abbiamo cercato di evitare i diversissimi riferimenti alla letteratura economica e sociologica, restando ancorati alla nostra esperienza di ricerca. Ad ogni modo ci pare necessario chiarire in questo piccolo spazio quale sia il punto di vista assunto quale chiave di lettura delle affermazioni raccolte. Possiamo sintetizzare nel concetto di responsabilità sociale quella consapevolezza degli attori economici che ciascuna azione implichi degli effetti su uno scenario, spaziale e cronologico, più ampio dell'immediato. Nel concreto quindi essere responsabili significa sapersi rapportare alle diverse autorità, pubbliche, private e collettive, andando oltre i semplici obblighi di legge²⁹. Il perseguimento del profitto e la sostenibilità economica, così come il rispetto delle leggi da parte delle aziende sono finalità in qualche modo attese e dovute, in altre parole dovrebbero essere ovvie. Pertanto la responsabilità sociale emergerebbe in quei comportamenti che pur producendo un effetto positivo - o una riduzione dell'impatto negativo - sulla collettività³⁰, non rispondono ad obblighi espliciti. Questo, ovviamente, dal punto di vista delle imprese non esclude che un orientamento responsabile possa coesistere alla massimizzazione del profitto. Si pensi ad esempio a quanto detto sopra sul tema della sicurezza. L'imprenditore dell'azienda B andando oltre gli adempimenti normativi in termini di sicurezza, si dice preoccupato per la fatica dell'operaio nella movimentazione del materiale. Per l'imprenditore la fatica dell'operaio si concretizza nel rischio di dover affrontare diseconomie quali la malattia, la ricollocazione dell'addetto, ma anche un peggioramento del lavoro e quindi un degradamento della qualità *dell'output*. Alleviare la sofferenza fisica dell'addetto diventa quindi un'azione inserita in una strategia economico-imprenditoriale, che, ci sembra possa essere valutata dal punto di vista della responsabilità solo alla luce del complesso delle azioni compiute nell'ambito dello

²⁹ Sul rapporto tra attore e autorità facciamo riferimento alla definizione data da Gallino sull'impresa irresponsabile: Si definisce irresponsabile un'impresa che al di là degli elementari obblighi di legge, suppone di non dover sottostare ad alcuna autorità, pubblica e privata né all'opinione pubblica, in merito alle conseguenze in campo economico, sociale, e ambientale delle sue attività [2009: VII].

³⁰ Si tenga conto che diversi autori fanno riferimento al concetto di *stakeholders*, come cioè quel gruppo di portatori di interessi legati all'azione dell'impresa. Per quanto le mappe degli *stakeholders* varino da impresa a impresa, possiamo dire che alcuni gruppi sono comunque sempre rintracciabili, parliamo innanzitutto dei lavoratori all'interno dell'azienda, poi gli azionisti e i portatori di interesse economico, la catena dei fornitori, la cittadinanza del territorio sul quale ha impatto l'azione dell'impresa [Freeman, 2005]

svolgimento delle proprie attività. In altri termini, migliorare la condizione di lavoro degli operai è importante, ma non basta per essere responsabili. Ugualmente, ridurre l'impatto ambientale della produzione, in un contesto privo di politiche aziendali attente alle condizioni di lavoro dei propri addetti, non può essere considerato un atteggiamento responsabile.

Ci teniamo a chiarire che non è nostra intenzione fare una sorta di *lista dei buoni e dei cattivi propositi*, piuttosto l'intento dello sforzo fatto è stato quello di alimentare un dibattito su un tema che, come si sarà capito dalle riflessioni proposte, è complesso e non scevro da contraddizioni. Non pensiamo nemmeno che il nostro sia l'unico approccio col quale lo si possa affrontare. Ci è sembrato tuttavia centrale in un momento di crisi economica in cui potrebbe prevalere la logica del "si salvi chi può".

Studio di caso: la produzione del cemento

1. I segnali della crisi nel comparto del cemento

Come è stato già sottolineato nella sezione relativa all'analisi quantitativa la produzione di cemento dal 2003 al 2005 ha subito un progressivo decremento. Nel 2009 l'indice grezzo di produzione ha perso circa il 16% dal 2005 per quanto riguarda la fabbricazione dei prodotti in cemento calce e gesso e quasi il 20% nella produzione dei materiali.

Rispetto al tessuto produttivo, le perdite in termini di imprese e di addetti hanno riguardato quasi tutto il territorio nazionale, anche se spostandoci da nord a sud il saldo tende ad essere più negativo per le imprese e meno negativo per gli addetti. Va sottolineato che in termini percentuali nel triennio 2005-2007 il settore della produzione del cemento, della malta e del gesso ha subito una perdita di 2,94 punti percentuali in termini di imprese e di 0,13 in termini di addetti³¹. Solo una minima parte è tuttavia impegnata nella produzione diretta di cemento (meno di 300 aziende nel 2007) e si tratta in prevalenza di imprese con meno di 50 dipendenti con una diffusione relativamente omogenea sul territorio nazionale.

Secondo le testimonianze degli intervistati il 2009 è stato l'anno della vera crisi che sta continuando nel 2010. A loro avviso si tratta di una situazione anomala perché quello del cemento è in genere l'ultimo settore ad entrare in una spirale di crisi:

Venivamo da un ciclo favorevole da 10 anni. Storicamente ho visto fasi cicliche di crescita per 6/7 anni. Questa volta si è allungato il periodo di congiuntura favorevole e poi c'è stato un grosso calo che ha portato via il 20/25% del mercato ed è coincisa con la crisi mondiale che ha investito il nostro paese.

Le ragioni della crisi in questo settore andrebbero attribuite alla mancanza di realizzazione di grandi opere e infrastrutture che rappresentano le principali fonti di richiesta di questo materiale da costruzione, al contrario dell'edilizia privata che rappresenta invece un canale minoritario e marginale. Quindi venendo a mancare le prime per la crisi economica, l'assenza di una politica infrastrutturale che abbia effetti anticiclici determina un'ulteriore depressione della domanda di cemento.

In merito all'utilizzo di ammortizzatori sociali va sottolineato che la crisi ha portato alla cassa integrazione molti lavoratori di una delle aziende coinvolte. Su questo possiamo sottolineare come l'utilizzo dell'ammortizzatore sia cresciuto soprattutto nel biennio 2008 - 2009 per fronteggiare il calo della produzione.

La cassa integrazione ha riguardato oltre il 10% dei lavoratori. Nella maggior parte dei casi si è trattato di cassa integrazione ordinaria prevedendo alla fine

³¹ Elaborazioni Ires su dati Istat 2005-2007. Vedi analisi dai nel primo capitolo.

di questo periodo la ripresa dell'attività lavorativa nella stessa unità produttiva.

Secondo le opinioni di alcuni lavoratori prima di arrivare a decisioni così negative l'azienda dovrebbe operare scelte diverse quale ad esempio quella di far rientrare all'interno funzioni che vengono svolte all'esterno dalle ditte appaltatrici, in modo da garantire un'occupazione sicura per tutti.

Si segnalano inoltre casi di mobilità che alcuni dirigenti stanno cercando di risolvere attivandosi nella ricerca di ditte disposte a ricollocare il personale a rischio. Inoltre, va sottolineato che il calo della produzione dovuto all'attuale crisi non ha toccato in modo significativo posti di lavoro in termini di licenziamenti, ma ha influito soprattutto nell'adozione di politiche di prepensionamento. Così evidenzia un intervistato:

tra mobilità e prepensionamento siamo in 20 persone in meno rispetto a qualche anno fa. Certo se alcuni strumenti sono fermi, la richiesta di lavoratori che si occupano della manutenzione è minore. La crisi ha rallentato la produzione, tanto da fermare anche un forno. La richiesta viene soprattutto dal cemento sfuso per le grandi opere. Se qualcuno sblocca le grandi opere allora la produzione potrebbe ricominciare a crescere.

Infine, con l'obiettivo di superare l'attuale crisi congiunturale i responsabili delle risorse umane evidenziano, in merito alle prospettive e alle proposte future, l'opportunità di investire nella ricerca sia di prodotti che di processi.

Noi abbiamo un'unità dedicata quasi esclusivamente alla ricerca con circa 150/200 addetti. La ricerca è il nostro fiore all'occhiello anche se non produce effetti immediati di mercato. C'è un polo di ricerca a Bergamo molto avanzato nella sua costruzione e con soluzioni ecocompatibili e fondate sullo sfruttamento della luce solare. La ricerca è la conferma per il futuro della nostra azienda.

2. Il profilo delle aziende e dei lavoratori coinvolti

In questa parte del rapporto focalizzeremo quindi l'attenzione su uno studio di caso relativo alla produzione di cemento, optando, come nell'analisi precedente, per una metodologia qualitativa che possa darci la possibilità di conoscere ed approfondire le dinamiche produttive del comparto, le condizioni di lavoro e i fabbisogni occupazionali.

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. Abbiamo successivamente individuato due degli stabilimenti sul territorio, il primo, dell'azienda più grande nel centro-sud, è stato interessato dall'introduzione di materie prime di generazione *verde*, come le biomasse; l'altro invece, al nord, con una produzione essenzialmente tradizionale. In ciascuna azienda sono stati coinvolti sia i lavoratori che i responsabili delle aziende o dei loro delegati con funzione di responsabilità rispetto alle risorse umane. I lavoratori sono stati selezionati in base alla propria disponibilità e contattati grazie all'aiuto dei delegati Fillea-Cgil. Nel complesso la componente professionale più significativa nelle aziende è quella degli operai specializzati che svolgono mansioni di manutenzione: meccanici, elettricisti e ingrassatori. Circa il 30% del personale svolge invece mansioni impiegatizie, di carattere tecnico e amministrativo.

Rispetto al sesso dei lavoratori va sottolineato che la maggior parte delle aziende che producono materiali da costruzione come cemento, laterizi e lapidei si caratterizzano, soprattutto nei profili operai, per una netta prevalenza di lavoratori. Le donne tendono invece ad essere inserite quasi esclusivamente in posizioni impiegatizie.

In merito all'età dei lavoratori, entrambe le aziende in cui è stata svolta l'indagine si caratterizzano per la presenza di lavoratori non giovanissimi, ma con più di 30 anni e con una elevata quota di lavoratori di età compresa tra 45 e 59 anni.

Per quanto riguarda il livello di scolarizzazione dei lavoratori è stata riscontrata una differenza rispetto al profilo professionale in quanto mentre la quasi totalità degli impiegati possiede il diploma o, in alcuni casi, un titolo universitario, la maggior parte degli operai ha una licenza media o un titolo professionale.

3. Le condizioni di lavoro dei lavoratori del cemento

Il lavoro nei cementifici è principalmente un lavoro *full time* con orari fissi, raramente caratterizzati da flessibilità in entrata e in uscita. La scelta degli orari di lavoro e delle pause non avviene sulla base di decisioni autonome del lavoratore, vengono piuttosto concordati con i responsabili, poiché soprattutto nelle attività di manutenzione degli impianti c'è la necessità di intervenire tempestivamente nelle riparazioni di guasti e rispondere in tempi ragionevoli alle esigenze del ciclo produttivo.

L'organizzazione del lavoro si basa su 3 turni settimanali per 8 ore al giorno, compreso il turno di notte.

La struttura organizzativa nel 40% è utilizzata a turno. L'orario è stabile per tutti salvo la sede centrale che ha la flessibilità in entrata e in uscita, fermo restando le 8 ore giornaliere.

In merito all'utilizzo dell'orario ridotto va sottolineato che il part-time è una condizione che riguarda un'esigua percentuale di impiegati, soprattutto donne.

c'è una quota che utilizza il *part-time* soprattutto nella sede centrale dove ci sono più donne. L'utilizzo avviene per esigenze di compatibilità lavorative con la famiglia.

Rispetto al genere degli addetti nelle aziende oggetto di studio è stato rilevato, come dato quasi scontato viste le peculiarità del settore, che la percentuale di lavoratrici donne è ridotta. Come già sottolineato, svolgono nella maggior parte dei casi mansioni impiegate o sono occupate nelle ditte di pulizia. La scarsa presenza di lavoratrici può essere attribuita, secondo alcuni intervistati, sia alle caratteristiche del lavoro, soprattutto nei settori della produzione, sia all'ambiente di lavoro. Infatti, così si esprime un intervistato:

l'impianto non è adatto alle donne, sia per lo sforzo fisico, sia per l'ambiente molto vecchio e perché si è costretti a tutte le intemperie anche -10 gradi di temperatura..

Anche la presenza di immigrati è piuttosto esigua. Lavorano prevalentemente per le ditte esterne cui sono appaltate, solitamente, le pulizie degli stabilimenti. Le condizioni di lavoro rispetto agli italiani sono diverse soprattutto in termini contrattuali, visto che la maggior parte dei lavoratori stranieri ha rapporti di lavoro temporanei, anche stagionali. Questa mancanza di stabilità e sicurezza contrattuale li rendono a rischio di trasferte continue, soprattutto in settori meno qualificati. In merito ai rapporti con i colleghi la maggior parte degli intervistati dichiara di avere buoni rapporti con gli immigrati presenti in azienda e di non aver mai assistito ad episodi discriminatori.

Un altro aspetto rilevante delle condizioni di lavoro riguarda l'utilizzo del lavoro straordinario che come dichiarato dalla maggior parte degli intervistati ha subito in questi ultimi anni una significativa riduzione, da attribuire principalmente alla crisi che ha investito nello specifico il settore delle costruzioni e in generale tutto il mercato del lavoro.

Anche gli incentivi economici rappresentano un indicatore importante per la valutazione delle condizioni di lavoro. In particolare, questi dispositivi vengono valutati sulla base di indici specifici posti dall'azienda. Ci sono premi produzione legati al risultato raggiunto in termini di quantità della produzione e indici di

stabilimento dati dal rapporto tra quello che viene venduto e il numero delle ore lavorate.

L'indice di stabilimento varia al variare dell'utilizzo di alcuni strumenti: se per esempio un forno rimane fermo oltre i giorni programmati l'indice cala.

Ma ci sono lavoratori che sostengono che la distribuzione dei premi avviene in modo personalistico. Si tratta nella maggior parte dei casi di premi individuali che la direzione offre ai più meritevoli. Ma secondo alcuni intervistati il criterio di attribuzione dei premi non è trasparente né imparziale, in quanto legata a comportamenti poco professionali e di convenienza:

Mi riferisco al super minimo che la direzione dà secondo me a quelli che non dicono mai di no, soprattutto nelle situazioni pericolose, a chi non protesta e non fa mai sciopero.

4. Il punto di vista dei lavoratori: criticità future

Le valutazioni dei lavoratori rispetto al livello di soddisfazione delle condizioni di lavoro sono piuttosto disomogenee. Alcuni manutentori intervistati si dichiarano soddisfatti soprattutto in occasione della riparazione di guasto della risoluzione di un problema complesso. Altri legano il loro giudizio positivo alla specificità dell'impiego svolto soprattutto quando sono impegnati in lavori dinamici, non ripetitivi e pratici. Anche il rapporto con i colleghi rappresenta un momento di soddisfazione per alcuni degli intervistati, ribadendo quindi i temi classici che vedono nella qualità dell'ambiente di lavoro un motivo centrale di soddisfazione rispetto al proprio impiego³².

Invece, tra gli aspetti che soddisfano meno i lavoratori troviamo la retribuzione, che secondo alcuni di loro è peggiorata dopo l'introduzione dell'euro, l'ambiente di lavoro stesso e il rapporto con i superiori. Anche la presenza di ditte appaltatrici rappresenta un motivo di insoddisfazione per alcuni lavoratori, soprattutto perché l'azienda tende ad esternalizzare lavori più qualificati che potrebbero, a loro avviso, essere svolti internamente.

In generale, le principali preoccupazioni dei lavoratori per il futuro riguardano le modalità di gestione del lavoro da parte della classe dirigenziale e la mancanza di confronto e dialogo con i colleghi. Non solo, per alcuni di loro la preoccupazione maggiore deriva dalla paura di restare senza lavoro soprattutto in questo periodo di crisi. I timori sono legati per lo più al fatto di avere mansioni troppo specifiche che potrebbero rappresentare un limite per la ricerca di un nuovo impiego.

³² A questo proposito si faccia riferimento alla ricerca di Walker e Guest [1973], già citata nel capitolo precedente (par. 5.4).

Accanto alle preoccupazioni dei lavoratori sono state rilevate quelle dei responsabili delle risorse umane che riguardano soprattutto i fabbisogni occupazionali dell'area elettroapparecchistica. Questo è il comparto che subisce una continua evoluzione e che con più rapidità manifesta l'obsolescenza delle apparecchiature installate, un po' come il settore dell'informatica.

Ed è proprio questa l'area in cui c'è bisogno di più formazione esterna rispetto alle altre, viste le maggiori esigenze.

Nonostante le difficoltà della crisi la manodopera è considerata dai responsabili la struttura portante del settore. Piuttosto positivo è infatti il giudizio che essi danno dei lavoratori:

La manodopera a nostra disposizione credo sia un patrimonio estremamente valido e che i nostri *competitors* ci invidiano e che qualche volta ci portano via facilmente.

5. I rapporti di lavoro e l'utilizzo di lavoro temporaneo

Il settore della produzione di cemento si caratterizza in gran parte per una tipologia di lavoro standard con contratti a tempo indeterminato e *full-time*. Piuttosto rari sono i casi di utilizzo di rapporti di lavoro a tempo determinato e addirittura quasi nulli i contratti di lavoro atipici (collaborazioni, contratti somministrazione, contratti stagionali, ecc.). Come sostengono i responsabili delle risorse umane intervistati, l'utilizzo del lavoro temporaneo è finalizzato essenzialmente a testare il lavoratore in un periodo di prova per poi valutare una eventuale futura assunzione. Oppure sono contratti legati alla sostituzione di personale assente per malattia o maternità, soprattutto nelle posizioni impiegatizie.

Non arriviamo al 1% del fabbisogno totale di lavoro temporaneo. Il contratto base è il contratto a tempo indeterminato. Il contratto a tempo determinato riguarda soltanto il 5 o il 6 % delle assunzioni. È inaccettabile che si usino lavoratori interinali al posto di dipendenti in quanto gli interinali costano di più e poi perché non fa fidelizzazione cosa che invece fa il contratto a tempo determinato, che ha finalità di inserimento.

Buona parte delle assunzioni derivano da un percorso di fidelizzazione che le aziende hanno costruito nel tempo con le ditte appaltatrici. Si tratta nella maggior

parte dei casi di operai molto qualificati e professionalmente adeguati ai profili richiesti.

Nell'azienda di più grandi dimensioni il reclutamento di personale attraverso le agenzie di lavoro è piuttosto marginale in quanto come sostiene il responsabile delle risorse umane intervistato:

per la selezione non c'è bisogno di agenzie perché basta aprire la banca dati per avere a disposizione degli operai adeguati, soprattutto in questo periodo non è difficile trovare candidature più o meno valide.

Inoltre, la selezione dei candidati avviene anche internamente attraverso un apposito ufficio dedicato alla selezione e alla formazione del personale.

La rosa di candidature per le diverse posizioni viene sottoposta ad una selezione con la direzione del personale che fa capo alla sede centrale della società.

Nell'impresa di minore dimensione invece il reclutamento del personale avviene nella maggior parte dei casi attraverso le agenzie di intermediazione. Si tratta soprattutto di agenzie di lavoro che conoscono bene il territorio, le professionalità presenti e il bacino di clienti. Quindi tra l'azienda e l'agenzia si instaura un rapporto di fiducia legato al fatto che l'agenzia riesca ad interpretare al meglio le esigenze dell'impresa, con una tempistica adeguata e soprattutto proponendo lavoratori con requisiti che corrispondono esattamente a quelli indicati dall'azienda.

I profili professionali richiesti alle agenzie di lavoro sono di diversi livelli dall'operaio all'impiegato, dal quadro al dirigente. Anche per esigenze temporanee, legate alla stagionalità e ai picchi di produzione, le aziende si rivolgono alle agenzie di lavoro.

Piuttosto scarso è invece il reclutamento di personale tramite il servizio pubblico dei centri per l'impiego, probabilmente da attribuire ad una scarsa tempestività di risposta da parte di queste strutture o piuttosto ad una mancanza di conoscenza da parte delle imprese di questi servizi pubblici e delle procedure da essi utilizzate.

6. Percorsi professionali dei lavoratori

La maggior parte degli intervistati proviene da percorsi professionali piuttosto omogenei, soprattutto per quelle figure professionali specializzate come gli

elettricisti e i meccanici. Si tratta nella maggior parte dei casi di lavoratori che prima di essere assunti dall'azienda erano occupati, anche con contratti temporanei, presso le ditte appaltatrici con analoghe mansioni. Sono quindi lavoratori che arrivano nell'azienda con un buon curriculum professionale, con esperienze specifiche, con anni di formazione alle spalle e con un rapporto di fiducia con l'azienda stessa già definito.

La ditte appaltatrici hanno rappresentato per molti di questi lavoratori un canale di ingresso verso il mondo del lavoro e un trampolino di lancio per una definitiva stabilizzazione nell'azienda madre. Non solo per i lavoratori, ma anche l'azienda ha potuto trarre dei vantaggi dalle dinamiche di *outsourcing*, in quanto molte ditte appaltatrici possono essere considerate un ottimo bacino da cui attingere per assumere personale qualificato e formato. Così ricorda un lavoratore intervistato:

Io mi sono diplomato come perito tecnico, poi sono stato assunto da una ditta appaltatrice che ha chiuso per fallimento. Ho cambiato impresa, sempre elettrica e dopo queste due ditte l'azienda mi ha assunto perché mi conosceva come lavoratore. I responsabili avevano visto per anni come lavoravo, la mia serietà nel lavoro e dopo una attenta valutazione mi hanno assunto .

Ci sono anche operai che provengono da percorsi frammentati e discontinui avendo svolto in passato qualsiasi tipo di lavoro, talvolta poco inerente con il proprio titolo professionale e in alcuni casi addirittura senza contratto.

La maggior parte dei lavoratori valuta positivamente la possibilità di crescita professionale in azienda e la possibilità di spendere le proprie competenze anche al di fuori dall'azienda stessa. Questa sicurezza può essere probabilmente attribuita al fatto che gli operai delle aziende oggetto di studio sono nella maggior parte dei casi specializzati, con profili professionali qualificati e non generici. Tuttavia non mancano lavoratori preoccupati per il loro futuro, sia perché hanno un'età avanzata e quindi, nonostante le competenze acquisite, troverebbero più difficoltà ad essere ricollocati, sia perché ritengono che l'attuale crisi del mercato del lavoro aumenti le condizioni di instabilità e in alcuni casi porti alla disoccupazione.

L'opportunità di una crescita professionale è legata, secondo i responsabili delle risorse umane, alla qualità della formazione, che rappresenta uno degli aspetti più significativi nell'evoluzione e nel percorso professionale del lavoratore. In una delle aziende oggetto di studio i lavoratori hanno dichiarato di aver seguito un percorso formativo di inserimento e per tutto il periodo in cui rimangono in azienda viene data loro la possibilità di fare formazione specifica e mirata, oltre a quella che la legislazione oggi prevede in materia di sicurezza.

Tutti i lavoratori che entrano in azienda fanno un percorso di crescita professionale interna. È difficile che noi prendiamo persone già professionalizzate. Buona parte dei neoassunti nascono come operai generici per poi arrivare alla specializzazione con un percorso di carriera interna.

Tuttavia, ci sono lavoratori che, al contrario, non ritengono ci possano essere opportunità di carriera interne all'azienda, ma che esprimono comunque soddisfazione rispetto al tipo di lavoro svolto, soprattutto per i gli orari di lavoro che consentono di conciliare la vita professionale con quella familiare.

Non si rilevano differenze di genere a livello di percorsi professionali e opportunità di carriera dal momento che la lavorazione del cemento riguarda un gruppo occupazionale prevalentemente maschile.

7. La formazione dei lavoratori intervistati

I responsabili delle risorse umane ritengono che la formazione sia un aspetto qualificante per i lavoratori e fondamentale per la loro crescita professionale.

Nelle aziende dove ho lavorato prima e in quella in cui mi trovo oggi non ho mai avuto difficoltà di far passare la formazione "continua" che è un dato di fatto.

È stato rilevato che in quasi tutti gli stabilimenti si effettuano investimenti sulla formazione piuttosto cospicui e a cadenza annuale. Non si tratta soltanto di formazione obbligatoria legata ai corsi sulla sicurezza, ma si offre ai lavoratori la possibilità di partecipare a corsi qualificanti dai contenuti variabili. I contenuti dei corsi vengono decisi dai responsabili: a livello impiegatizio si effettuano corsi prevalentemente focalizzati sulle nuove normative introdotte e sui cambi di mansioni dovute al passaggio da un ufficio all'altro, per le posizioni quadro o capi ufficio vengono realizzati corsi sulla crescita manageriale, mentre per gli operai i corsi sono legati soprattutto all'introduzione di nuovi impianti e nuove tecnologie.

Solitamente la formazione viene finanziata da fondi impresa accantonati dall'azienda oppure da finanziamenti provinciali e regionali, se presenti.

Molti degli intervistati ritengono che i corsi più utili siano soprattutto quelli che riguardano la sicurezza sul lavoro, visto che molti di loro svolgono mansioni rischiose e di grande responsabilità per la sicurezza dell'azienda e di tutti i lavoratori.

Diverse sono le testimonianze dei lavoratori della grande azienda considerata i quali sostengono che la formazione non sia un aspetto continuo ma piuttosto

sporadico in quanto alcuni corsi vengono fatti soltanto in corrispondenza dell'introduzione di un nuovo macchinario. Per lo più si tratta di incontri di aggiornamento non certificati.

Tuttavia, complessivamente è stato rilevato che le aziende produttrici di cemento si caratterizzano prevalentemente per la scelta di un percorso di formazione *on the job*:

Il percorso formativo è così strutturato: primo livello di affiancamento, secondo livello di sicurezza, sostituzione del lavoratore e per concludere occupazione definitiva del posto.

Inoltre le modalità di formazione dipendono anche dal settore in cui si opera, come per esempio nel caso della manutenzione il percorso di formazione è strutturato sia sul piano teorico che su quello pratico ed è a cura del responsabile. Si tratta quindi nella maggior parte dei casi di formazione interna.

Non va comunque trascurato che oltre alla presenza di un nucleo di formazione interna, per la formazione di figure specialistiche l'azienda tende a rivolgersi ad enti e strutture esterne qualificate.

Nel settore del cemento è stato rilevato inoltre l'utilizzo di *stage* e tirocini svolti da ragazzi che provengono dagli istituti tecnici e talvolta dalle università. Lo strumento del tirocinio viene utilizzato non per la sostituzione di lavoratori durante la stagione estiva, ma è considerato una esperienza formativa a tutti gli effetti. Così si esprimono i responsabili intervistati:

Non mi piace far venire i ragazzi per fare fotocopie o rispondere al telefono o fare cose ripetitive e quindi facciamo insegnamenti ad hoc in modo che alla fine dell'esperienza questi ragazzi portino a casa qualcosa.

L'uso di tirocini avviene soprattutto a livello impiegatizio, ma non è molto frequente. Ad oggi su 2.861 addetti i tirocinanti saranno al massimo 20/30.

8. Sicurezza e salute dei lavoratori

Il tema della sicurezza e della salute dei lavoratori è di per sé molto ampio e delicato. Lo diventa ancora di più in un contesto come questo in cui le aziende oggetto di analisi sono aziende che producono materiale da costruzione, attraverso l'utilizzo di impianti e strumenti pericolosi che possono compromettere quotidianamente la salute dei lavoratori. In questo studio di caso sono state rilevate osservazioni molto significative in merito all'argomento, cercando di riportare quanto più possibile testimonianze concrete.

Innanzitutto va sottolineato che la maggior parte degli intervistati concorda nel ritenere che mentre molti anni fa la scarsa cultura sul tema spingeva il più delle volte il lavoratore a comportamenti disattenti e superficiali, oggi quasi tutti i lavoratori hanno interiorizzato l'importanza del lavoro in sicurezza.

Spesso in seguito a gravi infortuni e incidenti mortali le aziende hanno iniziato una campagna informativa e formativa molto rigida con disposizioni rigorose e provvedimenti disciplinari. È stato riscontrato che le reticenze all'utilizzo dei dispositivi di sicurezza siano maggiori tra gli operai più anziani, poiché lavorando nei cementifici già da molti anni hanno acquisito quelle competenze e abilità professionali che consentono loro di sentirsi più sicuri anche nello svolgimento di un lavoro rischioso. Con il ricambio generazionale la situazione di molti reparti è migliorata dal momento che i lavoratori più giovani sono molto più attenti a queste tematiche e sono più propensi all'utilizzo quotidiano dei dispositivi di protezione.

Tuttavia secondo alcuni intervistati, il problema della sicurezza sul lavoro nei cementifici non riguarda tanto la carenza di strutture a norma di legge, di strumenti innovativi e di dispositivi di protezione quanto, invece, l'atteggiamento di molti lavoratori rispetto all'utilizzo di queste attrezzature. Da una parte ci sono le aziende che mettono a disposizione dei lavoratori delle apposite cassette con dispositivi di sicurezza (guanti, caschi, visiere, tappi, tappeti, mascherine, scarpe antinfortunistica ecc...) da utilizzare prima di effettuare un lavoro o di entrare in una cabina di manutenzione. Dall'altra troviamo gli operai che sottolineano invece le numerose difficoltà che incontrano quando svolgono un lavoro con questi dispositivi: ad esempio il fatto di dover indossare tute pesanti e refrigeranti che non consentono di lavorare agevolmente, mascherine che alterano i battiti cardiaci e che quindi devono essere tolte ogni 15 minuti.

Abbiamo maschere con filtri però non è facile lavorare con quelle maschere... anche perché i posti di lavoro sono molto caldi e soprattutto di estate può venire male.

Per molti di loro il lavoro svolto diventa assume tratti abitudinari e dunque, per risparmiare tempo soprattutto quando il livello di rischio è basso, preferiscono fare a meno di quei dispositivi che non solo impediscono di lavorare comodamente ma che rallentano il ciclo produttivo. In merito a ciò un elettricista sottolinea:

Il problema è che per esempio con i guanti non riesci a lavorare è manualmente impossibile inserire i fili e quindi sono costretto a lavorare in altro modo... è un rischio limitato calcolato che per noi diventa di routine.

Gli infortuni più ricorrenti nelle aziende produttrici di materiali da costruzione sono soprattutto legati agli strumenti che vengono utilizzati che provocano tagli, ustioni, schegge negli occhi ecc. Così dichiara un responsabile delle risorse umane:

Sono infortuni che noi definiamo “figli della disattenzione” ossia infortuni comuni che a mio avviso possono accadere anche ai singoli cittadini.

I problemi di salute che ne derivano riguardano invece soprattutto l'udito, come per esempio casi di ipoacusia tra i più anziani che lavoravano in settori rumorosi, ma anche dolori alle gambe, mal di schiena, ernia del disco, disturbi muscolo scheletrici probabilmente da attribuire al fatto che si cammina per tutto il turno di lavoro e che si lavora in posizioni scomode.

Piuttosto significativa e ampia è l'attività di prevenzione messa in campo dai responsabili della azienda:

Dal 1974 abbiamo un accordo sindacale che prevede il monitoraggio dello stato di salute del lavoratore. Ogni anno gli operai sono sottoposti a controllo dell'udito, polmoni e cuore in modo da tenere sotto controllo l'evoluzione dello stato di salute sia rispetto all'età che alla permanenza in un determinato settore.

Le mansioni più soggette agli infortuni sul lavoro sono quelle che vengono svolte nei reparti della produzione e manutenzione, ma al di là del settore, alcuni sostengono che i rischi dipendono dal tipo di macchina alla quale si è assegnati o dove si è chiamati per intervenire.

I lavoratori dichiarano che per problemi di salute possono rifiutarsi di svolgere determinate attività e chiedere trasferimenti in altri settori. Questi passaggi avvengono però soltanto con una certificazione medica che attesti la presenza di un disturbo, un malessere o un dolore. Tuttavia, ci sono dei lavoratori che non dichiarano di avere disturbi di salute per paura di essere licenziati.

In merito alle malattie professionali dovute all'esposizione quotidiana ad alcune sostanze e materiali dannosi (silice e farine crude) i lavoratori sostengono che non sono stati riscontrati episodi e che laddove si sono presentate malattie gravi sono state attribuite ad altre cause.

La silice e le farine crude portano il tumore... non sono state riconosciute come malattie professionali, ma è stata attribuita la colpa al fatto che il lavoratore fumasse.

Il problema maggiore è la polvere e il fumo delle saldatrici. Il cementificio non è salutare..... Facciamo visite annuali... però dopo 30 anni i malori si sentono.

Con l'obiettivo di ridurre il tasso di infortuni sul lavoro, da circa tre anni in una delle aziende coinvolte sono stati disposti dei premi per quegli stabilimenti che, nell'arco di 12 mesi, non riscontrino infortuni sul lavoro. Secondo il responsabile delle risorse umane questa strategia di lavoro è molto positiva in quanto ha fatto ridurre sia il numero effettivo degli infortuni sia l'entità degli stessi.

Inoltre, le aziende hanno lanciato nel 2000 un progetto chiamato "Zero Infortuni" che tende ad intercettare gli aspetti comportamentali più adeguati in termini di formazione, attenzione, fornitura di mezzi di protezione, scambi di esperienze con altre unità produttive, analisi degli infortuni e degli incidenti, al fine di individuare soluzioni di prevenzione sotto il profilo di procedure di lavoro sicuro.

Dal 2000 l'indice di frequenza (rapporti infortuni e ore lavorate) si è ridotto in modo significativo, passando dal 60% a circa il 10%. Questo rappresenta un indicatore del numero degli infortuni e della incidenza sul totale delle ore lavorate.

9. Il ruolo del sindacato

La maggior parte dei lavoratori intervistati sono iscritti al sindacato. Il livello di sindacalizzazione risulta più elevato soprattutto nell'azienda di maggiori dimensioni, con oltre il 65% degli iscritti nelle unità produttive.

Il rapporto con il sindacato avviene nella maggior parte dei casi in modo diretto attraverso i contatti nei luoghi di lavoro, basandosi in prevalenza sui problemi che derivano dall'organizzazione del lavoro, dalle condizioni, soprattutto in termini di retribuzioni, orari e turni di lavoro, e da aspetti legati alla sicurezza del posto di lavoro.

Le ragioni che spingono i lavoratori del cemento all'iscrizione al sindacato si allineano con i risultati riscontrati in molte indagini realizzate nell'ambito del mercato del lavoro³³: infatti i motivi di adesione sono soprattutto di carattere pragmatico legati alle condizioni di lavoro e alla tutela nei luoghi di lavoro e in azienda.

Un aspetto significativo emerso nelle dichiarazioni dei lavoratori riguarda le differenze generazionali rispetto al rapporto con il sindacato. Infatti, tra i lavoratori più giovani prevalgono due posizioni contrastanti che riguardano un forte senso di individualismo in ogni aspetto lavorativo che sfocia in un disinteresse verso tematiche sindacali, e un forte condizionamento familiare sia sulla scelta delle organizzazioni sindacali a cui iscriversi che sulla qualità dei

³³ Cfr. Altieri G., Carrieri M., Megale A., "L'Italia del lavoro: un quadro d'insieme", in *Quaderni di rassegna sindacale*, rivista trimestrale, anno VII, n. 1, gennaio-marzo 2007.

rapporti. Al contrario tra i lavoratori più adulti è maggiore il livello di appartenenza sindacale dovuta soprattutto a motivazioni maggiormente connesse agli aspetti ideologici, come l'indispensabilità dell'unità della classe lavoratrice. Così si esprime un intervistato:

Sono iscritto alla CGIL come RSU. Ci sono giovani che si interessano al sindacato, ma anche lavoratori che hanno una repulsione contro la politica, condizionati dalla famiglia. I giovani che si iscrivono è perché sono stati indirizzati.

C'è anche chi sostiene che la mancata iscrizione al sindacato o lo scarso interesse per tematiche sindacali siano da attribuirsi alla scarsa conoscenza dell'entità e delle azioni sindacali.

Dopo l'anno di prova i colleghi di turno consigliavano di iscriversi... non sapendo cosa sia il sindacato!

Infine, va sottolineato che soprattutto tra i più giovani è stata riscontrata anche una mancanza di partecipazione sia ai dibattiti tra colleghi che alle assemblee sindacali.

Mi preoccupa l'individualismo estremo delle persone. Pochi iscritti vengono all'assemblea. Si parla con i miei colleghi... però dibattiamo con coetanei, iscritti al mio sindacato. I giovani si fanno condizionare.

Complessivamente, potremmo concludere che dalle dichiarazioni dei lavoratori si evince che le tematiche su cui i rappresentanti sindacali per cui si fa maggiormente ricorso al sindacato, riguardano in prevalenza e soprattutto in questo periodo di crisi congiunturale, la difesa del posto di lavoro, le retribuzioni e la sicurezza del luogo di lavoro.

Alcune riflessioni conclusive

La complessità delle tematiche emerse dal confronto con i lavoratori e i dirigenti intervistati offre diverse chiavi di lettura, tuttavia la prospettiva che ci è sembrata fin dall'inizio più utile verte sulla concentricità dei tre diversi moduli di analisi: lavoro, impresa e territorio. Questa impostazione ci permette infatti di visualizzare meglio le relazioni tra gli elementi evocati; la non univocità di tali relazioni è data proprio dagli impatti che ciascun elemento ha sul suo contenuto e sul suo contenitore.

Il lavoro di cui abbiamo voluto parlare non è dunque solo quello relativo all'attività più o meno retribuita e dei suoi contenuti e problematiche, piuttosto il tentativo è stato quello di restituirne il legame con l'impresa, ma anche con il territorio presso cui è radicato e da cui assorbe gli *input* culturali e sociali che rilascia poi trasformati. Diventa a questo punto inutile chiedersi quale di questi elementi venga prima, perché è proprio nell'ottica dell'influenza reciproca che ci siamo fin qui mossi. Ciò detto, per ragioni espositive da una di queste relazioni si dovrà pure partire e, sempre nella logica dell'esposizione, lo facciamo dalle questioni riconducibili al lavoro, inserito nell'impresa in cui l'abbiamo incontrato. Sempre più distante dalla dimensione artigiana, la lavorazione del legno per l'edilizia trova il suo moderno *habitat* nelle forme organizzative *post-industriali*. Non si tratta ovviamente del superamento della subordinazione dell'uomo alla macchina, che anzi con l'implementazione di nuove tecnologie rinvigorisce³⁴, pensiamo piuttosto al rinnovamento del processo produttivo, poli-orientato, che oggi può trovare la sua origine nella progettazione come pure nella vendita dell'*output*, tradizionalmente posta a valle del processo; pensiamo alle operazioni meccaniche semplici che combinate tra loro possono dar vita ad un numero imprecisato di *output* anche molto diversi. Pensiamo alle forme di flessibilità che le aziende inseguono, spinte da una sorta di istinto di sopravvivenza, e all'ansia degli addetti, generata dallo stesso istinto, per quella stessa flessibilità che se salva le prime non rassicura i secondi.

Se di post-fordismo possiamo parlare quindi non è certo per il superamento degli elementi che determinano il potere del Capitale sul Lavoro, al contrario è, in ultima istanza, per la proliferazione delle forme del potere stesso, articolate non solo all'interno dell'azienda e fuori dai *cancelli* con la messa a valore della vita umana³⁵, ma anche con elementi di sistema esterni ai regimi di produzione: un

³⁴ L'idea che la meccanizzazione attenuasse o cancellasse la sofferenza nel lavoro non ha trovato un riscontro empirico soddisfacente, più che altro si fonda su un'idea semplicistica di sofferenza: quella legata alla fatica fisica [Dejours, 1998]. Anche nella nostra indagine risulta evidente come sia necessario invece tenere conto di altre questioni, che vanno dall'ergonomia e quindi dal rapporto uomo-macchina, alle dimensioni più sociali, legate al clima tra colleghi; passando ovviamente per la sicurezza.

³⁵ Con questa formula intendiamo evocare anche le nuove forme di sfruttamento che passano per canali non necessariamente vicini a quelli rimarcati nel testo. Pensiamo all'origine finanziaria dell'attuale crisi economica, ma anche al rapporto tra vita e sistemi di produzione nelle articolazioni cui diversi autori fanno riferimento

mercato del lavoro inospitale, un paradigma di *welfare* meno efficace e, non da ultimo, l'apparente trascendenza di fenomeni complessi, come le catastrofi economiche di cui nessuno sembra potersi assumere una seppur parziale responsabilità.

Le ansie, le basse aspettative dalla rappresentanza collettiva e dalle prospettive per il futuro per sé e per la propria famiglia non sostituiscono tuttavia i *vecchi* problemi. Non è quindi solo l'introduzione di nuove sostanze chimiche e materiali innovativi a mettere in discussione la sicurezza e la salubrità dell'ambiente di lavoro: alle nuove emergenze si associano le *classiche* pressioni di capisquadra *cronometristi*, la *classica* ripetitività dei movimenti e la *classica* fatica fisica. La parcellizzazione del lavoro e il mancato riconoscimento dei propri sforzi per il processo produttivo concorrono ad incrementare l'insoddisfazione e la frustrazione dell'identità del lavoratore, ancor di più se sotto lo stesso tetto convivono pesi e misure diverse, calibrati dall'azienda sulla base della compiacenza e dello zelo³⁶, dimostrato dagli addetti. Insomma alle vecchie questioni, più facilmente riconducibili all'intero collettivo dei lavoratori, se ne aggiungono di nuove, che trovano nell'impatto sul singolo individuo un più idoneo campo d'azione. Ad essere messe in discussione sono quindi le forme stesse della ricerca della tutela, oltre che il suo carattere collettivo. In un'interessante rilettura di un classico della letteratura sociologica³⁷ applicata ad una ricerca nella ThyssenKrupp di Terni, Cecilia Cristofori mette in evidenza come le strategie attuate dagli operai «vanno dall'estraneità rispetto al lavoro – *exit* –, diffusa tra i giovani, alla ricerca continua di senso nelle relazioni e nelle attività quotidiane – *voice* –, presente, invece, nelle generazioni precedenti, passando per un diffuso senso di acquiescenza – *loyalty* – e di adattamento ad una situazione per lo più giudicata difficilmente modificabile (corsivi nel testo)» [Cristofori, 2009: 164, 165], suggestione particolarmente rispondente a ciò che abbiamo incontrato anche nei nostri studi di caso: una segmentazione paragenazionale delle strategie di *resistenza* alle basse qualità delle proprie condizioni di lavoro.

D'altra parte è la paura di perdere il proprio posto di lavoro che s'impone sulle altre criticità, alimentata dall'ansia per la consapevolezza di quanto sia difficile trovarne uno nuovo. Le difficoltà in questo senso non sembrano essere tanto legate alla crisi economica, quanto piuttosto alla sfiducia in un mercato del lavoro che non offre la stabilità necessaria e nelle imprese che, nelle esperienze

parlando di biocapitalismo e capitalismo cognitivo [Rullani, 2004; Codeluppi, 2008; Fumagalli, Morini, 2009]. Dalla particolare funzionalità dell'utilizzo di questi concetti emerge una nuova articolazione delle forme di potere, pluridirezionale, tale da indurci a rivedere la classica contrapposizione tra Capitale e Lavoro nel senso di una più attuale contrapposizione tra Capitali e Lavori.

³⁶ Sul concetto di "zelo" cfr. paragrafo 5.4 "i contenuti del lavoro: la soddisfazione".

³⁷ La tipologia delle strategie è di Hirschman [1970].

descritte, attuano dinamiche opportunistiche cogliendo le occasioni offerte dalla globalità della crisi. Con questo non si vuole negare l'esistenza di una difficoltà congiunturale globale, al contrario sono proprio le pressioni che arrivano dalla crisi economica che accendono i riflettori sui comportamenti, passati e presenti, delle aziende. L'opinione diffusa tra gli addetti del comparto del legno, che l'impresa non faccia abbastanza per superare la crisi se non addirittura che sfrutti il momento per mettere in pratica politiche prima impensabili, di certo demotiva i lavoratori minandone l'impegno e la fiducia nel futuro. Diverso è per chi vanta delle professionalità altamente specializzate, come i manutentori dei cementifici, che potrebbero trovare nelle forme autonome di lavoro una *corsia preferenziale* verso forme alternative di instabilità.

I dirigenti delle imprese, dal canto loro, sono consapevoli che, nonostante la crisi abbia un'origine finanziaria, sono le politiche aziendali fatte e *in fieri* che ne determinano gli impatti sul territorio. La dislocazione in un ambito distrettuale, o comunque a questo merceologicamente limitrofo, non sembra offrire una rete di protezione sufficiente. Gli stessi tratti che hanno caratterizzato i profili aziendali tipici dell'Italia dei distretti, le dimensioni ridotte, la specificità delle *expertise* che volenti o nolenti entravano nel *puzzle* della rete territoriale³⁸, rischiano oggi di diventarne il tallone d'Achille. L'innovazione dei prodotti sostenuta dall'implementazione di nuovi servizi al cliente, la diversificazione dei mercati in un nuovo "distretto globale"³⁹, in cui la competizione internazionale è possibile se affrontata con quegli strumenti ascrivibili al proprio radicamento culturale, sono le sfide che alcuni dei dirigenti intervistati sembra vogliano cogliere. Ovviamente non esiste una sola via per raggiungere questi obiettivi, sicuramente l'interazione con le amministrazioni territoriali per un sistema di politiche industriali in una *governance* integrata è un elemento chiave, soprattutto per le aziende del legno, ma non può essere quello esterno all'azienda l'unico perno per la ripresa.

In questo senso abbiamo insistito molto sulle questioni legate alla Responsabilità Sociale⁴⁰, perché la consapevolezza che le proprie azioni abbiano un impatto, anche di lungo periodo su persone e territorio, pensiamo possa essere considerata alla base del salto dalla via *bassa* alla competitività ad una più dignitosa, lontana quindi da grossolane riduzioni dei costi e dalle prospettive di brevissimo periodo che spesso hanno caratterizzato la strategia imprenditoriale

³⁸ Sulle caratteristiche delle imprese inserite nei distretti italiani ci sono moltissimi riferimenti, una sintesi autorevole e stimolante è quella che Trigilia descrive in "Capitale sociale e sviluppo locale" [2001].

³⁹ Sul concetto di globale si faccia riferimento alla definizione di Perulli, in cui è messa in evidenza la duplice natura dei fenomeni di sviluppo: quella globale, di cui bisogna tener conto se di sviluppo si deve parlare, ma anche quella locale, dove per locale non si intende il "luogo nella sua definizione tradizionale" quanto invece il luogo come sinonimo di una vera e propria grammatica cognitiva [Perulli, 2008].

⁴⁰ Per quanto riguarda il tema della Responsabilità Sociale nel settore del cemento, rimandiamo all'analisi svolta dall'osservatorio sulle grandi imprese della FILLEA a cura di Alessandra Graziani e reperibile alla URL http://www.filleacgil.it/Centrostudifillea/OSS_IMPR_2010/materiali.html.

italiana [Paci, 2005]. Anche su questo tuttavia sembra esserci molta strada da fare.

Bibliografia

Altieri G., Carrieri M., Megale A.,

2007 *L'Italia del lavoro: un quadro d'insieme*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, rivista trimestrale, anno VII, n. 1, gennaio-marzo.

AITEC

2007, *Relazione annuale*, www.aitec.it

Bagnasco A.

1977 *Tre Italie. La problematica territoriale dello sviluppo italiano*; Il Mulino, Bologna.

Brusco S., Paba S.

1997 *Per una storia dei distretti industriali italiani, dal secondo dopoguerra agli anni novanta*. In *Storia del capitalismo italiano dal dopoguerra ad oggi*, pagg. 265 - 334 a cura di Fabrizio Barca (1997); Donzelli, Roma.

Carrol A.

2005 *La piramide della Responsabilità Sociale d'Impresa*. In *Etica Economica e Sociale* pp. 199 - 201) La Rosa M., Morri L. (a cura di), FrancoAngeli, Milano.

Chicchi F., Roggero G.

2009 *Lavoro e produzione del valore nell'economia della conoscenza. Criticità e ambivalenze della network culture*. *Sociologia del lavoro*, N° 115, febbraio 2009; Milano, FrancoAngeli.

CNEL

2009 *Rapporto sul mercato del lavoro*, reperibile all'URL

[http://www.portalecnel.it/portale/documenti.nsf/0/C12575C30044C0B5C12575FA00439702/\\$FILE/Rapporto%20Mercato%20del%20lavoro%202008%20-2009.pdf](http://www.portalecnel.it/portale/documenti.nsf/0/C12575C30044C0B5C12575FA00439702/$FILE/Rapporto%20Mercato%20del%20lavoro%202008%20-2009.pdf)

Codeluppi V.

2008 *Il biocapitalismo. Verso lo sfruttamento integrale di corpi, cervelli ed emozioni*. Torino, Bollati Boringhieri.

Cristofori C.

2009 *Operai senza classe. La fabbrica globale e il nuovo capitalismo. Un viaggio nella ThyssenKrupp Acciai Speciali di Terni*; Milano, FrancoAngeli.

Dejours C.

1998 *L'ingranaggio siamo noi. La sofferenza economica nella vita di ogni giorno.* Milano, il Saggiatore.

2006 *La realtà della valutazione del lavoro.* In *Itinerari d'impresa inverno 2006 – 2007* (pagg. 143 – 175).

Freeman E. M.

2005 *La teoria degli Stakeholders.* In *Etica Economica e Sociale* pp. 194 – 199) La Rosa M., Morri L. (a cura di), FrancoAngeli, Milano.

Fumagalli A., Morini C.

2009 *La vita messa al lavoro: verso una teoria del valore-vita. Il caso del valore affetto.* In Chicchi F., Roggero G. (2009).

Gallino L.

1983 *Informatica e qualità del lavoro.* Einaudi, Torino.

2009 *L'impresa irresponsabile.* Einaudi, Torino.

Hirschamn A.

1970 *Exit, voice, and loyalty. Responses to decline in firms, organizations and states;* Harvard University Press.

ISFOL

2004 *La qualità del lavoro in Italia.* ISFOL editore, Roma.

Paci M.

2005 *Nuovi lavori, nuovo welfare.* Bologna, Il Mulino.

Perulli P.

2008 *Lo sviluppo locale nel contesto alessandrino;* reperibile alla URL http://www.luzzatti.it/seminari%2008/alessandria/SBOBINATURE/PERULLI_23maggio2008.pdf

Rullani E.

2004 *La fabbrica dell'immateriale. Produrre valore con la conoscenza.* Roma, Carocci.

Schumacher C.

1981 *Il metodo del Tavistock Institute per il cambiamento nell'organizzazione del lavoro*, in S. Uccelli, E. Ivaldi (a cura di), *La progettazione del lavoro in Europa*, Franco Angeli, Milano.

Triglia C.

2001 *Capitale sociale e sviluppo locale*. In *Il capitale sociale. Istruzioni per l'uso* (pp. 105 – 131); Di Bagnasco A., Piselli F., Pizzorno A., Trigilia C., (2001) Il Mulino, Bologna.

Walker, Guest

1973 *L'operaio alla catena di montaggio*, Franco Angeli, Milano.

