

L'ambientalismo operaio

scritto da Vanna Giantin | 20 Dicembre 2022



In quel 1972, mentre si chiarivano definitivamente, in particolare in ambito scientifico e di riflesso nella politica internazionale, i limiti ecologici dello sviluppo economico, nel movimento dei lavoratori italiani giungeva a compimento un processo più che decennale di elaborazione e di ricerca-azione sull'insostenibilità di processi produttivi che esponevano gli operai a pesanti effetti dannosi per la loro salute e incolumità.

Là era messa sul banco degli imputati un'economia distruttiva dell'ambiente naturale e della biosfera, qui si mettevano sul banco degli imputati sistemi industriali pregiudizievoli per l'ambiente di lavoro e quindi per gli umani che vi operavano.

Com'è del tutto evidente si trattava e si tratta di due aspetti della stessa problematica, ovvero di un sistema economico, sviluppato dall'umanità con particolare accelerazione nel secolo scorso, troppo carico di effetti

indesiderati per la buona salute al contempo della natura e dell'umanità, a partire da coloro che nei gangli di quel sistema operano.

E, per quanto concerne quest'ultimo aspetto, l'esperienza italiana di quel periodo fu forse un unicum al mondo, comunque di grande interesse, sia per l'originalità dell'impostazione, il cosiddetto "modello operaio", sia per la consistenza e la qualità del processo di partecipazione di massa dal basso che ha attivato.

Lo attestano i documenti che di seguito proponiamo. Partiamo dalla Conferenza di Rimini promossa da cgil-cisl-uil su La tutela della salute nell'ambiente di lavoro, che raccoglie il meglio di quell'esperienza nel momento più alto dell'iniziativa del sindacato in Italia. I cambiamenti innescati nei luoghi di lavoro li possiamo apprezzare dalla voce di alcuni delegati di significative aziende nazionali, mentre nell'intervento di Gastone Marri si coglie quanto fosse stato importante e lungimirante che l'Inca-Cgil, il patronato che tradizionalmente curava i risarcimenti economici per gli ammalati e gli infortunati sul lavoro, sotto la sua direzione decidesse di dedicare tutte le energie a far sì che gli ambienti di lavoro fossero sani e sicuri, che si imponesse quindi la prevenzione: Marri capì la portata rivoluzionaria della sperimentazione che andava compiendo Ivar Oddone a Torino negli anni Sessanta e si impegnò, creando il Centro di documentazione e ricerca, a diffonderla a livello nazionale, promuovendo in ogni Camera del Lavoro la costituzione del Centro di lotta contro la nocività. Segnaliamo anche l'intervento di Sergio Garavini, forse il dirigente di vertice del movimento sindacale più avvertito della rilevanza di queste tematiche, che ci restituisce il livello di una leadership che, pur con diversi limiti, ebbe la capacità di raccogliere quelle istanze di cambiamento, codificandole nella mozione conclusiva di quella stessa Conferenza e nelle piattaforme contrattuali, forse le più avanzate della storia

del sindacato, che esemplarmente riassumiamo in quella della Federazione dei lavoratori dei metalmeccanici.

Questa storia è ancora in larga parte da ricostruire, nonostante sia di grande interesse. Un nodo, in particolare, sembra tuttora irrisolto: come mai fu così carente il dialogo tra quei due aspetti, o versanti della questione ambientale, di cui si accennava sopra? Eppure nel formidabile saggio di Ivar Oddone, che proponiamo in conclusione, è esplicita fin dal titolo l'intenzione di andare oltre la fabbrica per investire il territorio, come si stava facendo per rifondare dal basso il sistema sanitario (processo poi sfociato nella riforma sociale forse più importante di quello straordinario decennio). Tuttavia quell'incontro, che per molte ragioni sembrerebbe naturale, non è avvenuto. Perché? Interrogativi che dovrebbero sollecitare auspicabili nuove ricerche.

Marino Ruzzenenti



Fabbrica e salute. La tutela della salute nell'ambiente di lavoro

cgil-cisl-uil, Fabbrica e salute. Atti delle conferenza nazionale cgil-cisl-uil "La tutela della salute nell'ambiente di lavoro", Seusi, Roma 1972

Vanna Giantin, C.d.F. Mira-Lanza – Porto Marghera[1]

Io lavoro alla Mira Lanza, una fabbrica di 1.300 persone. Noi abbiamo acquisito un accordo che parla di carichi, ritmi e ambiente di lavoro già da un anno circa, però abbiamo visto che la difficoltà più grande non è nel conquistare l'accordo ma nel gestirlo. E chi vive in fabbrica, chi fa il delegato di fabbrica si rende conto della difficoltà che c'è nel passare da un discorso di monetizzazione della salute, fatto fino a qualche anno fa, a un discorso di maturazione politica del lavoratore per risolvere la questione dell'ambiente.

Noi stiamo facendo l'esperienza dell'ambiente di fabbrica coordinato e diretto esclusivamente dai delegati di reparto e dai membri dell'Esecutivo, e abbiamo visto che maggiore è la realtà della forza d'urto che si riesce a fare nelle indagini, nella contrattazione col datore di lavoro, maggiore è il recupero che la classe padronale cerca di fare su questo discorso. Difatti, quando abbiamo preso in contropiede il discorso dell'ambiente e siamo partiti con un discorso abbastanza chiaro di dove volevamo arrivare con i lavoratori, ci sono state parecchie proposte da parte della Direzione di tentativi di collaborazione e vediamo che la classe padronale fa strumento anche di quello che noi abbiamo conquistato nei contratti. E qui mi riferisco al MAC. Per me il MAC [massimo accettabile di concentrazione di una data sostanza nell'ambiente di lavoro. *NdR*] è un discorso molto pericoloso, e lo vediamo giorno per giorno in fabbrica man mano che

andiamo avanti con le indagini. Il padronato ci sta a riferirsi al MAC, ci sta e lo vuole il MAC, perché gli fa comodo dire quando è rientrato nei MAC: io ho fatto tutto quello che voi avete chiesto, sono rientrato nei limiti massimi consentiti. E' chiaro che questo è un discorso che come lavoratori dobbiamo rifiutare e cercare di usare il MAC il meno possibile.

Sul discorso delle rilevazioni tecniche e dei tecnici, ho sentito varie esposizioni delle condizioni ambientali, delle rilevazioni tecniche, degli Enti, delle leggi che esistono. Non pensiamo certo come lavoratori di poter risolvere la questione dell'ambiente con le leggi, con i tecnici o queste cose, pur dicendo che sono strumenti che abbiamo a disposizione e dei quali dobbiamo servirci, però dobbiamo servircene in un modo che sia coordinato e diretto esclusivamente dal gruppo omogeneo e dall'Esecutivo di fabbrica.

E qui la carenza dei mezzi tecnici e dei medici disponibili. Abbiamo delle cliniche ben definite e vediamo che sono pochi i tecnici e i medici che in una linea politica chiara sono a disposizione dei lavoratori. Ma questi gruppi di persone sono relativamente pochi e non possono esaudire tutte le richieste. Allora, proprio per andare verso quella risoluzione della riforma sanitaria che noi vogliamo, cerchiamo di costruircela giorno per giorno negli atteggiamenti di fabbrica. Abbiamo gli ospedali disponibili in tutte le province; si dichiarino le Amministrazioni degli Ospedali disponibili a questo tipo di interventi o a questo tipo di visite ai lavoratori: bene, portiamo i lavoratori nelle Amministrazioni degli Ospedali e pretendiamo che ci sia un certo tipo di visite per essi; pretendiamo che siano Enti a disposizione dei lavoratori. Tutto questo discorso noi lo stiamo vivendo attualmente in fabbrica. Non abbiamo scelto Enti ben precisi, abbiamo scelto varie persone di vari Enti per i dati ambientali, per le visite mediche, agganciati con Ospedali, per le visite cliniche e per le analisi che ci sono da fare.

E' un lavoro duro che deve essere coordinato giorno per giorno dall'Esecutivo di fabbrica, dai delegati di reparto.

Ricordiamoci, però, che uno dei pericoli è quello di non perdere tutto il tempo nel seguire i dati, i tecnici, i libretti sanitari, i dati biostatistici, e via di seguito. Due anni fa, infatti, facemmo un'esperienza alla Mira Lanza, che stiamo ancora pagando e siamo partiti in una maniera diversa sull'ambiente di lavoro, proprio per non ricadere in quell'errore. L'errore è stato quello di avere una indagine approfondita in un reparto con una bellissima relazione medica da parte di un professore interessato, che però è rimasta solo sulla carta, perché, contemporaneamente, forse per l'immatùrità, per l'inesperienza, non siamo riusciti a costruire attorno a questi dati il discorso politico-sindacale con i lavoratori. Adesso siamo partiti diversamente dicendo: contemporaneamente ai dati, alle visite, a tutto quello che si fa sull'ambiente di lavoro, si deve costruire costantemente, con le Assemblee, con la partecipazione dei lavoratori, il discorso politico-sindacale. Perché è chiaro che il padronato ti pone le strade per risolvere l'ambiente, però te le pone a suo uso e consumo: quello degli aspiratori, quello di cambiare la macchina, quello di far questo o quello di far quello. Però quando sul problema, per esempio, della rumorosità, hai dei dati ben precisi che dicono che la gente in quell'ambiente di lavoro diventa sorda, e dici al padrone: questa gente lavora due giorni soli alla settimana e poi gli fai cambiare lavoro perché è una rumorosità insopportabile e non si può togliere, quando gli vai ad attaccare questo tipo di organizzazione del lavoro, il padrone non ci sta più. E qui ci vuole la forza e la maturazione politico-sindacale dei lavoratori.

Io mi rendo conto, proprio perché vivo in fabbrica e seguo in prima persona questi problemi, che il discorso di aggancio politico-sindacale con i lavoratori è duro, deve maturare, è un discorso su cui faremo dei passi indietro e dei passi avanti contemporaneamente giorno per giorno. Sono però convinta,

dall'esperienza che viviamo tutti i giorni, che solamente con questo sistema riusciremo a risolvere l'ambiente di lavoro. Se noi non riusciamo a fare con l'uso dei mezzi tecnici, dei dati ambientali, delle visite mediche fatte, un discorso politico-sindacale per cambiare l'ambiente, per cambiare le condizioni di lavoro, per ridurre le ore di lavoro, tutti i mezzi tecnici che il datore di lavoro cerca di metterci a disposizione sono dei palliativi, sono delle illusioni ottiche che l'ambiente di lavoro sia cambiato, perché, in effetti, resta ed è quello che è, perché l'aspiratore in più o aspiratore in meno nell'ambiente di lavoro non risolve assolutamente niente.

Aris Rabbellato C.d.F. Montedison – Castellanza[\[2\]](#)

Se si vuole arrivare alla medicina preventiva del lavoro e se non si vogliono pronunciare parole a vuoto, è indispensabile che nella fabbrica i lavoratori acquisiscano gli strumenti per poterla esercitare. Questi strumenti sono: libretto sanitario e libretto di rischio. Questo libretto deve essere personale, perché quando andiamo dal medico il medico deve pur sapere a che tipi di malattie siamo andati incontro, che rischi incontriamo sul lavoro. Non sarebbe più medicina preventiva se noi non ce lo portassimo appresso.

Il libretto deve essere unico e diviso in due parti: la parte rischio in cui vengono trascritte le sostanze manipolate dal lavoratore, il processo produttivo, i rischi anche potenziali per l'uso di tali sostanze, e inoltre i dati analitici degli inquinamenti, chimici e fisici (polveri e gas per quelli chimici, rumori, ecc., per quelli fisici) che esistono sul posto di lavoro. La parte sanitaria in cui vengono trascritti generalità, gruppo sanguigno, vaccini a cui è stato sottoposto, allergie e tutto il *curriculum* clinico, compresi gli infortuni, naturalmente con le relative terapie e le varie cure. Registro dei dati biostatistici, suddiviso per gruppo omogeneo, in modo da introdurre all'interno del gruppo

omogeneo il concetto della validazione consensuale. E mi spiego meglio. L'analisi ambientale di un determinato posto di lavoro ha dato dei valori inferiori al MAC, però i lavoratori, per esempio, accusano disturbi all'udito, alle vie respiratorie, agli occhi, e altri ancora. Questo significa che i lavoratori, indipendentemente dai valori MAC, vengono colpiti nella loro integrità fisica, quindi hanno il diritto di far bonificare ulteriormente l'ambiente.

Registro dei dati ambientali per gruppo omogeneo di lavorazione, che permette al gruppo di cercare le cause con gli effetti che sono registrati. Questi ultimi sul registro dei dati biostatistici, vale a dire le cause e gli effetti.

Registri generali, divisi per gruppi omogenei di lavorazione dei dati ambientali biostatistici. Questo perché noi in una fabbrica abbiamo diversi reparti ed è chiaro che se andiamo a fare i registri ambientali e biostatistici, l'abbiamo suddivisi per reparto. Quando si vuole fare un'analisi a tappeto di tutto lo stabilimento andremo incontro a certe fughe di dati perché magari non c'è un determinato impianto, e via così.

Laboratori di igiene industriale, che devono eseguire le analisi ambientali con la partecipazione, in tutte le fasi di indagini e di esecuzione dei prelievi, di rappresentanti del Consiglio di fabbrica, gruppo igiene ambientale, e dei delegati del gruppo omogeneo interessati all'analisi ambientale. Le relazioni, i dati analitici e le metodologie impiegate per le analisi ambientali debbono essere comunicati per iscritto al Consiglio di fabbrica e al gruppo omogeneo.

In base all'articolo 9 dello Statuto dei lavoratori, i medici di fiducia dei lavoratori debbono entrare in azienda su richiesta degli stessi per tutte le indagini clinico-ambientali che il caso richiede. I lavoratori con le stesse capacità già descritte debbono controllare tutti gli scarichi, dell'aria e dell'acqua e nel terreno, in modo da porre fine

all'attentato che l'inquinamento industriale fa alla loro salute dentro e fuori la fabbrica. Va respinto con fermezza qualsiasi tentativo, da parte sindacale, di lasciar cadere questo drammatico argomento sull'inquinamento, adducendo a scusa il fatto che i lavoratori non sono ancora sensibili su questi problemi. Mettere i depuratori e bonificare ambienti di lavoro significa salvaguardare la salute nostra e dei nostri figli e, nello stesso tempo, il posto di lavoro. Perché se così non fosse, le aziende, quando hanno gli impianti non più competitivi, preferiscono chiudere le aziende che fare i depuratori e aprono nuove aziende probabilmente con i soldi dello Stato e con una classe operaia ancora debole, per far valere i suoi diritti. Invece, applicando depuratori efficienti, il padrone dovrà trasformare gli impianti di produzione in modo che questi risultino sempre competitivi, perché non potrà permettersi il lusso di spendere decine o centinaia di milioni per i depuratori senza sfruttare questi tipi di investimenti. Pertanto ravvisiamo, in tutto questo, nell'Unità sanitaria locale, uno strumento che porti a modificare questo stato di cose, ma è indispensabile che lo stesso sia gestito direttamente dai lavoratori.

Adesso, alcune esperienze nella nostra ditta. Quando si è iniziato il discorso sull'igiene ambientale, si è cercato di investire in prima persona l'interessato, vale a dire non c'è il concetto di delega per quanto riguarda la salute. Come avvengono questi tipi di prelievi nell'ambiente di lavoro? C'è una Commissione che va con la controparte per definire i tempi, le metodologie e gli strumenti che devono essere usati per il prelievo in quell'ambiente di lavoro. Dopo che si è concordato il punto di prelievo con il delegato di reparto, è da una parte la Direzione che fa il prelievo e dall'altra sono i lavoratori stessi che condizionano tale prelievo.

Abbiamo fatto un certo programma per tutti i rilevamenti che ci sono da fare in tutti i reparti, e abbiamo fatto altresì rilevamenti straordinari, là dove si presenta la necessità

immediata e che ci vengono segnalati dal delegato di reparto e dalle persone appartenenti a quel gruppo omogeneo. Cosa si fa per superare tutto quello che avviene a monte sull'igiene ambientale? E' chiaro che qui c'è una conflittualità fra i lavoratori e la Direzione, vale a dire se concordare alcuni Centri o non concordarli. E' nota la sfiducia dei lavoratori sul concordare alcuni Centri, perché la classe medica è sempre stata da una parte e non è mai stata dalla parte dei lavoratori. Noi per ovviare a tutto questo, abbiamo cercato alcuni Enti che garantissero soprattutto le osservanze della salute dei lavoratori. Li abbiamo trovati mediante il Centro antitubercolare di Milano che è un Centro che non si fa pagare da nessuno. Questo garantisce se non altro una certa obiettività di giudizi. Per quell'indagine sul fisico di un certo gruppo omogeneo che la Direzione o la società nostra non può mettere a disposizione dei lavoratori, abbiamo preso alcuni medici di nostra fiducia, e li paghiamo noi, e mandiamo periodicamente i lavoratori a passare delle visite.

Giovanni Zanotti , Delegato Ideal-Standard – Brescia[\[3\]](#)

Lo slogan che la salute non si paga comincia ad essere realizzato, non senza difficoltà, nei maggiori complessi industriali; nella provincia di Brescia si contano già a decine le indagini, le lotte e gli accordi sull'ambiente di lavoro in difesa della salute. Ci mancano, però, al livello provinciale, gli strumenti per l'attuazione degli accordi e la misurazione della nocività dell'ambiente. Anche nella fabbrica in cui lavoro, ceramica Standard, con 450 operai, stiamo lottando per realizzare un ambiente a misura dell'uomo.

In collegamento con il patronato provinciale INCA si è tenuta una riunione specifica sull'ambiente di lavoro e su come si doveva procedere per l'indagine e la realizzazione del registro dei dati ambientali, biostatistici e dei libretti sanitari di rischio.

Si rilevava, però, nella maggioranza dei delegati, che non avevano afferrato bene il senso e l'importanza che aveva la lotta per l'ambiente e la tutela della salute. Un gruppo omogeneo, allora, realizzò l'indagine e questo servì da stimolo per gli altri gruppi. Quindi, si fecero altre riunioni specifiche e si approfondì maggiormente il problema, si individuaronο altri quarantatре gruppi omogenei e si realizzò l'indagine dell'ambiente dell'intero stabilimento. Analizzando le indagini, realizzate con la validazione consensuale del gruppo omogeneo, è risultato un ambiente schifoso dove quasi tutti i gruppi nocivi sono presenti in maniera molto elevata, da far pensare che la nostra fabbrica non è composta di uomini ma di invalidi al lavoro non riconosciuti, dove le silicosi, le artriti, le ulcere, le cattive digestioni, le sonnolenze, le impotenze sessuali, si contano a decine.

Sappiamo tutti che la piaga dei ceramisti è la silicosi, sappiamo anche che esiste una legge la quale obbliga il datore di lavoro a pagare un *tot* di premio assicurativo per ogni ora lavorata esposta al rischio. Nella nostra fabbrica 350 su 450 operai sono esposti al rischio ma il padrone paga l'indennità di rischio solamente per 170 lavoratori; parte da questo fatto la difficoltà del riconoscimento e l'indennità di pensione per la malattia professionale della silicosi. E' necessario che il sindacato si ponga come obiettivo il controllo della denuncia dell'esercizio per battere le evasioni contributive. Abbiamo presentato, cinque mesi fa, una piattaforma rivendicativa e siamo tuttora in lotta per conquistarla, che, tra gli altri punti, comprende l'istituzione dei libretti sanitari e dei registri dei dati biostatistici ambientali, i tesserini di rischio, la costruzione di una infermeria nuova, di un medico a tempo pieno.

Per i problemi relativi all'ambiente e alla raccolta dei dati infortunistici abbiamo riscontrato, nei vari incontri con la controparte, una resistenza dell'azienda, proprio in direzione dell'ambiente di lavoro, dove vuole concedere i tesserini di

rischio solo nei primi due gruppi di fattori nocivi e non vuole concedere niente per quanto concerne gli altri due fattori relativi ai ritmi ed alla pesantezza, alla ripetitività, alla monotonia, ecc. Questo non lo fa a caso ma lo fa perché questi ultimi due fattori vanno ad incidere non solo sulla nocività, ma sull'organizzazione stessa del lavoro, sui ritmi, sui cottimi e quindi sul profitto.

La rilevazione dei dati relativi all'ambiente di lavoro, fatta attraverso la validazione consensuale del gruppo omogeneo, porta, come indicazione primaria a quelle misure atte ad eliminare le nocività, ad installare nuovi impianti più moderni che tutelino la salute del lavoratore. Sappiamo benissimo che questo non si può fare dall'oggi al domani ma che comporta una programmazione che può durare anni. Proprio per questo sono fermamente convinto che, per realizzare questi obiettivi, dobbiamo agire ed ottenere, in mora alla realizzazione degli impianti più idonei, la istituzione di pause e l'installazione di maschere, insomma quelle misure temporanee che, oltre a diminuire la nocività, vanno ad incidere fortemente sulla produzione. Questo come garanzia della realizzazione delle modifiche idonee e necessarie alla salvaguardia della salute.

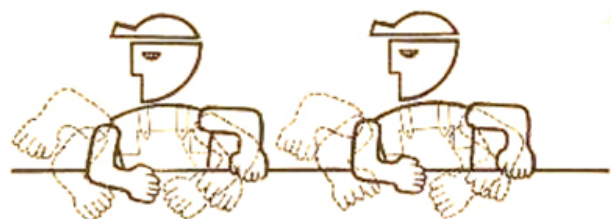
Vorrei fare alcune considerazioni relative alla utilità o meno di queste indagini, alla costituzione del registro dei dati ambientali biostatistici, ai libretti sanitari ed ai tesserini di rischio personali. Questi strumenti sindacali, per me, sono senz'altro validi perché fanno la fotografia di tutte le nocività ed i rischi esistenti nell'ambiente di lavoro, purché questi siano realizzati e gestiti dai lavoratori stessi senza delega a nessuno. Occorre dar vita a corsi di formazione dei Consigli di fabbrica relativi all'ambiente di lavoro perché i delegati stessi saranno al centro della analisi, della gestione e della contrattazione dell'ambiente stesso; che vengano fatti dei Convegni in ogni provincia ed infine che il problema «ambiente» diventi pane quotidiano di tutti i

sindacati di categoria ed a tutti i livelli e non resti problema dei soli patronati.

Questo problema, nella provincia di Brescia, è stato solo portato avanti dal patronato INCA e non dai sindacati. Rivolgo ora, un appello all'assemblea qui riunita di inviare un telegramma di solidarietà ai compagni della fabbrica Ideal-Standard, settore metalmeccanico, che da diciassette giorni occupano la fabbrica contro la decisione del padrone di licenziare quattrocento operai.

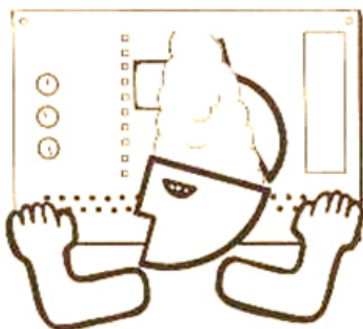
FATTORI NOCIVI

4° GRUPPO



6

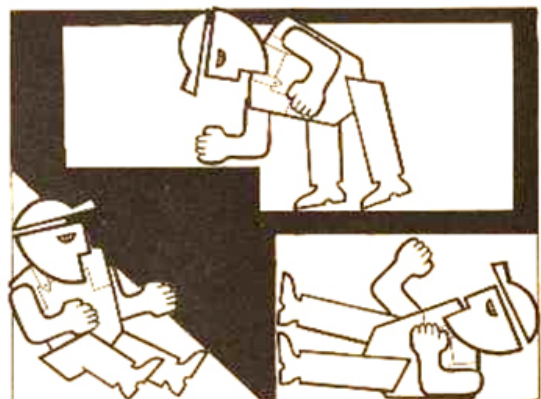
**RITMI ECCESSIVI
MONOTONIA · RIPETITIVITA'**



**ANSIA
RESPONSABILITA'**

**ALTRI
EFFETTI
STANCANTI**

POSIZIONI DISAGEVOLI



**Rocco Perna, C.d.F. FIAT-Mirafiori –
Torino [\[4\]](#)**

Riteniamo che la relazione introduttiva rispecchi ampiamente il tipo di iniziativa che abbiamo sviluppato alla FIAT Mirafiori; per questo, con il presente intervento, crediamo di dare un contributo concreto alla discussione portando qui l'esperienza sviluppata durante questi mesi. Dopo la siglatura dell'accordo e mentre erano ancora in corso le discussioni per

una stesura definitiva dello stesso, le leghe FIM, FIOM e UILM di Mirafiori sintetizzavano in un documento il valore ed i limiti delle cose ottenute e davano le prime indicazioni su come sviluppare l'iniziativa.

Partendo dal fatto che l'articolo 8 dell'accordo dà diritto alla conoscenza dei dati relativi alle visite mediche di assunzione, alle visite periodiche, alle assenze ed anche alle frequenze degli infortuni e dell'avvicendamento, dopo un'ampia discussione tra i sindacati, i delegati ed i tecnici, tra cui un gruppo della Clinica del lavoro di Milano, si è concordato di adottare un metodo di lavoro che consentisse, innanzitutto, di realizzare un'indagine significativa ma in un tempo relativamente breve tale, cioè, da impedire alla FIAT un qualsiasi tentativo volto a dilazionare l'applicazione dell'accordo o di rendere inutili i risultati delle indagini. Si è concordato, perciò, con questo intendimento di delimitare le aree dell'indagine, fermo restando che, comunque, queste scelte dovevano essere operate con il pieno consenso del Consiglio di fabbrica e dei lavoratori.

Partendo da queste indicazioni, il Consiglio di fabbrica della Sezione carrozzeria della Mirafiori, settore che occupa sedicimila operai ed è comprensivo di tutte le lavorazioni terminali delle auto, ha indicato la linea della 124 come il settore più idoneo per condurre a fondo ed in tempi relativamente brevi un'indagine approfondita e completa sull'ambiente di lavoro. Fra le diverse linee di montaggio è stata scelta quella della 124 perché si tratta di una lavorazione che, pur non essendo di recente impostazione, è, però, dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro, dell'attrezzatura, della struttura, della scocca e della finizione, una linea che ha subito importanti involuzioni tecnologiche ed organizzative.

Si tratta, inoltre, di un tipo di vettura che, per le sue caratteristiche, è destinata a reggere il mercato per diverso tempo e quindi di una lavorazione rispetto alla quale è

possibile condurre una indagine senza che, nel frattempo, avvengano importanti mutamenti nell'organizzazione del lavoro o significativi trasferimenti dei lavoratori addetti.

Per le scelte operate alla Sezione fonderie e fucine, è stata ripresa a riferimento la linea di colata numero 5; si tratta di una linea da cui esce la maggior parte della produzione dei basamenti e dei cilindri. Lo stesso criterio di operare una scelta prioritaria nell'ambito di un programma generale, è stato adottato anche per quanto riguarda l'indagine sulla nocività ambientale alla Sezione meccanica, alla Sezione presse ed alla Sezione ausiliaria. Sono stati scelti, alla Meccanica, la Sala prova motori e due gruppi dell'Officina trattamenti termici; alle Presse ausiliarie sono stati scelti la linea 7 ed 8 delle grandi presse, il reparto modelli in resina ed il reparto 131 di lastro-ferratura.

Dopo l'elezione dei Comitati cottimi, ambiente e qualifiche, avvenuto nella prima quindicina di settembre, si è immediatamente realizzato un corso sindacale di una settimana con la partecipazione di tutti i componenti dei Comitati ambiente, di tutta la Mirafiori e delle Fonderie. La discussione ed il dibattito hanno chiarito che il problema non è quello di fornire ai lavoratori uno schema completo di domande a cui rispondere ma di fornire: 1) ai lavoratori del gruppo omogeneo, uno strumento politico che serva a riaffermare che questi lavoratori, che lavorano nelle stesse condizioni, hanno gli stessi problemi da affrontare e da risolvere; 2) al Comitato ambiente, al Comitato di officina ed al Consiglio di fabbrica ed al sindacato, una dimensione rivendicativa che si collega da un lato ai problemi del cottimo e della organizzazione del lavoro e dall'altro ad obiettivi rivendicativi intermedi e generali sui problemi di riforma. In questo ambito i delegati hanno utilizzato il questionario di gruppo per stimolare, tra i lavoratori, la capacità di analizzare la loro situazione ambientale di vita e di lavoro e lo stato di salute dei singoli gruppi interessati.

Questo tipo di lavoro ha messo chiaramente in evidenza la capacità dei lavoratori e dei delegati di affermare: la validità del gruppo operaio omogeneo; i quattro gruppi di fattori come base dell'indagine; una precisa valutazione ed un corretto giudizio del gruppo rispetto alle condizioni di rischio presunto o accertato.

Alla FIAT Mirafiori e Fonderie, a metà del mese di febbraio, i gruppi interessati, attraverso la utilizzazione del questionario, sono stati complessivamente 71 per un totale di circa 3.000 lavoratori. Sempre alla metà di febbraio, in 38 di questi gruppi, oltre al questionario, erano già stati compilati 380 tesserini provvisori di rischio con una partecipazione che varia, a seconda dei gruppi, dal 50 al 100 per cento. Nei gruppi dove erano già stati realizzati i questionari ed i tesserini provvisori di rischio, si è proceduto ad un confronto e ad un giudizio di sintesi con la presenza e la partecipazione di medici impegnati a condurre, con il sindacato, questa esperienza.

Tutti i dati sono stati riportati su una scheda riepilogativa; per il gruppo e per il sindacato la scheda riepilogativa del gruppo che definisce i dati ambientali e della salute, formulati e validati dal gruppo stesso, si è rivelata pregiudiziale e fondamentale per una serie di motivi: 1) perché consente ai diversi gruppi operai omogenei, che già hanno compilato i questionari ed i tesserini di rischio, di conoscersi come somma di gruppi omogenei che, nella fabbrica, vivono le stesse condizioni di lavoro, e quindi, hanno gli stessi problemi; 2) per la conseguente elaborazione di rivendicazioni non solo riferite ai singoli gruppi ma al livello di Officina, di Sezione, di Fabbrica; 3) per responsabilizzare tutti i gruppi circa i rischi specifici che corrono non solo essi nel proprio gruppo ma anche gli altri gruppi di lavoratori della stessa Sezione; 4) per responsabilizzare i tecnici della salute e stimolarli ad adottare il criterio epidemiologico ed a esprimere, rispetto

alle indicazioni espresse dal gruppo, il loro giudizio circa i rischi presumibili, le rilevazioni dei dati ambientali da farsi, le visite e gli esami necessari.

Questo lavoro autonomo e congiunto dei lavoratori e dei tecnici della salute, inoltre, consente di dare ai tecnici una funzione che, partendo dalla fabbrica e dal nuovo gruppo omogeneo, abbia come obiettivo la realizzazione di un modo nuovo di costruire la salute. Nell'ambito di questo lavoro congiunto dei tecnici, dei comitati ambiente, dei delegati dei gruppi interessati, si è anche concretizzata la definizione dei tipi e dei criteri con cui devono essere effettuate le rilevazioni in rapporto alle situazioni denunciate dai gruppi. Le rilevazioni, normalmente, vengono effettuate dai tecnici dei vari enti, ENPI, Cliniche del lavoro, Ispettorato, eccetera, con un metodo e con dei criteri che ignorano il rapporto con il lavoratore. L'obiettivo che è stato posto è di capovolgere questa situazione e di affermare metodi e criteri di comportamento nuovi da parte di chiunque, siano i tecnici o gli Enti destinati alle rilevazioni. E' stato detto chiaramente che, d'ora in avanti, saranno rifiutate le visite improvvisate; i tecnici devono prima prendere visione del lavoro, delle valutazioni e dei giudizi espressi dal gruppo.

Si dovranno discutere, prima delle rilevazioni, i criteri e le metodiche con cui le stesse dovranno essere effettuate; non solo, ma esse dovranno essere comprensive di tutte le rilevazioni richieste dal gruppo attraverso la compilazione della scheda di gruppo. I tecnici devono effettuare le rilevazioni dove, come e quando e con la periodicità indicata dai lavoratori. Fermo restando che al di sopra di tutto questo lavoro resta sovrana la validazione consensuale del gruppo omogeneo, non solo da ritenersi valide, e quindi vanno contestate a priori, le rilevazioni effettuate in situazioni di lavoro e di ambiente non normali. A questo punto, sulla base del lavoro svolto e dei risultati già conseguiti sul piano della partecipazione e della non delega, sono state

formulate precise e dettagliate richieste sia alle varie direzioni sezionali della Mirafiori e delle Fonderie, sia nei confronti della Regione Piemonte.

E' importante qui ricordare come, già durante la vertenza con la FIAT, nella primavera dell'anno scorso, rispetto alle rivendicazioni presentate in tema di ambiente di lavoro, le Camere del Lavoro e le Unioni provinciali della CGIL, CISL e UIL, avevano formulato un documento composto da quattro punti che precisava la posizione delle organizzazioni sindacali. Partendo da questo documento unitario, che mantiene tuttora integra la propria validità, all'indomani della siglatura dell'accordo FIAT che, al punto 8 dell'articolo ambiente di lavoro, afferma la globalità dei tre momenti di prevenzione, cura e riabilitazione attraverso i vari Enti citati, le organizzazioni sindacali provinciali hanno chiesto ufficialmente ed esplicitamente alla Regione di assumere la responsabilità politica nei confronti dell'applicazione dell'accordo FIAT e in rapporto agli obiettivi ed ai criteri con cui la Regione deve realizzare la riforma sanitaria e le Unità sanitarie locali. E' stato solo dopo, comunque, che i lavoratori della Meccanica, delle Presse e della Carrozzeria e delle Fonderie avevano presentato le loro richieste alle rispettive direzioni sezionali e dopo che la Regione ha convocato le organizzazioni sindacali perché illustrassero i contenuti della lettera inviata il primo luglio del '71.

Dopo questo incontro avvenuto il primo febbraio del '72 e nel corso del quale i rappresentanti del sindacato ed i delegati hanno illustrato le cose, i rappresentanti della Regione si sono riservati di porre la questione in sede di Giunta e di dare una risposta nel merito dei problemi posti. Ciò che si è chiesto è che la Regione Piemonte assuma sotto la propria responsabilità ed utilizzi secondo i criteri e finalità che realizzino, gradatamente ma in modo programmato, gli obiettivi di riforma, tutti i dati di tutte le situazioni omogenee indicate: i dati contenuti nelle schede di ogni gruppo; i dati

relativi alle rivendicazioni ambientali e riferiti ad ogni gruppo; i dati relativi alle visite di assunzione di tutti i gruppi omogenei che formano oggetto della indagine; i dati relativi alle visite periodiche e quelle di accertamento i cui criteri devono comunque essere di ordine sanitario, non di ordine fiscale, di tutti i gruppi omogenei che formano l'oggetto dell'indagine.

FATTORI NOCIVI

3

1° GRUPPO



Felice Mora, Consiglio di fabbrica T.L.M, – Brescia [\[5\]](#)

A nostro avviso, l'esperienza che abbiamo fatto nell'ambito della fabbrica è positiva, come risulta dalla trattativa aziendale dell'accordo del 1970 nel quale abbiamo ottenuto per l'ambiente di lavoro i seguenti risultati:

Commissione paritetica sull'ambiente di lavoro; Commissione medica; libretto di rischio e libretto sanitario stampati a spese dell'azienda; indagine da parte della Clinica del lavoro di Milano; esami annuali ai lavoratori; interventi diretti a

eliminare le nocività e migliorare l'ambiente per un valore di 170 milioni, tenendo presente che il numero dei dipendenti è di 900. Tutto questo non ha però risolto l'intero problema dell'ambiente di lavoro. Dobbiamo aggiungere che alcuni milioni l'azienda li ha spesi senza raggiungere lo scopo, come l'eliminazione della rumorosità con pannelli *Sonebel*, in un reparto nel quale a tutt'oggi abbiamo 93 decibel e perciò abbiamo costretto l'azienda a rivedere tutto l'impianto. Seconda grossa esperienza è stata l'indagine di gruppo a carattere epidemiologico per la quale abbiamo diviso i 740 lavoratori partecipanti in 42 gruppi omogenei, divisi per situazioni di nocività valutata per sommi capi. Da questa esperienza possiamo dire che i lavoratori hanno partecipato vivamente ai problemi e hanno più volte dimostrato quanto sia necessario ed impellente un intervento preventivo prima ancora di quello curativo.

Terza esperienza, che è stata facilitata dalle denunce dei lavoratori delle nocività esistenti in fabbrica, sono i rilievi dei tecnici della Clinica del lavoro di Milano che consistono in circa 500 rilievi tra quelli per le polveri, gas, rumori, luminosità, umidità ecc. Tutto questo è positivo nel senso che i lavoratori hanno preso maggior coscienza del danno che a loro ne deriva se il problema dell'ambiente di lavoro interno alle fabbriche viene risolto con la monetizzazione.

A questo punto dovremmo passare alla seconda fase e cioè la compilazione dei registri ambientali e biostatistici, dei libretti di rischio e sanitario con l'anamnesi individuale, e tutto questo dovrebbe essere fatto da medici; e qui sorge il problema. Riteniamo che quanto è stato fatto debba essere messo in frigorifero in attesa che le Unità sanitarie locali funzionino? o non è più utile usare le strutture esistenti ponendole di fronte alle proprie responsabilità professionali e sociali, denunciando all'opinione pubblica il loro comportamento qualora lo riteniamo negativo o filo-patronale?

A nostro avviso riteniamo che questa ultima soluzione sia la

più realistica, senza con essa far calare minimamente la necessità di una riforma che risolva una volta per tutte questi problemi. Più realistica anche nel senso che alla riforma, oltre che a prepararci tutti noi, dobbiamo costringere i medici a prepararsi e ad accettare tutto quanto essa limiterà alle loro condizioni di assoluto privilegio. Uno dei privilegi che nella carriera dei medici dovrà essere eliminato è l'acquisizione delle cariche a vita; come ad esempio quella dell'Ufficiale sanitario, il quale dopo aver vinto il concorso nella maggior parte dei casi ha assunto la carica e la ha usata solo per quella spettanza extramutualistica che gli compete, senza curarsi degli obblighi e dei doveri a cui era preposto, come l'igiene e la tutela della salute pubblica, se non nei casi di epidemie influenzali denunciate dai suoi uffici superiori. Perciò la stessa riforma troverà una grossa resistenza da parte dei medici se questi non saranno stati posti precedentemente di fronte ai problemi ambientali, a quelli della profilassi, nel senso della modificazione degli ambienti interni ed esterni alla fabbrica, fino a fargli acquisire la necessità di un ambiente nel quale l'uomo sia al centro, e non le necessità tecnologiche di un consumismo inutile e irrazionale.

Gastone Marri, responsabile Sezione prevenzione infortuni INCA-CGIL [\[6\]](#)

Io penso che la fretta con cui circostanze indipendenti dalla nostra volontà hanno imposto di organizzare questa Conferenza in tempi così ristretti non ci esima dal compiere un tentativo che io vorrei cercare di fare a titolo provocatorio, se volete, per tentare di fare per ora solo un elenco di questioni che mi pare dovrebbero essere oggetto di attenta discussione. Vorrei riprendere quei punti della relazione di Ravenna, peraltro molto organica, ma necessariamente di carattere generale, per tentare alcuni approfondimenti e solo per indicarli.

A me pare che noi dobbiamo intanto compiere una prima verifica in questa nostra Commissione. Come primo punto indicherei, come tema di discussione, un discorso intorno alla validità degli strumenti di controllo che sono stati conquistati. Noi, cioè, abbiamo in molti contratti, alcuni – diciamolo pure – fatti col ciclostile, in cui si ripete la richiesta, o si statuisce come conquista l'obbligo di istituire, in numerose categorie già a livello nazionale e ancora di più a livello aziendale o di gruppo, un sistema di rilevamento dei dati ambientali e biostatistici, che sono, come tutti sappiamo, il registro dei dati ambientali, dei dati biostatistici, il libretto di rischio e sanitario.

Ora, qui ci sono tre cose che noi dobbiamo verificare in questa sede, secondo me: la validità di questo sistema di rilevamento, la difficoltà di gestirlo e la difficoltà di generalizzarlo. Sicuramente c'è da decidere se noi vogliamo considerare questa rivendicazione come un obbligo contrattuale dell'azienda, e quindi se noi riteniamo che è l'azienda che deve fare queste cose o se queste cose le dobbiamo fare noi o le devono fare altri. Secondariamente, se noi consideriamo l'elaborazione di questo modello per esempi, cioè se noi intendiamo farlo solo in alcuni posti per indicare e sperimentare la validità del modello o se non vogliamo fare, invece, di questa iniziativa diretta dal sindacato in prima persona, un elemento di azione generalizzato, nel senso che consideriamo il lavoro che si fa attorno alla costruzione di questi strumenti come l'elemento decisivo della partecipazione, oppure se riteniamo che sia sufficiente sperimentare qua e là dei modelli per poi affidarne la gestione agli organi dello Stato, alle Regioni, ai Comuni, alle Province, al Servizio sanitario nazionale, e così via. Questo è il primo punto di questioni che io volevo porre.

La seconda è una questione che riguarda un allargamento dei poteri della classe operaia in fabbrica, sempre sui problemi della salute, e una gestione o una contestazione, a seconda

dei casi, di ciò che oggi è il delegato. E qui credo che veramente noi dobbiamo compiere uno sforzo di arricchimento della nostra linea che per ora è soltanto a livello di enunciazione e di proposte che sono, direi, anche abbastanza recenti.

Ravenna, per esempio, ha accennato nella sua relazione all'indicazione che non possiamo più lasciare al padrone di denunciare una situazione aziendale nei confronti dell'INAIL che ha tante implicazioni di carattere previdenziale e di carattere ambientale sui problemi della salute, dell'indennizzo, del risarcimento e della prevenzione. Ma questo è un problema enorme. Cioè se noi vogliamo metterci in condizioni veramente di assumere questo dato come un elemento non solo di contestazione, ma di gestione a livello del salario previdenziale e per un'infinità di implicazioni che non è qui il caso adesso di elencare perché questo è solo un tema della discussione, dobbiamo approfondire questo discorso; non possiamo lanciare la parola d'ordine del controllo della denuncia d'esercizio quando poi, magari, quelli che hanno preso visione veramente di che cos'è una denuncia di esercizio, in Italia, probabilmente saremo 10 o 50, per dire. E questo è indubbiamente un limite serio. Una parola d'ordine di questo genere senza un'azione di socializzazione profonda e senza una decisione politica che parta da dei dati molto precisi di conoscenza non può dispiegare nessun effetto.

Ma in questo gruppo di questioni ve ne sono un'infinità di altre come, per esempio, la rivendicazione di richiedere la copia delle denunce di infortunio e di malattia – che è un problema enorme – e voi comprendete immediatamente il significato politico di una proposta di questo genere. Oggi il padrone per legge è obbligato a fare la denuncia di infortunio e, cosa assolutamente paradossale, a denunciare le cause che hanno provocato gli infortuni, con la specificazione dell'obbligo che, se ci sono state delle carenze prevenzionistiche, le deve dichiarare. E' facile comprendere

che nessuno fa questo. Ma nessuno fa questo perché è delegato a farlo; se noi gli togliamo questa delega e abbiamo la forza di farlo oggi, ma dobbiamo fare una scelta politica di fondo, allora, le cose possono cambiare radicalmente. Così è anche per una serie di altre cose che sono di grandissima importanza, come per esempio il problema dell'esposizione al rischio, di quelli che sono riconosciuti affetti da malattie professionali. Ne parlavo con l'amico Piccotti poco fa, e lui si sentiva un licenziatore involontario per il semplice fatto che rilascia delle dichiarazioni nelle quali è scritto che quel lavoratore non può più rimanere esposto al piombo.

Qual è la conseguenza? La conseguenza è che il medico di fabbrica dice: benissimo, io sono d'accordo con la diagnosi che è stata fatta, però licenziamo il lavoratore perché l'azienda non ha altri posti da offrire. E allora, chi gestisce questa cosa? Quindi, se il rapporto è fra l'istituzione e il padronato, diventa un licenziamento, se il rapporto è tra l'Istituto, che ha fatto una diagnosi giusta, e il Consiglio di fabbrica, che deve trovare la soluzione sindacale del problema, il discorso cambia.

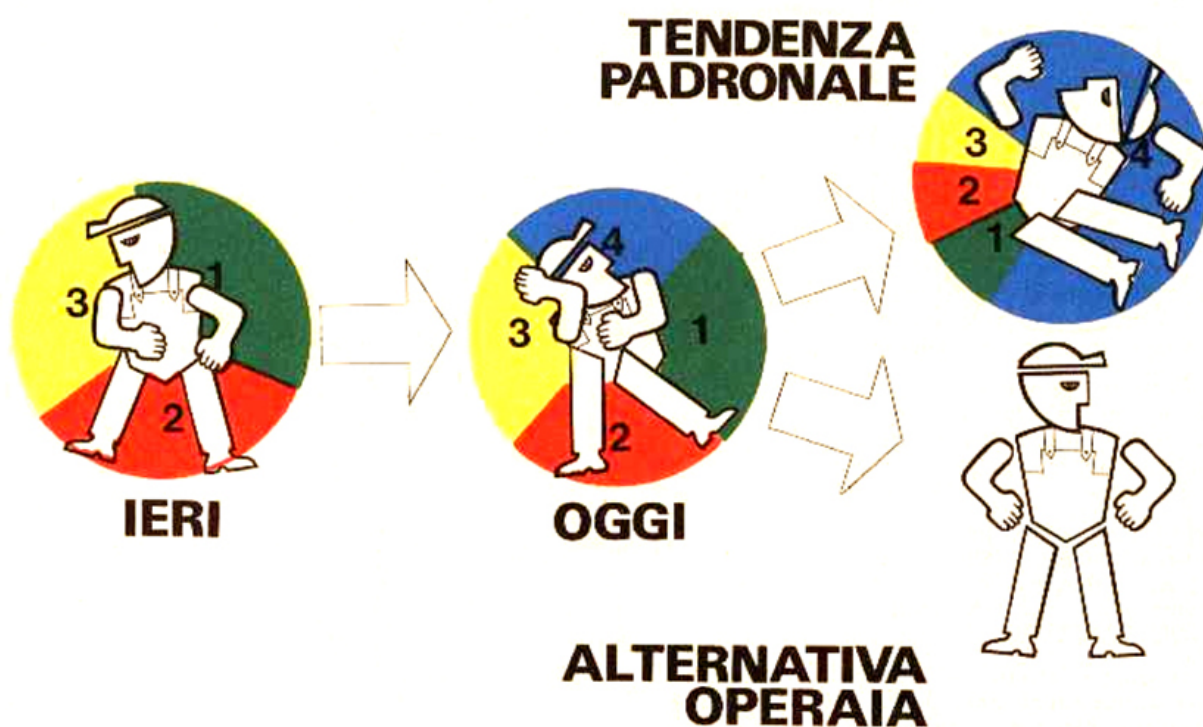
Anche la questione dell'inadempienza contrattuale, che viene indicata come sciopero della nocività; io mi chiedo: non è più importante elaborare un'alternativa che consenta di continuare a lavorare e, nello stesso tempo, di proteggere il lavoratore rispetto all'alternativa negativa dello sciopero per nocività? Io non nego che dei reparti debbono essere arrestati in certe situazioni e che delle fabbriche debbono essere chiuse; ma la nostra esperienza ci insegna che tutte quelle soluzioni che si basano sull'illusione impositiva, cioè sull'idea che ci sia qualche autorità che a un certo momento stabilisce che quella lavorazione è nociva e quindi non si deve più fare, non hanno sbocco. E non hanno sbocco per la semplice ragione che la classe operaia nella sua generalità deve continuare a lavorare, deve continuare a vivere e deve continuare a guadagnare, e noi abbiamo l'esperienza che molte volte, anche

di fronte a dei decreti attraverso i quali l'autorità locale, il Sindaco o altre autorità hanno esercitato questo potere, abbiamo la rivolta contro l'Ente locale, abbiamo l'invasione del Comune, abbiamo un'azione degli operai che fanno sì che questa decisione venga rimangiata. Ma questo non avviene a caso, questo è dovuto al fatto che si tratta di decisioni che non sono state realizzate attraverso forme di partecipazione. E io personalmente ritengo convenga discutere e confrontare se non sia più importante trovare, per esempio, nel caso che facevamo prima, un lavoratore esposto al piombo, intossicato, che non può più tornare a lavorare in quel posto se quel posto rimane nocivo, o sia più importante – per ipotesi dico – elaborare una forma di lotta avanzata come quella, per esempio, dell'uso generalizzato di strumenti protettivi individuali con le pause, piuttosto che limitarsi a un circolo vizioso senza vie d'uscita. Io vorrei correggere – se mi è permesso indicarla come tema per lo meno di discussione – un'accentuazione che è contenuta nella relazione di Ravenna e che è fondamentale. Ravenna ha sottolineato continuamente, con forza, che in fondo noi siamo un'organizzazione che è costruita, è fatta per la contestazione, e io sono d'accordo, a condizione però che questa definizione venga, sempre a titolo di discussione, perfezionata, completata con tutta quella parte positiva che fa riferimento alla natura della nostra organizzazione e poi della nostra funzione che è quella di promuovere la partecipazione e qualche cosa di più e di diverso dalla contestazione, anche se ne è parte integrante, quel qualcosa che porta poi allo sbocco positivo. Ma lo sbocco positivo è la ricerca delle soluzioni attraverso forme di potere che tolgono tutte le deleghe, tutti gli intermediari e tutte le decisioni che passano sopra la testa dei lavoratori e che, solo per questo, non sono feconde, non possono dare risultati. Quindi, saldatura fra contestazione e partecipazione come sbocco di potere; ecco il tema che io proporrei sui problemi dell'ambiente, e noi di esempi ne possiamo fare molti in questo senso. L'altro aspetto è quello della socializzazione delle conoscenze. Noi qui

avevamo portato un camion di estratti di articoli, documenti che riguardano il problema dell'ambiente di lavoro. Beh, dalle 4 alle 4 e mezza non c'è rimasto più niente, e credo che questo sia un esempio entusiasmante per chi si dedica a quest'opera di socializzazione (siamo ancora in pochi ma è sperabile che cresciamo di numero), che è il riflesso di un bisogno enorme anche di conoscenza e di interesse, perché partecipiamo da 25 anni a Convegni e Congressi e siamo stati anche testimoni di banchi di carta che sono rimasti lì anche alla fine dei lavori. Questo vuol dire che la carta stampata non è tutta uguale.

Allora, se questo bisogno di documentazione, se questo bisogno di conoscenza in questa materia è veramente così grande, bisogna che le Confederazioni – e questo è un tema specifico che io propongo di discutere in questa Commissione – si pongano seriamente il problema della documentazione. Non possiamo più rimanere un'organizzazione che si informa per strati, che fa piovere continuamente sul bagnato, non possiamo essere un'organizzazione che fa una meravigliosa rassegna della stampa (pensate, noi abbiamo dei compagni che si alzano tutte le mattine alle 5 e che alle 10 del mattino ci fanno avere sul tavolo una rassegna stampa meravigliosa con articoli tradotti, ecc., da tutte le parti del mondo). Ma quanti sono coloro che ricevono questa documentazione? Questo è il punto. Sono 100, 200, 500, siamo sempre lì.

Il discorso è se noi ci poniamo il problema di un Centro di documentazione che fornisca all'organizzazione, a quei gruppi omogenei a cui in molti ormai ci richiamiamo, e che li metta in condizione poi di esercitare realmente la non delega e la validazione consensuale, e questo vuol dire metterli veramente in condizioni di essere documentati, di avere e di dare soprattutto informazione al movimento, perché un collegamento non può essere unilaterale, non può essere una rassegna stampa per tutti gli iscritti, allora forse affronteremo con maggiore vigore e con maggiore coerenza i problemi che ci siamo posti.



Sergio Garavini, segretario generale FILTEA-CGIL [\[7\]](#)

Credo che noi dobbiamo collocare questa nostra discussione nella valutazione che tutto il movimento sindacale si trova di fronte ad un pesante contrattacco, economico e politico, di fronte al quale c'è una nostra risposta, ma vi sono anche delle difficoltà del movimento, di cui noi, come direzione sindacale, dobbiamo essere interpreti responsabili davanti ai lavoratori, di queste difficoltà e dell'azione per il loro superamento.

Sono difficoltà che senza dubbio derivano in primo luogo da un attacco all'occupazione accompagnato da una pressione politica, che è così vivo e pressante, su un'area molto ampia; basti pensare alla diminuzione di più di 100.000 occupati nell'industria manifatturiera dell'ultimo anno, e al fatto che sono più di 100 milioni le ore di riduzione dell'orario di lavoro, al di sotto dei limiti contrattuali, nel 1971. Giusto allora dire, come è stato detto più volte dalle nostre

Confederazioni, che una risposta concreta al contrattacco economico e politico che viene portato al movimento per superare le sue difficoltà reali, sta nel porre il problema dell'occupazione come un problema centrale.

Ma è giusto anche dire come l'esperienza che ha fatto la nostra categoria nel 1971 sottolinea con estrema forza che non c'è nessuna possibilità di condurre con successo la lotta per l'occupazione, di respingere il ricatto sul lavoro, se non si riesce a collegare strettamente, a intrecciare, a rendere un fatto solo, di fronte alla coscienza e alla mobilitazione dei lavoratori, la lotta per l'occupazione, la respinta del ricatto sul lavoro e la lotta sulle condizioni di lavoro, e la lotta in fabbrica, negli impianti, per modificare le condizioni di lavoro. Non a caso a questo proposito il documento della Confindustria pone insieme l'esigenza per i padroni della mobilità del lavoro e della regolamentazione della contrattazione aziendale, della regolamentazione dei delegati e dei Consigli di fabbrica, perché di fronte al padronato italiano è bene evidente che il successo del suo attacco all'occupazione è legato al successo di un attacco che tolga il potere di intervento, il potere sindacale dei lavoratori sul tema delle condizioni di lavoro.

Ebbene, la domanda che qui ci poniamo è se è possibile superare le difficoltà reali che il movimento incontra nel dare questa risposta. Io credo che dobbiamo rispondere di sì anche se queste difficoltà sono grandi, ma con senso critico, perché per dare efficacia a questa nostra risposta manca – come risulta da questo stesso Convegno – una nostra capacità di comunicarci le esperienze, di stabilire su una linea precisa un coordinamento dell'azione rivendicativa e delle esperienze che andiamo compiendo.

Ma se noi riusciamo a superare questi limiti, io credo che noi possiamo avanzare in uno sviluppo nuovo del movimento che superi le sue difficoltà. Intanto perché siamo di fronte ad una crisi oggettiva nelle aziende delle soluzioni padronali

tradizionali all'organizzazione del lavoro, anche in presenza dell'attacco all'occupazione, anche in presenza del ricatto del lavoro. Si pensi che, anche in presenza dell'attacco all'occupazione e del ricatto sul lavoro, vi è una crescita dell'assenteismo, vi è un rifiuto di una parte crescente della classe operaia di accettare le condizioni di lavoro. Vi è una crescita dell'abbandono del lavoro, del cosiddetto *turnover*, che è un rifiuto ancora più radicale della classe operaia, e si pensi che questi fatti non solo sono fatti nostrani dove c'è un forte movimento sindacale rivendicativo, ma sono fatti generali, di tutta l'area dei Paesi capitalistici sviluppati, che sono certamente una risposta per così dire negativa della classe operaia, ma che ci dimostra che la nostra azione sulle condizioni di lavoro, sull'ambiente di lavoro si innesta su delle esigenze reali di risposta per modificare le condizioni di sfruttamento imposte alla classe operaia.

E d'altra parte si tenga però anche conto che la risposta padronale a questi elementi non è soltanto repressiva e selettiva, per cacciare la parte più combattiva dei lavoratori dell'azienda, ma è anche una risposta che tende ad assorbire, ad integrare le risposte più avanzate dei lavoratori, dell'azione sindacale, che tende a proporre la soluzione dell'igiene in fabbrica in termini di una stalla modello, dove sono prodotte tutte le condizioni igieniche, le più perfette, ai fini di intensificare i ritmi di lavoro e di sfruttare di più i lavoratori; è la risposta di tentare di creare in un contesto generale di parcellizzazione e di organizzazione autoritaria del lavoro basata sui capi, anche delle aree particolari del lavoro meno parcellizzato, dove è relativamente più libera la possibilità fra i lavoratori di organizzarsi il lavoro.

Ma anche se la risposta padronale ha questa articolazione, noi abbiamo accumulato un'esperienza negli anni passati che sul tema delle condizioni di lavoro e non solo su esso, ci consente di prospettare un'avanzata generale del movimento, che penso

che in fabbrica debba andare per nostre soluzioni in tre direzioni fondamentali. La prima, è il modo come l'enorme massa di esperienze sul controllo dell'ambiente, sul controllo delle condizioni di salute, possono oggi essere dal movimento estese ed approfondite. Noi abbiamo a questo proposito una grande occasione davanti a noi, che è costituita dal rinnovo dei contratti nazionali di lavoro. Il coordinamento delle piattaforme per il rinnovo dei contratti nazionali di lavoro deve significare in primo luogo porre un'impostazione coerente di questi problemi di controllo sull'ambiente e sulle condizioni di salute all'interno delle aziende, come uno dei problemi centrali delle piattaforme contrattuali.

Dobbiamo avanzare di più anche a lato degli accordi contrattuali, in accordi orizzontali locali di categoria o anche intercategoriale che rendano più partecipi, come per i contratti, anche le piccole e le medie aziende, delle esperienze più avanzate che abbiamo fatto a questo proposito e possiamo su questa base creare il contesto generale che ci permetta di fare nuove esperienze più avanzate di avanguardia, di piena realizzazione dei nostri obiettivi nella situazione delle grandi aziende che hanno più esperienze e dove la nostra forza è maggiore. Ma credo nello stesso tempo che la nostra avanzata su questa linea debba associarsi ad un nuovo progresso sul grande tema del controllo di quello che è, in termini che non sono più di gergo perché largamente noti a tutti i compagni, il quarto gruppo di fattori della nocività, cioè tutti quei fattori che sono dipendenti dal ritmo, dalla cadenza del lavoro, dal modo come è organizzato il lavoro, dalle tensioni che questi fatti provocano fra i lavoratori.

Noi abbiamo ormai maturato un'esperienza a questo proposito, per cui siamo passati dall'autodeterminazione dei ritmi di lavoro come forme di lotta, a prime realizzazioni di autodeterminazioni del ritmo di lavoro all'interno delle aziende, come forma permanente di attività produttiva dei lavoratori. Voglio ricordare a questo proposito, ad esempio,

che nella più grande azienda di abbigliamento d'Italia, la Lebole, l'80% delle lavoratrici lavora al ritmo minimo stabilito dall'accordo di cottimo e non supera mai questo ritmo minimo, rinunciando a 4000 lire al mese con la scelta consapevole dell'insieme di quelle lavoratrici.

Io credo che dobbiamo fare tesoro di queste esperienze, anche in vista delle piattaforme contrattuali, per avanzare su una linea di superamento dei cottimi che non sia più solo salariale, ma che sia più concretamente riferita al problema dei ritmi e delle condizioni di lavoro, sapendo che con ciò affrontiamo un problema difficile, perché quando affrontiamo il problema dell'autodeterminazione del ritmo di lavoro nel gruppo operaio omogeneo, spesso si rivelano all'interno del gruppo delle disomogeneità, posizioni di lavoratori che, sulla questione dello straordinario e sulla questione della cadenza del lavoro, violano la regola che si è imposta la maggioranza dei lavoratori e c'è quindi una sorta di battaglia politica che dobbiamo aprire consapevolmente fra i lavoratori, per giungere su questo terreno a delle soluzioni più avanzate.

In terzo luogo, io credo che il problema stesso delle qualifiche, sulla linea del loro raggruppamento, dell'unificazione fra operai e impiegati, deve essere collocato nel contesto dell'organizzazione del lavoro, perché ogni parola d'ordine di valorizzazione professionale all'interno del discorso delle qualifiche è priva di significato se non si collega ad una battaglia per mutare l'organizzazione del lavoro sulla base dell'intervento e dell'autodeterminazione dei lavoratori, nella misura in cui riusciamo a imporla, dei modi stessi di organizzazione del lavoro. Su questa linea noi possiamo e dobbiamo avanzare per vincere le stesse battaglie per l'occupazione, le stesse battaglie per le riforme all'esterno della fabbrica.

Vorrei dire a questo proposito che sono interessanti le cose che sulla linea della battaglia per le riforme ci ha detto da questa tribuna il compagno Scalia, perché segnano un progresso

rispetto alla Conferenza del Mezzogiorno, perché i discorsi che sentimmo allora erano diversi, dicevano che c'era stato un anno delle lotte rivendicative contrattuali e poi c'era un anno di lotta per le riforme, che si doveva privilegiare la lotta per la riforma rispetto alla lotta rivendicativa aziendale, mentre invece il discorso corretto è quello fatto qui questa mattina, che non possono avanzare le lotte per le riforme sociali se esse non partono dalla fabbrica, dall'azione rivendicativa dei lavoratori all'interno delle aziende.

E l'esempio, a questo proposito, prima di tutto quello a cui ci riferiamo qui, dell'ambiente di lavoro, della sua proiezione col problema della riforma sanitaria. Proiezione che ci pone tre ordini di questioni, a me sembra.

Primo: che se noi vogliamo far sì che la riforma sanitaria non sia un futuro progetto legislativo da discutere fuori dal controllo dei lavoratori, ma una realtà che avanza dalle nostre lotte, noi dobbiamo anche affrontare il problema immediato delle soluzioni delle questioni relative alla gestione delle grandi mutue, non solo l'ENPI, l'INAM, l'INAIL, ma tutti gli Enti che realmente funzionano per masse di milioni di lavoratori e di loro familiari, cominciando a ricordare il funzionamento di questi enti, mutue, ospedali, con quei problemi di cui andiamo discutendo e su cui così avanzata è la nostra impostazione di lotta. In secondo luogo, noi dobbiamo riuscire a fare in modo che vi sia un rapporto fra la nostra iniziativa di fabbrica e la zona, e il territorio, un rapporto reale, in questo caso concreto, anticipando la costituzione dell'Unità sanitaria locale con il nostro intervento sui Comuni, sulle mutue, negli ospedali.

Ma questo pone un problema organizzativo, perché se avanza la nostra linea di intervento sulle condizioni di lavoro solo collegandoci col gruppo operaio omogeneo dei delegati eletti su scheda bianca e coi Consigli da questi costituiti, non può avanzare una linea di riforme di questo tipo che parta dalla

fabbrica se non si costituiscono i Consigli di zona intercategoriale, formati dalle rappresentanze dei Consigli di fabbrica. Cioè non può avanzare questa nostra linea se noi non riusciamo a fare in modo che l'organizzazione sindacale si rapporti in modo nuovo col movimento, che è rappresentato dall'assemblea di fabbrica, dal gruppo operaio omogeneo, dai delegati, dai Consigli di fabbrica, se questo rapporto nuovo dell'organizzazione nel movimento non si sostanzia anche sul piano territoriale e non dà un modo nuovo, una linea nuova di azione e di iniziativa al sindacato.

E io credo che questo sia importante non soltanto per la realizzazione dei nostri obiettivi, ma anche per due altri obiettivi di fondo. Il primo, è che su questa base noi costruiamo l'unità, su cui abbiamo sentito dei discorsi chiari, ma su cui io credo che si possa fare ulteriore chiarezza dicendo che è solare la garanzia dell'unità quando si dice che il 21 settembre 3 Confederazioni si scioglieranno, quando si dice che gli impegni assunti all'Assemblea di Firenze verranno verificati coi lavoratori nelle assemblee unitarie di fabbrica, nelle riunioni dei Consigli di fabbrica, e sulla base di questa verifica con la grande maggioranza dei lavoratori e con tutti i dirigenti sindacali che vorranno, alla testa dei lavoratori, fare il sindacato unitario, compiremo questa costruzione.

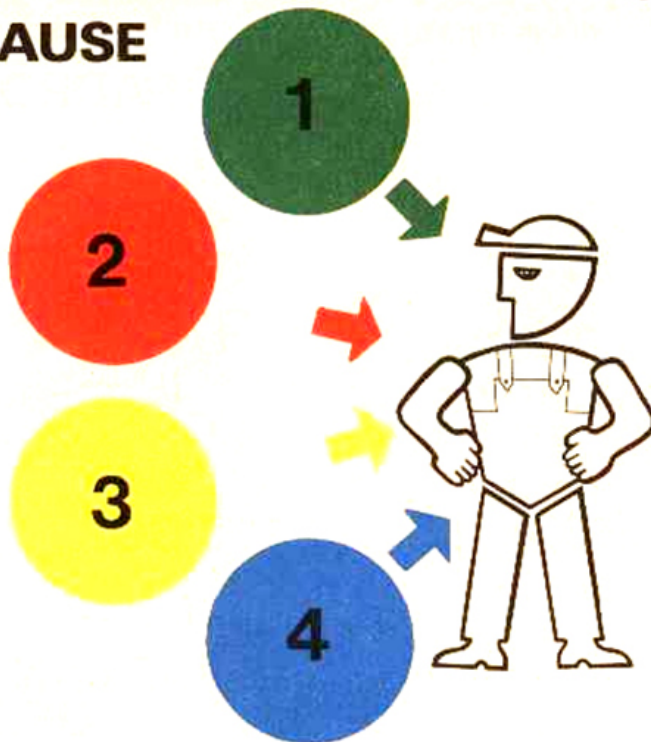
Ed è importante per un secondo motivo: perché noi dobbiamo riuscire su questa base, con una tale strutturazione delle organizzazioni, del movimento, ad avere una reale posizione egemonica rispetto ai tecnici ed agli intellettuali, uscendo da posizioni che siano o di delega o anche puramente di rifiuto. Noi abbiamo bisogno di fare spazio con noi ai tecnici e agli intellettuali che con noi sono già attualmente, ma abbiamo anche bisogno di una battaglia politica che non lasci tutto il resto di quel settore nelle mani dell'iniziativa padronale governativa, che apra di fronte al sindacato la possibilità di un'egemonizzazione di queste forze, che faccia

dell'avanzata verso l'unità sindacale un'avanzata in cui la classe operaia eserciti una funzione omogenea su tutte le forze sociali più avanzate.

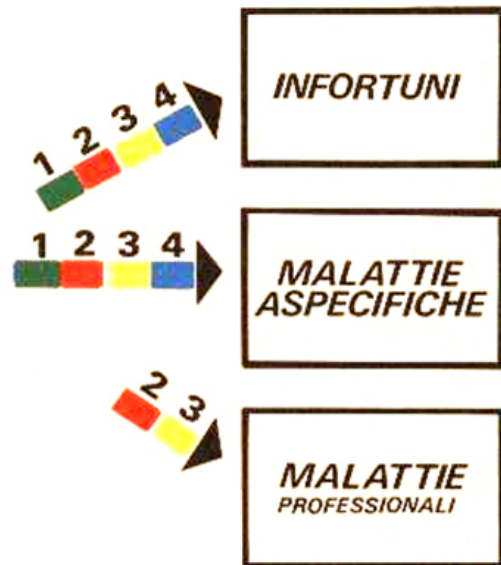
AMBIENTE DI LAVORO

12

CAUSE



EFFETTI NOCIVI



Mozione conclusiva [\[8\]](#)

La Conferenza nazionale promossa dalla CGIL, CISL, UIL sulla «Tutela della salute nell'ambiente di lavoro» con la partecipazione di rappresentanti delle strutture sindacali, di base, territoriali, categoriali e confederali, degli Enti di patronato dei lavoratori, di Enti locali e «tecnici della salute», ha ampiamente dibattuto i problemi, le esperienze e le prospettive in tema di salvaguardia della integrità psicofisica dei lavoratori.

La Conferenza ha rilevato che i problemi della nocività nell'ambiente di lavoro sono oggi esasperati dall'attacco padronale ai livelli di occupazione e salariali attraverso le ristrutturazioni, la pratica dei lavori precari, i licenziamenti e le sospensioni. Ciò aggrava la condizione dei

lavoratori all'interno delle aziende in quanto, con tali scelte, il padronato tenta di ripristinare i precedenti equilibri attraverso la intensificazione di ritmi e carichi di lavoro, rendendo ancora più intollerabile una condizione già di per sé pesante.

Il dibattito ha messo in evidenza come sia urgente realizzare un più vasto e articolato impegno sui temi e i contenuti della Conferenza che investa tutte le strutture sindacali a partire dal luogo di lavoro. Per realizzare sintesi efficaci ed il massimo di operatività che contrasti la linea padronale, è necessario affrontare in tempi rapidi scambi di esperienze e iniziative comuni, attraverso un coordinamento politico a tutti i livelli.

La Conferenza ha denunciato le conseguenze di uno sviluppo economico e sociale che – per essere subordinato alla logica del profitto e alle scelte neocapitalistiche – riduce i lavoratori a semplice strumento della produzione e, mentre procura alti profitti ai padroni, fa pagare alla classe operaia un falso progresso con costi inaccettabili per i lavoratori (malattia e infortuni troppo spesso mortali) e a tutta la società con perdite di energie umane, ore di lavoro, alti costi previdenziali, ecc.

Le scelte che la Conferenza ha ribadito e che vanno realizzate dal movimento sindacale nell'immediato futuro sono le seguenti:

1) Principio irrinunciabile è che la salute dei lavoratori non va monetizzata. Ciò significa, in primo luogo, che la salute va difesa, non già perseguendo integrazioni salariali che lasciano immutate le condizioni di nocività e pericolosità, ma rimuovendo le cause di rischio nelle loro molteplici forme, realizzando modifiche reali dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro, in assenza delle quali la monetizzazione potrebbe riemergere come tendenza almeno nelle situazioni più deboli.

La rimozione delle cause che determinano pericolosità e nocività nell'ambiente di lavoro, deve avvenire sia nei confronti dell'attuale realtà aziendale, sia nella fase di progettazione dei nuovi impianti e della loro ubicazione perché garantisca condizioni di lavoro che salvaguardino l'integrità psicofisica dei lavoratori e delle comunità locali interessate. Questo tipo di intervento comporta la necessità per il movimento sindacale di acquisire ad ogni livello, sempre maggiori elementi di conoscenza dei progetti di insediamenti e di impianti industriali, ed una accresciuta capacità di intervento.

In secondo luogo il movimento sindacale deve adoperarsi per utilizzare nel miglior modo possibile gli strumenti legislativi – peraltro inadeguati ed insufficienti – che la situazione attuale offre. In particolare, per quanto attiene alle azioni civili e penali nei confronti degli imprenditori che non rispettano le attuali norme di sicurezza e alle inchieste pretorili che debbono essere promosse nei casi di infortunio. In altri termini, è necessario che attraverso il ricorso alle azioni legali disponibili e una adeguata pressione dell'opinione pubblica si impegni la magistratura a perseguire decisamente coloro che attentano all'integrità psicofisica dei lavoratori disapplicando le attuali misure di sicurezza – peraltro largamente superate ed anacronistiche.

L'azione tendente a non monetizzare il rischio si presenta quindi come momento necessario non essendo più tollerabile che i problemi della salute siano affrontati – così come di fatto avviene nell'attuale sistema assicurativo – solo in termini di risarcimento del danno, e non già in termini di rimozione di tutte le cause che sono all'origine di tali danni. Pertanto risulta indispensabile il rilancio della lotta per la riforma sanitaria e l'estensione e qualificazione della contrattazione aziendale sulle condizioni di lavoro (cottimo, ritmi, carichi di lavoro, turni, pause, qualifiche, organici, appalti, rapporto di lavoro precario, ecc.) per contrastare e battere

quei tentativi di modificare l'organizzazione del lavoro senza mutarne la sostanza.

2) L'iniziativa autonoma del sindacato deve realizzarsi con lo sviluppo dell'azione rivendicativa su tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, direttamente nei luoghi dove questi si producono e attraverso gli strumenti organizzativi, più adatti ad affrontarli, così come sono venuti a configurarsi nelle esperienze di lotta degli ultimi anni (l'individuazione dei gruppi omogenei, il ruolo dei delegati e dei Consigli di fabbrica), attraverso i quali si realizza su tutti i problemi, compreso quello della tutela della salute, il principio fondamentale della partecipazione dei lavoratori interessati. Per questo è necessario evitare di affidare compiti di controllo, elaborazione ed iniziativa ad organismi al di fuori del Consiglio di fabbrica o con esso contrastanti, con mansioni di specializzazione (Comitati antinfortunistici, delegati alla sicurezza, ecc.) e tendere a trasformare le strutture sanitarie aziendali, in quanto strumenti padronali, a servizio dei lavoratori nell'ambito delle Unità sanitarie locali.

Viene indicata altresì l'esigenza che i C.d.F. conquistino tutte le conoscenze utili (ad esempio le varie denunce infortuni e malattie professionali, le osservazioni, le ingiunzioni e prescrizioni fatte da qualsiasi ente che svolga indagini sull'ambiente) ad un approfondimento delle realtà specifiche. In questo quadro l'individuazione e l'uso di alcuni strumenti conoscitivi (come i registri e i libretti conquistati in molti accordi), vanno intesi come mezzi per fare acquisire al gruppo una maggiore consapevolezza della propria condizione individuale e collettiva e stimolare la partecipazione diretta nella impostazione della rivendicazione, per modificare tale condizione. Sulla base del concetto della soggettività operaia, per cui è il gruppo omogeneo a valutare le proprie condizioni, sono emerse valutazioni critiche sui MAC (massimi accettabili

concentrazione) ma è stato sottolineato che essi vanno utilizzati risultando di fatto un primo livello di confronto, che può aiutare a far crescere la capacità del gruppo operaio a contrattare al di sotto dei MAC. Comunque è essenziale la capacità dei lavoratori di valutare partendo dalle loro esperienze il complesso dei quattro gruppi di fattori nocivi, non limitandosi ai MAC singolarmente presi.

Infine appare consequenziale una autonoma critica politica dei lavoratori che dall'esame delle condizioni nella fabbrica, risalgano alla loro condizione nella società ed all'esigenza quindi di legare le lotte di fabbrica con le lotte per le riforme.

Una carenza emersa nel corso del dibattito è rappresentata dalla discontinuità dell'impegno, dalla frammentarietà delle iniziative e da una scarsa unificazione e generalizzazione delle esperienze fin qui realizzate. Per superare i limiti esistenti e perseguire l'obiettivo di garantire continuità e unità fra lotta di fabbrica e società, la Conferenza ha individuato nella valorizzazione dei Consigli di fabbrica, nella costruzione di organismi sindacali territoriali – rappresentati da Consigli di zona unitari – strumenti non solo utili, ma indispensabili, sulla cui realizzazione si richiama l'impegno di tutte le organizzazioni sindacali. La scelta di questi strumenti, risulta necessaria per garantire l'articolazione e la gestione effettiva delle lotte per le riforme sociali, nel quadro delle scelte generali e realizzare inoltre il collegamento tra iniziativa di fabbrica sulla modifica dell'ambiente di lavoro e la lotta per la riforma sanitaria nelle sue articolazioni. Al fine di garantire un metodo comune nell'affrontare la tematica dell'ambiente, la Conferenza ha indicato le seguenti scelte:

a) iniziative per sviluppare la tematica dell'ambiente al di fuori del settore industriale, nelle categorie dei servizi, agricoltura e pubblico impiego;

b) impegno delle Confederazioni nel prossimo futuro, a promuovere riunioni regionali, con la partecipazione di tutte le strutture sindacali, patronati e «tecnici» per tradurre le scelte generali in momenti di costruzione di vertenze a livello di territorio;

e) istituzione di un Centro di documentazione nazionale che assicuri la più ampia e continua socializzazione delle esperienze e delle conoscenze;

d) attuazione a livello territoriale di Centri unitari di coordinamento contro la nocività, che realizzino: la raccolta e lo scambio delle esperienze con iniziative formative e di documentazione; il coordinamento, l'unificazione e la generalizzazione dei temi della salute, un rapporto nuovo con i «tecnici della salute», e contribuiscano al collegamento delle iniziative di fabbrica tra loro e con l'azione per la riforma sanitaria;

e) promozione di attività formative specifiche per la preparazione in particolare dei delegati di fabbrica.

Il necessario coordinamento politico da realizzare attraverso le iniziative sopra indicate mentre implica l'aderenza alle singole realtà aziendali, categoriali e territoriali, che viene ribadita come essenziale, supera ipotesi di accordi interconfederali sui temi dell'ambiente di lavoro.

Comunque si individua nei prossimi rinnovi contrattuali un momento importante per affrontare i temi dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro, anche in relazione a quanto previsto dagli artt. 5-9-12 dello Statuto dei diritti dei lavoratori, stabilendo alcune garanzie e prerogative generali in tema di ambiente e Consigli di fabbrica, che permettano di valorizzare e generalizzare le conquiste fin qui realizzate nella contrattazione aziendale.

Un impegno specifico e più incisivo del passato va posto nel perseguire l'ingresso e la presenza del Patronato in azienda

(art. 12 Statuto) con le necessarie prerogative e con il diritto di conoscenza dei dati per realizzare il controllo e la gestione del salario differito e costituire uno strumento di saldatura dei problemi della valutazione, indennizzo e risarcimento del danno e della prevenzione, in stretta integrazione con le strutture sindacali aziendali.

La Conferenza infine ha ampiamente dibattuto i problemi relativi agli strumenti esterni alla fabbrica e alle aziende, che sono necessari a sostenere l'iniziativa per la salvaguardia della integrità psicofisica dei lavoratori.

Per accelerare l'attuazione della riforma sanitaria, sono stati sottolineati alcuni obiettivi da perseguire mediante l'iniziativa sindacale:

1) Realizzare un rapporto preciso e costante a partire dai Consigli di fabbrica con tutti i «tecnici della salute» (medici, ingegneri, chimici, ecc.) che si riconoscono nelle scelte politiche del movimento sindacale e possono fornire un supporto indispensabile alle lotte per la salute. Un obiettivo fondamentale da perseguire è la responsabilizzazione dei tecnici in uno scambio permanente di esperienze, che arricchisca i contenuti professionali e attui la progressiva liberazione dei tecnici dai condizionamenti padronali;

2) perseguire nel quadro della politica della riforma della scuola una linea che permetta di spezzare la barriera esistente tra lavoro intellettuale e lavoro manuale e contribuisca a preparare tecnici maggiormente inseriti nei problemi del mondo del lavoro;

3) impegnarsi con un rapporto di stimolo, pressione e contrattazione autonoma con gli Enti locali – anche in rapporto all'attuazione delle nuove prerogative delle Regioni in materia – perché essi prefigurino fin d'ora le costituenti Unità sanitarie locali, che garantiscano l'unità degli interventi di prevenzione, cura e riabilitazione. In coerenza

con questi fini può aversi la creazione e l'utilizzazione di Centri di medicina preventiva, che siano in grado di intervenire sia su richiesta dei Consigli di fabbrica che con programma proprio, definito con tutte le forze sociali interessate, utilizzando le attrezzature e i tecnici dei vari enti;

4) utilizzare gli Enti esistenti nelle attrezzature e negli operatori tecnici, in coerenza però con l'obiettivo del loro superamento e ristrutturazione in un sistema sanitario nazionale, che è il fine irrinunciabile del movimento sindacale, in opposizione a qualsiasi tentativo di allontanarne l'attuazione e snaturarne il significato.

E' fondamentale in questo quadro che il movimento sindacale definisca i principi sui quali confrontarsi con tutti gli enti esistenti e i tecnici, attraverso la fissazione di criteri da rispettare per qualsiasi intervento che riguarda la salute (ad es. necessità di uno stretto collegamento con i Consigli di fabbrica negli accertamenti e indagini; specifici requisiti delle visite e degli esami). In questo contesto viene indicata l'opportunità di fare pressione nei confronti degli enti che si occupano della salute, affinché nei tempi necessari a realizzare la riforma, mettano i propri mezzi a disposizione per la prevenzione nell'ambito degli interventi degli Enti locali.

La Conferenza, nel riconoscere il grande valore di questo nuovo tipo di impegno del movimento sindacale, ha sottolineato infine come questa impostazione globale sui problemi della salute, riguardi e interessi non solo i lavoratori, ma tutta la collettività, in quanto implica l'esigenza di affrontare in termini nuovi i problemi dell'assetto urbanistico, dei trasporti, del territorio e più in generale di tutte le condizioni sociali della comunità.

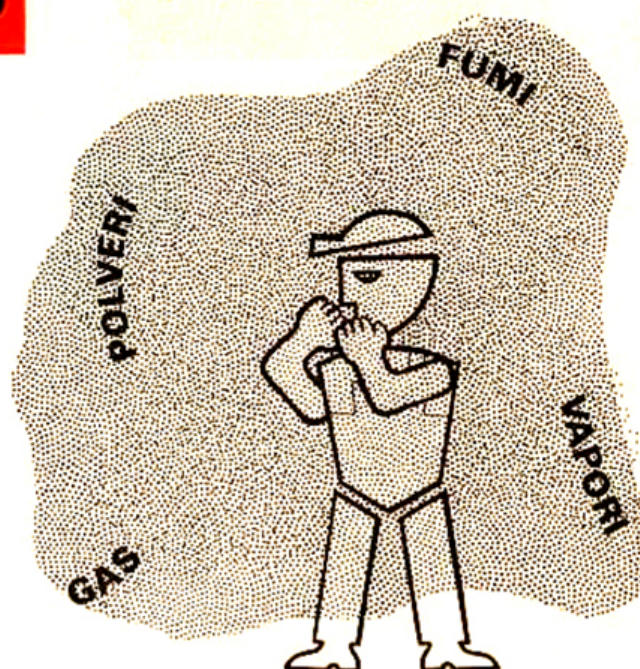
La Conferenza ha altresì ribadito lo stretto collegamento tra le prospettive di soluzione dei problemi trattati e la

costruzione neitempi e nei modi stabiliti della unità sindacale organica dei lavoratori italiani, che è lo strumento essenziale per controbattere pericoli di involuzione e controriforme e per realizzare i grandi obiettivi di una diversa organizzazione del lavoro e di un diverso sviluppo economico e sociale nel quale l'uomo abbia il primato.

FATTORI NOCIVI

4

2° GRUPPO



La piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro dei metalmeccanici. Genova 2 ottobre 1972

“Inchiesta”, estate 1972, p. 51

A – *inquadramento unico*

Categorie

Tutti i lavoratori metalmeccanici vengono inquadrati in una unica scala parametrica composta da 5 categorie professionali con nuove declaratorie uniche per operai impiegati e categorie speciali.

Mobilità

Il nuovo inquadramento deve prevedere criteri di professionalizzazione e di mobilità basati sull'esperienza di lavoro, sulle rotazioni, sulla ricomposizione e l'arricchimento delle mansioni, sulla formazione professionale, ecc.

In questo contesto deve essere garantito il passaggio automatico dalla 1ª categoria (parametro 100) alla categoria superiore, garantendo a tutti i lavoratori della 1ª categoria il diritto al passaggio in produzione in tempi definiti.

Formazione professionale lavoratori studenti, apprendisti

Per tutti i lavoratori: riconoscimento del diritto allo studio ed alla formazione professionale; a questo fine i lavoratori, su richiesta, fruiscono di un monte ore retribuito di 150 ore per triennio;

apprendisti: parità salariale e normativa con gli altri lavoratori nell'ambito del nuovo inquadramento professionale con salvaguardia delle condizioni di miglior favore (orario, turni, straordinario, cottimi, ecc.);

lavoratori studenti: permessi retribuiti per tutti i giorni di esame (compresi quelli di settembre) e per i due giorni precedenti gli esami stessi. Questi permessi non intaccano il monte-ore a disposizione di tutti i lavoratori di cui al punto b). Possibilità di usufruire di un massimo di 120 ore annue non retribuite;

i lavoratori studenti usufruiscono del rimborso spese per tasse e libri di tutti i gradi di scuola, presentando, su ri-

chiesta dell'azienda, certificato d'iscrizione e nota spese per i libri;

permessi settimanali retribuiti per i lavoratori privi della scuola dell'obbligo in rapporto alla frequenza ai corsi.

B – salario

aumento retributivo uguale per tutti, pari a L. 18.000 mensili;

ad ogni nuova categoria deve corrispondere un unico livello retributivo: a questo fine si potrà procedere anche all'assorbimento dei superminimi individuali e di quote delle parti variabili della retribuzione (incentivi e cottimi).

L'arco parametrico tra la 1^a e la 5^a categoria non dovrà superare il rapporto 100-200;

nel quadro della definizione di un unico livello di paga per ogni categoria professionale, eliminazione delle attuali differenziazioni per classi di età;

definizione dei nuovi livelli di contingenza in rapporto alla nuova scala parametrica;

mensilizzazione del salario e conseguente anticipazione mensile, da parte dell'azienda, delle indennità di malattia ed infortunio.

C – orario di lavoro Consolidamento della settimana di 40 ore su 5 giorni

riduzione del numero delle ore straordinarie consentite, fissando un limite massimo di 100 ore annue. Istituzione dell'obbligo di recupero delle ore straordinarie prestate entro un limite di tempo prestabilito. Pagamento dello straordinario anche per gli impiegati attualmente inquadrati in 1^a categoria e 1^a super;

orario contrattuale di 40 ore anche per i lavoratori discontinui;

abolizione delle norme transitorie di deroga in conformità di quanto già previsto nel contratto 8-1-1970.

Riduzione dell'orario settimanale di lavoro

38 ore settimanali a parità di retribuzione per il settore siderurgico.

D – parità normativa Ferie

Parità di trattamento per operai, categorie speciali ed impiegati mediante la istituzione di due scaglioni di ferie nella seguente misura:

4 settimane di ferie fino al 10° anno di anzianità;

5 settimane di ferie per anzianità oltre i 10 anni. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore sotto il profilo quantitativo e delle modalità di godimento.

Indennità di anzianità

Per la parte pregressa, rivalutazione degli scaglioni di anzianità, portando lo scaglione minimo a 80 ore annue;

avvicinamento del trattamento degli operai a quello degli impiegati mediante l'istituzione di un nuovo scaglione con due misure:

per anzianità fino a 10 anni, 120 ore per ogni anno di anzianità;

per anzianità oltre i 10 anni, una mensilità.

Aumenti periodici di anzianità per gli operai

Rivalutazione di uno scatto al 5% nell'ambito della vigenza del contratto.

E – appalti

Abolizione dell'appalto per tutte le attività connesse con il ciclo produttivo, con la manutenzione a carattere continuativo, con i servizi amministrativi, di progettazione e vari, con la sola esclusione della costruzione o modificazione strutturale degli impianti, e assunzione diretta dei lavoratori nell'organico dell'azienda committente.

Per i casi eccezionali o transitori di presenza dell'appalto, che non diano luogo all'assunzione nell'organico della azienda committente, deve essere complessivamente garantito ai lavoratori un trattamento economico e normativo corrispondente a quello dell'azienda appaltante, nonché il diritto a beneficiare dei normali servizi aziendali (mensa, ecc.).

F – ambiente di lavoro Istituzione in tutte le aziende dei registri dei dati ambientali e biostatistici e dei libretti personali sanitari e di rischio.

G – altri punti

Disciplina aziendale: modifica dell'attuale normativa e adeguamento alle vigenti norme di legge.

Garanzia del posto di lavoro per malattia ed infortunio sino a guarigione.

Trasferimenti: obbligo del consenso del lavoratore per il trasferimento al di fuori del comprensorio per il quale è avvenuta l'assunzione e definizione di procedure per gli altri casi.

Trasferte: nuova regolamentazione economica e normativa per operai e impiegati, anche in riferimento al trattamento in caso di malattia ed infortunio.

3°GRUPPO

La difesa della salute dalle fabbriche al territorio. L'esperienza di Torino

di Ivar Oddone

“Inchiesta”, autunno 1972, pp. 22-34

Il padronato, in particolare in questo periodo, cerca di recuperare quanto ha perduto a causa delle lotte operaie del '69 e del '70, attraverso una massiccia offensiva che pone l'accento sulla necessità dell'aumento della produttività aziendale. Questa offensiva si esprime soprattutto nella campagna contro l'*assenteismo* nelle fabbriche, ma non sa proporci nulla di originale e, sulla base delle esperienze mondiali, nulla di valido per risolvere questo fenomeno. Infatti l'*assenteismo* non è un fenomeno italiano, ma un fenomeno che interessa in particolare tutto il mondo capitalistico, e non da oggi, con una tendenza inesorabile

all'aumento. Scrivendo sui propri giornali che non tutti i giorni è domenica, sottolineando che l'assenteismo provoca più danni di quelli provocati dagli scioperi, il padronato non fa nessuna ipotesi valida dal punto di vista sociale: esprime soltanto una profonda rabbia contro la classe operaia in primo luogo; e in secondo luogo contro i propri medici, i medici che la cultura borghese ha formato, i quali si prestano a «giustificare» le assenze dal lavoro. Da parte padronale, il significato di questo cosiddetto *assenteismo* non può essere che uno: la classe operaia oggi non sente la motivazione della produttività aziendale (motore fondamentale dell'economia, secondo il padronato) e quindi si assenta un modo «ingiustificato» dalle fabbriche. Tutta la struttura assistenziale – che poi per il sistema capitalistico, non è altro che una grossa impalcatura a carattere fiscale – non è più efficiente proprio dal punto di vista fiscale e giustifica troppo facilmente e senza motivo le assenze dal lavoro. In questo modo il padrone dimostra di non essere capace di formulare, sul piano sociale, nessuna ipotesi diversa da quella che è stata definita dell'«orda», cioè l'ipotesi che la classe operaia (e i tecnici della salute: medici, psicologi) siano un'orda di esseri primitivi senza motivazione diversa da quella dell'egoismo personale, e quindi senza capacità di rispondere ad incentivi diversi da quelli economici. Quindi la soluzione capitalistica è soltanto quella di inasprire il controllo fiscale sulle assenze. Non è casuale che l'INAM voglia assumere o abbia assunto altri 1.000 medici di controllo, col pretesto che l'applicazione dello «Statuto dei diritti dei lavoratori» impedisce al padronato di usare i propri medici fiscali. Non sono probabilmente tanti (varrebbe la pena di indagare) i medici aziendali, solo teoricamente eliminati, che svolgevano prima il controllo fiscale.

Da parte del movimento operaio esiste invece una ipotesi scientifica che sta alla base del processo di formazione di una linea autonoma sull'ambiente di lavoro e sulla riforma sanitaria. Questa linea rende possibile un aumento della

produttività sociale (vista in contrapposizione alla produttività aziendale, così come viene oggi intesa da chi si interessa solo del profitto che da essa deriva), indicando una nuova collocazione e della classe operaia e dei tecnici della salute. Penso che, data l'importanza della battaglia sull'assenteismo, la quale rappresenta un momento decisivo dello scontro di classe in atto, sia utile tentare di ricostruire le caratteristiche del processo di formazione di tale linea autonoma del movimento sindacale, che si è andato sviluppando all'inizio degli anni '60. Nel tentativo di definire i lineamenti dello sviluppo di questa linea, mi servirò soprattutto dell'esperienza torinese, che credo abbastanza rappresentativa. Credo si possa dire che la linea sull'ambiente di lavoro nasce e si sviluppa come uno dei tentativi di creare una nuova cultura in senso gramsciano. Scrive Gramsci: «Creare una nuova cultura non significa solo fare individualmente delle scoperte originali; significa anche e specialmente diffondere criticamente delle verità già scoperte, socializzarle per così dire, e pertanto farle diventare base di azioni vitali, elemento di coordinamento e di ordine intellettuale e morale».

Tre fasi di sviluppo

Il processo di formazione della linea sull'ambiente di lavoro si può considerare caratterizzato da tre fasi: una *prima fase* che potremmo definire «illuministica» nella quale si dà importanza preminente alla socializzazione delle scoperte scientifiche tradizionali; una seconda fase nella quale si scopre e si privilegia la scientificità dell'esperienza della classe operaia sui problemi della salute nei luoghi di lavoro, fase nella quale la linea sindacale sull'ambiente di lavoro si definisce come un sistema complesso di interventi (derivati dalla socializzazione delle scoperte scientifiche tradizionali e di quelle della classe operaia), qualificati dalla «non delega», dalla «validazione consensuale» e dagli strumenti di conoscenza della realtà; una *terza fase* nella quale questa

linea sull'ambiente di lavoro esce dalla fabbrica come modello per informare la linea sulla riforma sanitaria.

Nella prima fase l'elemento-guida è rappresentato dalla fiducia che la socializzazione delle scoperte, cioè l'informazione sui possibili effetti di certe sostanze o situazioni produttive, sia un elemento determinante nel decidere il sindacato, la classe operaia, a rimuovere tutte le cause della nocività ambientale da lavoro. Si raccolgono dati sulla nocività da amianto e sulla nocività da silice, si convincono alcuni medici e psicologi a raccogliere dati, a tenere lezioni sulla nocività ambientale da lavoro a sindacalisti ed a gruppi operai che spontaneamente denunciano le situazioni di nocività della propria fabbrica; si inizia un processo di «sensibilizzazione» sui problemi della nostra civiltà degli ambienti di lavoro. Il presupposto è che la classe operaia e il sindacato non sono sensibili ai problemi della salute (e questo sembra confermato dai contratti, da tutto il loro modo di operare), e pertanto spetta ai tecnici illuminati svolgere questa funzione di sensibilizzazione. I risultati sono estremamente interessanti dal punto di vista della capacità del sindacato e dei gruppi operai interessati di recepire tutte le nozioni, quando queste vengono esposte in modo chiaro, ma dal punto di vista dell'azione sono decisamente scarsi. Il rapporto fra «socializzatori» e «socializzati» resta di tipo tradizionale; pertanto, nel momento in cui il problema arriva alla fase della decisione, il sindacato e il gruppo operaio cercano di «delegare» il medico *buono* e di farlo incontrare con il medico *cattivo* cioè il medico di fabbrica, per risolvere la questione. A quel punto, il medico *buono* si trova a discutere senza forza contrattuale reale; oppure, se riesce a conservare la sua forza contrattuale per la spinta che esiste fra gli operai, è possibile fare una inchiesta, a cui poi segue tutta una serie di provvedimenti, in parte attuati immediatamente, ma la maggior parte procrastinati nel tempo; allora la spinta operaia cade e la situazione torna ad essere come prima,

talvolta peggio.

Questo è il caso dell'esperienza Farmitalia. Nel 1961 alla Camera del lavoro di Torino si era creata una situazione particolare per la recente immissione, nell'attività camerale, di elementi almeno fino ad allora estranei, all'organizzazione, cioè di tecnici: assistenti sociali, studenti e medici. Inoltre veniva avanti, da parte degli operai della Farmitalia, la denuncia di una situazione insostenibile dovuta alla presenza, in quantità certamente dannose, di sostanze nocive, in un complesso dove praticamente quasi tutte le sostanze chimiche venivano impiegate in procedimenti diversi. Alla nascita e alla crescita del movimento di denuncia non era estranea la presenza, all'interno della fabbrica, di un grandissimo numero di tecnici.

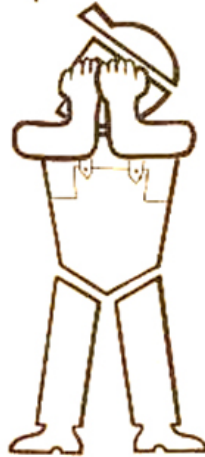
Per la prima volta – almeno in termini concreti, in rapporto a quella che può essere la nostra esperienza – un'indagine fatta dal sindacato chimici, scaturita dalla denuncia operaia di una situazione di nocività ambientale insostenibile, trovava partecipi, nella fabbrica e nel sindacato, un certo numero di tecnici i quali davano alla ricerca un significato diverso da quello tradizionale. Incominciava un processo in cui si cercava di identificare le cause dei disturbi lamentati dagli operai; si cercava di ricostruire, secondo un certo metodo, tutte le caratteristiche del reparto: il numero degli operai, i loro orari, i loro disturbi e malattie, la cubatura dell'ambiente, le qualifiche, le sostanze usate, i prodotti di degradazione del processo produttivo, i mezzi di protezione, la funzione reale del medico di fabbrica e i criteri in base ai quali operava. Inoltre il sindacato, collegandosi agli strumenti democratici esterni alla fabbrica (il Comune è di sinistra) e attraverso la denuncia al Consiglio provinciale, cercava di dare a questa lotta un respiro più ampio. E in questa ricerca, che aveva un'ampiezza inusuale, si cercava anche di individuare i problemi generali e soluzioni generali.

Ma era stato commesso un errore di fondo, da cui era dipeso in buona parte l'esito non positivo della lotta. Si era partiti sì dalle denunce operaie, dall'osservazione dei gruppi operai, avendo come elemento di riferimento delle situazioni reali, ma si era cercato lo sbocco *al di fuori* della realtà operaia della fabbrica: 1) tentando di ritrovare nella letteratura medica e soprattutto di delegare agli specialisti, in particolare ai medici, la spiegazione dei disturbi lamentati dagli operai; 2) passando da quella che era la politica di fatto del sindacato – cioè la *monetizzazione* del danno alla salute – ad una posizione estrema che si esprime nello *slogan* «la salute non si vende», il cui valore è assolutamente indiscutibile, ma senza dargli un significato concreto in una situazione nella quale la spinta alla denuncia della condizione lavorativa si accompagnava all'esigenza di un aumento salariale, il che faceva scattare inevitabilmente una soluzione che passava «sopra la testa» dei lavoratori. Gli obiettivi erano troppo ambiziosi perché erano soltanto delle enunciazioni; non si era ancora costruita una linea, e neanche si erano chiariti i termini della partecipazione operaia alle soluzioni dei problemi della nocività. Si erano ottenute delle inchieste all'interno della fabbrica, si era ottenuta la possibilità che a queste partecipassero due medici di parte, (uno che rappresentava l'azienda, e uno il sindacato); si erano ottenuti dei miglioramenti, ma la possibilità della classe operaia di controllare la nocività all'interno della Farmitalia restava abbastanza simile a quella precedente, e i lavoratori ne uscivano abbastanza delusi. Questa prima esperienza lasciava l'impressione che i nodi del problema fossero: le forme di partecipazione della classe operaia, il ruolo del medico nella fabbrica, e gli indici della nocività ambientale del lavoro, primo fra tutti l'assenteismo. Però la strada lungo la quale ci si muoveva restava ancora solo quella dell'utilizzazione della cultura e della letteratura scientifica, per socializzarne le soluzioni valide, rigettando quelle considerate non valide.

Perché operai «pigri»?

Sull'assenteismo, si utilizzò in termini critici quanto sembrava utile, considerando in particolare il settore della psicologia industriale, che aveva portato avanti l'esigenza di relazioni più umane fra i dirigenti della produzione e gli attori della produzione, cioè gli operai. Cito un esempio di quanto cercammo allora di socializzare, derivandolo da un lavoro sulle «relazioni umane» nell'industria moderna:

Se gli operai lavorassero sodo fino al momento in cui suona la sirena, invece di smettere un quarto d'ora prima per lavarsi, o per prepararsi la giacca, o semplicemente smettere: ma chissà perché gli operai non lo fanno (e perché dovrebbero farlo?). Se gli operai non si assentassero per dei vaghi dolori alla schiena, quando in realtà non c'è ragione di preoccupazione, la produzione aumenterebbe del 5%: ma chissà perché essi si assentano (e perché non dovrebbero farlo?). Queste domande – perché dovrebbero e perché non dovrebbero – non sono retoriche: richiedono una risposta, e di questa risposta si ha un gran bisogno. La psicologia industriale moderna deve ricercare le cause: se il dirigente dell'azienda trova pigri i suoi operai, deve chiedersi perché lo sono; deve pensare che individualmente la domenica, quando zappano il loro giardino, sono tutt'altro che pigri. Perché allora dovrebbero essere pigri in fabbrica? Inoltre non è possibile che la pigrizia sia una qualità insita nei singoli operai: taluni, è vero, possono essere pigri per natura, perché non godono di buona salute o a causa di una nevrosi, ma in generale la gente non è pigra, e sarebbe una ben strana coincidenza che per puro caso tutti i pigri congeniti della zona si fossero dati convegno per lavorare nella fabbrica.

LUCE**INSUFFICIENZA
DI LUCE****ABBAGLIAMENTO****EFFETTI
NOCIVI****INFORTUNI****MALATTIE
ASPECIFICHE**

La scoperta che, già all'inizio degli anni '60 e anche molto prima, gli autori americani che si interessavano di psicologia e sociologia industriale indicassero con tre A (accidenti, alcoolismo, assenteismo) le conseguenze inevitabili del modo di organizzare la produzione in America, poneva i primi interrogativi proprio sul problema dell'assenteismo e degli infortuni, come indice di una situazione produttiva che andava deteriorandosi. La FIOM di Torino ebbe occasione nel '64 di fare una breve ma interessante esperienza, la prima sul problema dell'assenteismo alla FIAT. Essendo risultato il sindacato con maggior numero di voti, la FIOM aveva diritto alla vice-presidenza della Mutua aziendale dei lavoratori FIAT (MALF). L'azienda aveva lamentato un aumento delle assenze dal lavoro, spiegabile secondo i dirigenti con l'aumento della morbilità; aveva perciò incaricato i propri rappresentanti nel Consiglio di amministrazione MALF di aumentare l'inasprimento fiscale e non di cercare la causa di quest'aumento delle assenze. A dire il vero una diagnosi era stata fatta: i rappresentanti dell'azienda avevano affermato che esso era dovuto all'assunzione di un gran numero di immigrati

meridionali; data la «pigrizia» dei meridionali, sarebbe stata questa la causa essenziale dell'aumentato assenteismo. Il rappresentante FIOM non accettò questa spiegazione, e chiese che venisse fatta una indagine al fine di vedere quanti erano quelli che avevano aumentato le loro assenze, cioè di verificare se il fenomeno dell'assenteismo interessava una piccola parte degli operai (gli immigrati recenti), oppure la maggioranza.

Dall'indagine risultò che l'assenteismo aveva gli stessi caratteri per il 65% della maestranza operaia. Ma veniva fuori anche un altro dato interessante: l'assenteismo era maggiore in relazione alla maggior distanza dell'abitazione dalla fabbrica; interessava infatti il 63 % di coloro che abitavano nella città di Torino, il 68% di quelli che abitavano fuori di Torino ma ancora nella provincia, e il 74-75% di coloro che abitavano fuori provincia.

Questi dati confermarono dunque che l'assenteismo era legato alla condizione operaia nella fabbrica e, in subordine, anche ad altri problemi esterni alla fabbrica, in questo caso alla distanza del luogo di residenza dal posto di lavoro. La proposta FIOM che derivò da questa indagine fu un tentativo di collegare i disturbi e le malattie che causano le assenze, alla mansione del singolo, all'ambiente di lavoro. Ma la richiesta di utilizzare il Centro meccanografico della MALF per correlare le assenze (per malattia ed infortunio) con il numero di matricola (che permette di individuare il posto di lavoro) trovò la parte padronale assolutamente contraria. La proposta, valida in sé per studiare «oggettivamente» il rapporto tra dati ambientali e dati biostatistici era ancora monca: mancava l'idea della partecipazione operaia.

Infatti si era ancora nella fase in cui si cercava di utilizzare tutto quello che la medicina e la psicologia del lavoro mettono a disposizione (da Taylor a Gilbreth a Mayo a Friedmann), con una immeritata fiducia nella capacità che queste discipline possono avere di liberare la classe operaia

dai danni dell'ambiente di lavoro. Detto in chiave critica, si utilizzava di Taylor tutto quello che è implicito nella sua teorizzazione dell'uomo adatto al posto adatto. Si utilizzava di Mayo la scoperta del «morale» degli operai, cioè della mancanza di motivazioni nella produzione, e si individuava nei gruppi – come prima individuazione – un elemento interessante e utile di partecipazione, ma ancora in un senso passivo. Si utilizzava di Brown la sua posizione sul problema della psicologia industriale: «con l'aiuto degli psicologi si può riuscire – e ciò è avvenuto in molte aziende – a creare la 'stalla modello' perché le vacche lattifere (la classe operaia) possano dare il massimo di produttività».

Queste scoperte venivano socializzate partendo implicitamente dal punto di vista che la cultura borghese sia tale da contenere già, sul piano teorico, le soluzioni necessarie alla classe operaia, e che queste soluzioni non vengono utilizzate dal padronato per cecità oppure per amore del profitto. Questo errore di prospettiva – che deriva da un'errata valutazione cioè dal non considerare la cultura e in particolare la tecnica come un prodotto di classe, ma come un elemento che va al là dei rapporti di classe – non è ancora oggi superato per molti aspetti e in molti settori.

In questa prima fase dell'esperienza torinese, uno dei momenti di scontro più duro all'interno del sindacato fu rappresentato dalla valutazione sul medico di fabbrica. La maggior parte della classe operaia vede in questo tecnico il servo del padrone, un nemico di classe, che può essere neutralizzato soltanto facendo sì che egli non dipenda più economicamente dal datore di lavoro; questa posizione, che ha una sua motivazione classista, ha solo il difetto di rimandare a dopo, al momento in cui il medico non sarà più dipendente dal padrone, la contrattazione del ruolo del medico nella fabbrica ed i criteri in base ai quali opera. La seconda posizione parte dalla considerazione che il medico di fabbrica, anche se è di sinistra, si comporta come il medico di fabbrica tradizionale;

e che, seppure esistono medici comunali e provinciali e dell'ENPI, non pagati dal padrone, il comportamento di tutti questi non differisce comunque da quello del medico di fabbrica; il problema sta nell'affrontare la questione della nocività investendo il medico di fabbrica della sua responsabilità, che esso dipenda o no – dal punto di vista economico – dal padrone, contrattando il suo ruolo ed i criteri in base ai quali opera, per liberarlo dalla sua funzione di classe.

Iniziava così, in base a questa linea, una serie di colloqui tra membri di Commissione interna e medici di fabbrica, su un tema ben preciso: quello della silicosi; e i membri di Commissione interna non ponevano più al medico di fabbrica la domanda tradizionale (cioè: «Esiste o non esiste una situazione di nocività?»), ma chiedevano secondo quali criteri, in quali modi egli svolgeva la propria funzione, come operava per individuare la nocività, per misurarne il grado sia dal punto di vista delle concentrazioni di silice, sia dal punto di vista del MAC (e se utilizzava il MAC americano, quello tedesco, quello francese, quello dell'ENPI o quelli della scuola di Vigliani).

Da questi colloqui scaturiva un risultato interessante: i compagni operai scoprirono che le domande generiche (come quella: «Esiste o non esiste la nocività?») ponevano il medico in una condizione di giudice che giudica senza spiegare su quale base esprime i propri giudizi. Al contrario, affrontando il medico con domande precise che esigono delle risposte precise, questi viene smitizzato ed è obbligato a rispondere concretamente a degli interlocutori che si pongono sul suo stesso piano. Se esistono differenze nella capacità di rispondere in modo puntuale alle domande poste dagli operai, esiste in generale una risposta comune: «Noi medici di fabbrica lavoriamo in una condizione di assoluta mancanza di libertà; tutto quello che facciamo in più di quanto comporta l'esigenza di un pronto soccorso, ci è concesso dal padrone,

il quale ovviamente ci limita a suo piacimento lo spazio entro il quale possiamo muoverci».

Questo corrispondeva a una riscoperta, dall'interno della stessa organizzazione medica di fabbrica e sotto la spinta di una precisa responsabilizzazione da parte degli operai, di quella condizione di dipendenza di cui parlavamo prima. Significava che il problema centrale è quello della contrattazione sindacale e della funzione del medico all'interno della fabbrica e dei criteri in base ai quali egli deve operare. Oggi lo «Statuto dei diritti dei lavoratori» ripropone in modo drammatico la questione, che va affrontata in condizioni diverse, ma non in termini diversi dal movimento sindacale. Inoltre, il fatto di scoprire la propria limitazione di libertà sotto la spinta di una precisa responsabilizzazione da parte degli interessati, poneva soggettivamente il medico nella condizione di dover scegliere concretamente tra un'alleanza col padrone, e un'alleanza con la classe operaia. Questa scelta è un atto volontario, una decisione che il medico deve pur prendere, *anche oggi*, ma che può prendere solo quando esiste per lui un'alternativa reale; questa alternativa esiste nella realtà soltanto quando la classe operaia si pone in una posizione egemone sui problemi della nocività. Da questi colloqui dei membri di Commissione interna derivava la scoperta che troppo spesso, nell'analisi del comportamento dei tecnici, la classe operaia usa i criteri padronali considerando i tecnici incapaci di una motivazione diversa da quella egoistica del guadagno o della carriera. Vista l'impossibilità di creare un movimento partendo dal presupposto della scarsa sensibilità della classe operaia ai problemi della salute nella fabbrica, e dalla presunta oggettività della cultura (della medicina e della psicologia del lavoro in particolare) furono tentate altre strade, altre esperienze. Le discussioni al sindacato portarono infine a una riflessione sul significato della denuncia della nocività ambientale, da parte della classe operaia. In un primo momento era stata considerata come un momento estremamente positivo,

in quanto esprimeva la sensibilizzazione della classe operaia (o meglio di quel gruppo operaio di un reparto o di una fabbrica) rispetto ai problemi della salute nella fabbrica. In un secondo tempo fu considerata invece come un momento sterile, in quanto non poneva delle soluzioni precise, ma riaffidava la soluzione dei problemi al padrone e ai tecnici del padrone, all'organizzazione capitalistica dello Stato.

Considerata invece da un altro angolo visuale, la denuncia apparve come la risultante di un processo, piuttosto complesso dal punto di vista scientifico, che conteneva già le premesse di conoscenza indispensabili per costruire un sistema efficiente. Infatti la denuncia era il frutto di un'esperienza in genere relativa a un periodo di tempo molto lungo. Questa esperienza si matura in un gruppo che vive quotidianamente questa stessa esperienza e che registra gli effetti dell'ambiente a carico dei componenti del gruppo. Questa esperienza quindi, serve a far nascere il gruppo come entità soggettiva ed è una forma grossolana ma estremamente valida di epidemiologia, la quale considera il fenomeno malattia non sulla base di un singolo caso, ma sulla base di un insieme di casi. Infatti l'«osservazione spontanea», per esprimere la nocività di un ambiente, spesso si basa su un dato di cui abbiamo già parlato, cioè sull'assenteismo. Il gruppo operaio esprime la nocività della propria situazione non soltanto facendo riferimento ai disturbi dei singoli componenti, che compaiono con una frequenza, valutata empiricamente maggiore di quella casuale in confronto con gruppi che vivono in condizioni diverse; ma indica, nel numero di infortuni e nella percentuale di assenti dal lavoro, uno degli indici della nocività dall'ambiente di lavoro.

L'osservazione spontanea e l'importanza di costruire un linguaggio

L'«osservazione spontanea» presenta un altro carattere interessante: non considera diversamente gli effetti dannosi

sulla mente e quelli sull'organo, non distingue fra gli elementi tradizionali e gli elementi nuovi della nocività. Nell'osservazione spontanea c'è una *considerazione globale* delle conseguenze psicosomatiche in rapporto all'ambiente, visto come l'insieme delle condizioni di lavoro.

Sulla base di questa scoperta collettiva, passammo allora alla seconda fase, cioè a quella in cui, partendo dalla osservazione spontanea del gruppo, si è cercato di affrontare i problemi della nocività in termini di soluzioni che il gruppo stesso era capace di costruirsi. Queste soluzioni del gruppo dovevano avere come base la socializzazione delle scoperte: in primo luogo l'osservazione spontanea, in secondo luogo le scoperte scientifiche (socializzate) e in terzo luogo l'utilizzazione della osservazione spontanea di altri gruppi che vivono in una condizione di lavoro diversa.

Per rendere possibile questa trasmissione di esperienze, all'inizio difficile anche tra reparti di una stessa fabbrica ma interessati a processi produttivi diversi, si rese necessario un modello comune di analisi che permettesse di analizzare sia gli ambienti di lavoro nei quali prevalevano i disturbi psichici, sia gli ambienti nei quali prevalevano le malattie professionali tradizionali. Questo andava avanti di pari passo con la consapevolezza che la socializzazione delle scoperte era anche un grosso problema di linguaggio, e che l'errata valutazione di una mancanza di sensibilità della classe operaia rispetto ai problemi della salute, era in parte legata a questo fatto.

RUMORE

EFFETTI
NOCIVI

Esistevano elementi di notevole importanza da indagare: il primo era quello del linguaggio medico o psicologico, in particolare. L'assoluta ignoranza della fisiopatologia e della psicologia, così come si è andata costruendo in termini classisti cioè in termini di esclusione, da una parte tagliava fuori la classe operaia dalla possibilità di usare la letteratura (in particolare tutta quella ricchissima di dati sugli effetti nocivi degli ambienti di lavoro sulla salute). Quindi, sia l'edificio culturale della medicina del lavoro, sia quello della psicologia industriale, legata a tutto ciò che gli psicologi di fabbrica hanno bisogno di conoscere per portare avanti l'utilizzazione del fattore umano, erano esclusi dalla portata della classe operaia. D'altra parte questo divario di linguaggio metteva il medico e lo psicologo in condizioni di non poter utilizzare, anche volendolo, tutto il patrimonio di esperienza di lotte e di sofferenze legate all'ambiente di lavoro, perché espresse in un «gergo» operaio, intraducibile per il medico e lo psicologo.

La necessità di un modello di analisi comune alla classe operaia, la necessità di un linguaggio comunicante tra tecnici

e operai, la necessità di operare insieme per affrontare delle situazioni concrete, portò alla decisione di tentare di costruire un linguaggio, nella sua accezione più vasta, comune a operai in produzione, sindacalisti, medici e psicologi; valido cioè come linguaggio «universale» relativo all'ambiente di lavoro. Il processo di costruzione di questo linguaggio, che andava avanti di pari passo con l'elaborazione di una linea che scaturiva dalla esperienza, aveva ancora un grosso ostacolo: non era chiaro a chi doveva essere adeguato il modello; il concetto di classe operaia è troppo generico mal identificabile come interlocutore. In altre parole il modello di linguaggio, in senso lato, doveva essere un modello adeguato al sindacalista (il quale come il medico, può avere di fronte una infinità di situazioni diverse), oppure alla Commissione interna, al gruppo di reparto?

La scelta derivò ovviamente dalla valutazione centrale che era venuta avanti, relativa all'«osservazione spontanea». L'osservazione spontanea sulla nocività di una determinata situazione lavorativa è legata all'esperienza e alla crescita di una entità sociologica nota: il gruppo primario produttivo, in questo caso un *gruppo omogeneo rispetto alla nocività*. E se ci fu all'inizio – e c'è ancora, per certi aspetti – una certa confusione sul concetto di gruppo operaio omogeneo, che implica immediatamente una confusione sul concetto di ambiente di lavoro, è perché alla definizione di questo concetto partecipa ancora in modo insufficiente la classe operaia, non sul piano di una definizione astratta ma sul piano di una identificazione con l'elemento centrale di riferimento, non solo per la lotta contro la nocività ma per la sua lotta di classe in generale. Non è infatti casuale che il discorso sui delegati sia un discorso che tende a ricercare il significato di rappresentanza del delegato. Infatti le concezioni del delegato si possono ricondurre a tre: una padronale e due sindacali: il padrone tende a definire il delegato un esperto, senza considerare i legami reali con l'organizzazione informale di fabbrica. Una posizione sindacale tende a farne

un rappresentante del sindacato nella fabbrica, analogo a un membro di Commissione interna, anche se più decentrato, ma anche in questo caso senza riconoscere la necessità di farlo corrispondere a un'entità fondamentale del tessuto sociale: l'altra tende a far coincidere il delegato con il gruppo operaio omogeneo di cui dovrebbe essere l'espressione. In questo caso viene avanti il nuovo significato di questo gruppo primario, che da parte della cultura borghese, in modi diversi, è sempre stato considerato come un momento decisivo dell'organizzazione del consenso alla linea padronale.

Il gruppo operaio omogeneo e gli strumenti della conoscenza

Mi pare che la linea autonoma del movimento operaio venga a definirsi come tale nel momento in cui riconosce nel gruppo operaio omogeneo il vero interlocutore di qualsiasi discorso sindacale, medico, psicologico. Un interlocutore che il sindacato indica ai tecnici per la socializzazione delle scoperte e a se stesso per costruire le proprie basi relative alla strategia sindacale generale ed all'azione sindacale articolata. Il fatto decisivo sta nella riscoperta, da un altro angolo visuale, della teoria sociologica borghese dei gruppi, della dinamica di gruppo, non però in termini astratti, svuotata dei suoi contenuti di classe, ma proprio individuando nel contenuto di classe il valore decisivo del gruppo operaio. Quello che caratterizza il gruppo è il suo vivere insieme giorno per giorno la realtà della nocività ambientale da lavoro. Questo *vissuto* del gruppo non è un elemento statico, ma dinamico. L'informazione sulle scoperte scientifiche conferma le impressioni del gruppo, che vengono ad assumere un preciso valore di giudizio; l'esperienza del gruppo permette di scegliere tra le ipotesi scientifiche, dal punto di vista della interpretazione, come delle soluzioni.

Allora la risposta all'ipotesi padronale dell'«orda» che non ha voglia di lavorare e che bisogna costringere a lavorare con

il bastone (il fiscalismo e lo spauracchio della disoccupazione) o con la carota (incentivi, «relazioni umane»), diventa quella della partecipazione della classe operaia alla costruzione di un ambiente di lavoro a misura dell'uomo. Non l'uomo «gorilla», il *robot* di Taylor e dei Gilbreth; non l'uomo definito dai medici e dagli psicologi sulla base di ricerche mutilate e mutilanti, ma l'uomo così come si è andato definendo storicamente, attraverso la propria storia individuale e collettiva, attraverso l'esperienza sindacale e la milizia politica, attraverso lotte aziendali, di settore, lotte nazionali per i contratti, per le riforme, per una serie di soluzioni sindacali e politiche.

Ma questa individualità non si può ricavare da una media arbitraria costruita sull'esperienza soggettiva dei sindacalisti, non deve esprimersi nell'assemblea di tanto in tanto per confermare o contestare una linea sindacale scaturita da una valutazione approssimativa degli umori, del grado di sensibilità media della classe operaia sui problemi della condizione di lavoro. Questa individualità si esprime a livello dell'unità produttiva fondamentale rappresentata dal gruppo che lavora, che vive ogni giorno, per mesi e anni, la stessa situazione di nocività: il gruppo operaio omogeneo. Individuato l'interlocutore, si è costruito un linguaggio «universale», o meglio l'essenziale – almeno ci pare – di un linguaggio «universale» sull'ambiente di lavoro.

L'aggettivo «universale» sta ad indicare la capacità di questo linguaggio (vera o presunta) di rendere possibile la comunicazione delle scoperte scientifiche da parte dei tecnici nei confronti della classe operaia e delle scoperte scientifiche dei gruppi omogenei tra di loro e ai tecnici. Questa comunicazione (socializzazione) non ha senso se vista in termini tradizionali di semplice informazione, ma acquista un senso se vista ai fini della trasformazione dell'ambiente di lavoro a misura della classe operaia.

I momenti essenziali di questo linguaggio sono la «non

delega», la «validazione consensuale», gli strumenti di conoscenza permanenti del rapporto tra ambiente di lavoro e salute. Sulla «non delega» credo sia inutile ritornare: la CGIL ha chiarito questo concetto al suo interno, quando ha identificato il delegato come espressione del gruppo e ha definito il rapporto tra gruppo e organizzazione. Resta ancora da sottolineare che – in particolare per i problemi dell'ambiente di lavoro – la partecipazione del gruppo operaio omogeneo in posizione di «non delega» è la condizione fondamentale per la soluzione dei problemi della nocività, più di quanto non lo sia per alcuni aspetti della condizione di lavoro considerati separatamente, come la forma di cottimo o le qualifiche.

Sul concetto di «validazione consensuale», invece, esistono ancora delle perplessità, legate a mio giudizio ad una considerazione superficiale o intellettualistica. La validazione consensuale dell'ambiente di lavoro, in termini di approvazione delle condizioni di lavoro, ottenuta dal padrone attraverso il consenso del gruppo, è sempre esistita. Quando essa viene a mancare, c'è e c'è sempre stata la rivolta, attraverso lo sciopero o altre forme di lotta. Il gruppo prende coscienza – e non per illuminazione divina, ma attraverso una strategia politica e sindacale che rivendica la funzione dirigente cioè una posizione egemonica della classe operaia – che l'unica misura scientificamente valida della tollerabilità delle condizioni di lavoro è il giudizio del gruppo. In altre parole il gruppo, nella realtà della contrattazione aziendale e generale come nella realtà della lotta politica, serve scientificamente come misura per definire quale ambiente di lavoro è *a misura dell'uomo*. Allora la «validazione consensuale» cambia segno, da passiva diventa attiva e momento preciso di partecipazione alla costruzione di una fabbrica a misura dell'uomo. Qualcuno preferisce parlare di autodeterminazione, di presa di coscienza: è come se avessimo paura che la classe operaia non fosse capace di capire quello che gli intellettuali (dal dirigente politico,

al medico, allo psicologo, al dirigente sindacale) sono invece capaci di capire, cioè le «parole difficili». Anche *coscienza di classe, crumiro, lotta articolata, benessere psicofisico*, e mille altri termini sono passati nel linguaggio della classe operaia. I termini generici valgono per i concetti generici, i termini precisi per i concetti scientifici. «Validazione consensuale» è un termine scientifico e – questa almeno è la mia opinione – non deve essere confuso con altri termini sinonimi, che, in quanto generici, non possono sostituirlo.

Gli strumenti di conoscenza sono rappresentati dal modello di analisi dell'ambiente di lavoro dal punto di vista della nocività, e dagli strumenti di registrazione di questa nocività. Essi rappresentano, in forma schematica, i contenuti e il linguaggio di qualunque denuncia di nocività che parte da un gruppo operaio. Quando un gruppo operaio analizza una situazione di nocività, fa riferimento in primo luogo agli elementi che gli servono per definire se una casa, un'abitazione è accettabile o no: cioè rumore, luminosità, umidità, temperatura, ventilazione (primo gruppo di fattori). In secondo luogo considera la presenza di sostanze o energie sotto forma di vapore, gas, polveri, nebbie, fumi, vibrazioni, radiazioni (secondo gruppo) in genere non presenti nelle abitazioni e generalmente possibili solo negli ambienti di lavoro. In terzo luogo considera se la condizione di lavoro comporta effetti stancanti dovuti ad attività muscolare (terzo gruppo), o a fattori diversi, ritmi eccessivi, ansia, parcellizzazione, rapporti gerarchici, ecc. (quarto gruppo), sempre i più tipici della fatica industriale. Questo modello di classificazione è congeniale al gruppo operaio e permette inoltre di precisare che, mentre il primo e il secondo gruppo di fattori sono misurabili oggettivamente con degli strumenti, (termometro, anemometro, fonometro, conimetro per le polveri, Draeger per le sostanze chimiche, ecc.) il terzo parzialmente ed il quarto assolutamente non possono essere misurati se non attraverso il giudizio del gruppo, cioè la «validazione consensuale».

La denuncia del gruppo operaio comporta una valutazione della nocività che si basa sui dati ambientali rilevati empiricamente, i quali vanno registrati in modo periodico e rigoroso (registro dei dati ambientali), sui dati delle assenze per malattia ed infortunio, e dei disturbi lamentati dal gruppo (registro dei dati biostatistici). A livello individuale, la denuncia corrisponde al libretto di rischio ed al libretto sanitario. Quindi le proposte di analisi e registrazione non sono altro che una operazione di standardizzazione di un linguaggio operaio già esistente; in altre parole si tratta solo di una proposta di usare un modello uguale per tutti, che renda possibili confronti e comunicazioni, modello di linguaggio derivato direttamente da quello della classe operaia. E ancora una volta l'epidemiologia, cioè il criterio in base al quale si considera la nocività sulla scorta della frequenza e della intensità delle malattie o disturbi sull'insieme (cioè il gruppo) e non sulla base del disturbo o malattia individuale, corrisponde al procedimento usato dal gruppo operaio (e non solo da quello ma, non ufficialmente, dal medico di fabbrica) per definire il rischio, la nocività di una lavorazione. Il gruppo operaio omogeneo e l'ambiente di lavoro diventano due elementi di riferimento obbligatori per affrontare qualunque problema relativo alla salute anche per gli operai quando sono fuori della fabbrica, anche e soprattutto per affrontare in termini non «reformistici» la riforma sanitaria. È un dato di fatto che i tecnici della salute, infermieri, medici, psicologi, psicoterapeuti, insomma tutti coloro, nessuno escluso, che fanno parte del «servizio che attende alla cura della salute» (nel senso più largo possibile della parola, quindi prevenzione e riabilitazione comprese), svolgono in parte un ruolo alienante ed alienato. Dire che questo «servizio» non risponde allo scopo è troppo facile, lo dicono tutti: coloro che ne usufruiscono e coloro che ne fanno parte. Altrettanto facile è dire che la riforma sanitaria lo trasformerà adeguandolo ai suoi scopi. Quale elemento di garanzia possiamo avere che questo avvenga? Uno solo: la

partecipazione in una forma concreta dell'unica unità del tessuto sociale che in qualche misura ancora resiste ed esiste, perché necessaria al processo produttivo capitalistico.

AMBIENTE DI LAVORO FATTORI NOCIVI



Dall'ambiente di lavoro all'ambiente esterno

La terza fase, nella costruzione di una linea autonoma sull'ambiente di lavoro, è rappresentata dal collegamento tra la fabbrica e il resto della società. L'ambiente di lavoro è a mio giudizio quell'insieme di condizioni che caratterizzano il sistema produttivo attuale; il gruppo operaio omogeneo scopre i rapporti tra questo insieme e i propri disturbi secondo un criterio scientifico, perché epidemiologico e perché ambientale. *Esportando* all'esterno questo modello, si ripropone l'epidemiologia e la ricerca delle cause delle malattie nell'ambiente di vita (ambiente di lavoro più il resto dell'ambiente sociale). Solo se questi sono gli elementi di riferimento, la riforma sanitaria può avere dei contenuti

nuovi. Non solo. Se il gruppo avrà imparato ad usare la «non delega» all'interno dei luoghi di produzione, la userà e insegnerà ad usarla anche fuori della fabbrica; e se il consenso del gruppo sarà diventato lo strumento per convalidare la tollerabilità all'interno della fabbrica, non vedo perché non possa diventarlo anche all'esterno, per un gruppo più vasto. Gli strumenti di conoscenza da conquistare nella fabbrica, cioè la registrazione permanente dei dati che caratterizzano l'ambiente e dei dati relativi alla salute del gruppo (considerata non solo come somma dei singoli componenti) è ovvio che saranno propagandati, e così pure sarà rivendicato per i propri figli, per tutti, il libretto di rischio e il libretto sanitario.

Alla luce delle esperienze e sulla base di una linea autonoma, non da tutti condivisa ma confermata da documenti ufficiali della CGIL e da Convegni come quello CGIL-CISL-UIL tenuto nel novembre '70, a Torino, la lotta per la riforma sanitaria ci pone chiaramente una scelta. Se partissimo dalla considerazione che la classe operaia non è sensibile ai problemi dell'ambiente perché ciò che crea movimento sono piuttosto le code interminabili negli ambulatori, il fatto che molte donne partoriscono a casa o che i malati soggiornano nei corridoi degli ospedali perché non ci sono posti, allora la riforma sanitaria darà soltanto una razionalizzazione, avrà gli stessi caratteri dell'operazione contro l'assenteismo fatta dal padronato, non identificherà le cause profonde della non funzionalità del sistema assistenziale, e la fabbrica e la città e i trasporti e tutto l'insieme della società continueranno a produrre i danni che oggi produce. Oppure, con difficoltà di ogni genere perché il cammino è lungo e difficile, il movimento operaio imboccherà una strada nuova, svolgendo una funzione di guida per tutti coloro, i tecnici della salute in particolare, i quali sentono che la loro funzione è alienante e assurda.

Esiste una sensibilità profonda della classe operaia per i

problemi dell'ambiente di lavoro: i fatti lo dimostrano. Lotte, vertenze ed esperienze assai significative sull'ambiente di lavoro sono già state fatte o si stanno facendo in numerosissime fabbriche e province. Per valutare lo stato attuale delle lotte sull'ambiente di lavoro ci si può basare sull'entità della partecipazione che comprende ricerche, lotte, vertenze con migliaia di accordi sulla difesa della salute. Secondo una recente indagine condotta dal Centro di Documentazione dell'INCA sono al lavoro per una valutazione autonoma del rischio e del danno, gruppi operai omogenei per complessive 24 mila unità, interessanti 63 grandi fabbriche in 31 provincie.

Sempre secondo la ricerca di cui sopra sono complessivamente interessati ai problemi dell'ambiente di lavoro circa 2 milioni di operai dell'industria. Le esperienze più significative riguardano la conquista di strumenti di controllo; la sperimentazione di un nuovo rapporto fra medici e lavoratori; la definizione di nuovi metodi e criteri di controllo delle condizioni ambientali di lavoro, non più sulla base del singolo rischio, ma sulla base dei rischi complessivi legati alla lavorazione, cioè sulla base del «vissuto» del gruppo operaio omogeneo; la conquista di alternative tecnologiche come la eliminazione dai processi produttivi di sostanze nocive o la messa in atto di mezzi individuali di protezione delle vie respiratorie con la determinazione di pause di ristoro sulla base della esperienza del gruppo; la definizione di nuovi MAC dopo che si sta generalizzando nella contrattazione nazionale di categoria l'introduzione del principio dei Massimi Ammissibili di Concentrazione per le sostanze nocive; nuovi rapporti con gli Enti che compiono indagini sulle condizioni ambientali di lavoro (ENPI, Ispettorato del Lavoro, Cliniche del Lavoro, Centri di Medicina sociale e preventiva, ecc.) con una tendenza a gestire da parte dei gruppi operai omogenei, dei delegati e dei Consigli i risultati delle ricerche condotte in comune. Un primo elenco indicativo delle principali fabbriche in cui sono

già state compiute o sono in corso esperienze sull'ambiente di lavoro, tutte caratterizzate dalla partecipazione di gruppi operai omogenei al lavoro di ricerca e di indagine, offre un'idea dell'importanza dei settori investiti e dell'ampiezza delle lotte:

TORINO: Farmitalia, Mandell, FIAT Mirafiori, FIAT Grandi Motori, Aspera Frigo, Tobler, FACIS, Michelin, Berto & Co., SILMA, ELBI, IMPES, Corona, Pininfarina, LEUMAN, Trucco, SIA, Joannes, CASTOR, Coral; MILANO: Alfa Romeo di Portello e di Arese, Pirelli, Candy, SIEMENS, Centrale del Latte, Breda Fucine; BRESCIA: TLM, Sant'Eustacchio, Beretta, Pietra S.p.A., CASTER, Glisenti, Ideal Standard; GENOVA: Italcantieri, Tubighisa, Tubettificio Ligure, Italsider; AREZZO: Lebole, Cementificio Sacci, UNO-A-ERRE, Baraclit-Soci, SACFEM; MODENA: FIAT, Corni; NAPOLI: Alfa Sud, ITALSIDER Bagnoli; BOLOGNA: ARCO, HATU, BIEMME, Cave Fiorini, SIRMAC, Gandazzolo, Marvel, Menarmi, Montaguti, Fonderie Emiliane, Fonderpress, CHIMIGRAF; ALESSANDRIA: Montedison di Spinetta Marengo, ITALSIDER di Novi Ligure; LECCO: Tubettificio Ligure, Forni e Impianti, VENEZIA: Montedison, SAVA, Miralanza; TREVISO: San Remo; ASTI: VAY-Assauto; NOVARA: RHODIA-TOCE, Pavesi; VERCELLI: Pozzi di Gattinara; CUNEO: Michelin; VARESE: IGNIS; PORDENONE: ZOPPAS; FORLÌ: Arrigoni; LA SPEZIA: Ceramica Vaccari; SAVONA: Acna di Cengio; PIACENZA: De Rica; REGGIO EMILIA: Bloch; FIRENZE: Nuova Pignone, Rangoni; LIVORNO: ITALSIDER di Piombino, SOLVEY di Rosignano; PISA: Piaggio di Pontedera; TERNI: Acciaierie; ROMA: FATME, AUTOVOX VOXON, Cave di Travertino di Tivoli; BARI: Birra Peroni.

In conclusione, mi pare che la strategia sindacale delle riforme, intesa come espressione di un legame continuo tra le lotte aziendali e riforme, trovi nel problema ambientale il suo elemento centrale. La lotta per un'insieme di condizioni sul luogo di lavoro (ambiente di lavoro) per trasformarlo a misura dell'uomo, deve collegarsi alla lotta per un'insieme di condizioni di vita fuori della fabbrica e dei luoghi di

produzione in generale (ambiente di vita), a misura dell'uomo. Questo comporta una dialettica continua tra il tessuto sociale all'interno della fabbrica (insieme dei gruppi operai omogenei) e tessuto sociale all'esterno (insieme dei famigliari o quartieri); il compito del sindacato e delle forze politiche avanzate è quello di creare questo legame e su questo legame costruire le azioni per la riforma. Le azioni per la riforma non solo i contatti e gli accordi col governo, sono soprattutto le azioni a livello di azienda, di quartiere, di comune e di regione che colmano il vuoto esistente fra quello che promette lo Stato borghese e quello che richiede la classe operaia. Per esempio: l'Unità sanitaria locale può essere molte cose diverse, a seconda della linea sulla quale si muoverà la classe operaia, in primo luogo sull'ambiente di lavoro. Dall'ambiente di lavoro all'ambiente di vita esterno non c'è differenza di metodo politico o tecnico. In questo senso la classe operaia sa che cosa deve essere lo spirito, lo scopo e gli obiettivi dell'Unità sanitaria locale; sa che la condizione operaia, la salute degli operai, non ammettono diaframmi fra *fuori e dentro* la fabbrica.

Il mio tentativo di ricostruire il processo di formazione della linea autonoma del movimento sindacale sull'ambiente di lavoro e sulla riforma è necessariamente incompleto e unilaterale: potrà renderlo completo solo il contributo di tutti coloro che vi hanno partecipato. Alla formazione di questa linea hanno contribuito operai di fabbriche e sindacalisti di Leghe e di Camere del lavoro di tutta Italia, compagni impegnati nell'attività di formazione del Centro nazionale e di quelli regionali (istruttori e partecipanti), il Centro di prevenzione dell'INCA, con un impegno nel coordinare e far conoscere le iniziative, con un rigore metodologico che sono stati decisivi. Hanno contribuito tecnici di ogni tipo (medici, psicologi, studenti, ecc.) che hanno saputo collegarsi alle lotte operaie, ed anche questo è stato decisivo.

Desidero però sottolineare che il movimento sindacale nel suo complesso ha mantenuto nei confronti di questa linea un atteggiamento contraddittorio. Da una parte, l'ha costruita attraverso le esperienze, i convegni di quasi tutte le categorie sull'ambiente di lavoro, nei convegni unitari, nei documenti ufficiali, nei corsi sindacali, in molte lotte aziendali (e dove non è passata questa linea è passata la *monetizzazione*) e nelle trattative col governo sulla riforma sanitaria. Dall'altra parte, spesso non ha saputo gestire degli accordi molto avanzati, che su questa linea erano basati, e non sa ancora oggi compiutamente indicare nella propria partecipazione precisa, definita e autonoma i contenuti di classe che soli possono dare alle riforme, e in particolare alla riforma sanitaria, un vero significato di trasformazione. Su questo piano e per questi motivi il movimento sindacale deve chiarire fino in fondo le proprie scelte.

1°GRUPPO

16

TEMPERATURA.UMIDITA' VENTILAZIONE

EFFETTI NOCIVI



Problemi di prospettiva

Le dimensioni del movimento nelle fabbriche sull'ambiente di lavoro pongono oggi dei problemi sulle prospettive e portano ad una riflessione sulle difficoltà legate alle modalità di conduzione delle lotte e della questione degli accordi anche in senso politico-tecnico. Siamo entrati in una nuova fase: dalla concretizzazione del rischio, dalla denuncia, dalla lotta per singole modifiche parziali della situazione produttiva siamo passati a lotte per la conquista di strumenti permanenti di controllo sia sul piano conoscitivo, sia sul piano di una possibilità reale di eliminazione della nocività, almeno in prospettiva. I problemi che si pongono sono di diverso ordine; cercherò di individuare quelli fondamentali sulla base delle esperienze.

In primo luogo si pone il problema del collegamento tra dentro e fuori fabbrica. È chiaro che l'operaio vive solo un terzo della sua giornata nella fabbrica mentre la condizione operaia comprende anche gli altri due terzi della giornata (trasporti, abitazione, servizi in generale, ecc.) tutti potenzialmente, spesso concretamente, nocivi sia di per sé sia come fattori moltiplicanti della nocività dell'ambiente di lavoro. È necessaria una visione globale del problema della nocività ambientale (da ambiente di lavoro in particolare e da ambiente di vita in generale) se si vogliono capire le correlazioni tra ambiente, danno alla salute psicofisica ed individuare le soluzioni. Non solo ma se non si riesce a collegare le lotte di una fabbrica con quelle delle altre fabbriche esistenti su di un dato territorio e queste con le lotte dei quartieri, dello stesso territorio, non si ha la visione corretta del problema territoriale, e delle soluzioni coerenti.

Questa visione «territoriale» del problema della nocività ambientale comporta una precisa valutazione del ruolo di tutte le forze in gioco; mi limiterò a considerare (escludendo le forze politiche non per una loro scarsa importanza, ma perché

questo richiede un'analisi molto complessa e che non sarebbe pertinente con la natura necessariamente limitata di questa trattazione) la classe operaia, sulle sue forme di strutturazione (gruppi operai omogenei per il carattere della nocività e organizzazioni sindacali), gli enti locali (comuni, province, regioni) e i tecnici (medici, psicologi e studenti con particolare riferimento a quelli che sono impegnati veramente a verificare la validità del loro ruolo). Non voglio considerare dal punto di vista teorico la priorità di questa o di quella forza delle quattro che ho indicato perché lo considero un discorso sbagliato. Il ruolo del sindacato non può essere svolto dall'Ente locale o viceversa, né quello del sindacato dai tecnici o viceversa, né il gruppo operaio omogeneo può fare a meno del sindacato dei tecnici o dell'ente locale. Solo se esiste un modello comune per analizzare i problemi dell'ambiente di lavoro che pone al centro il gruppo operaio omogeneo (nei termini nei quali si è parlato nell'articolo riportato all'inizio di questo lavoro), solo se esiste un programma comune di intervento che nasce, si consolida e diventa permanente in un rapporto continuo tra il gruppo, l'organizzazione sindacale, l'ente locale ed i tecnici si può realizzare la condizione ottimale (obiettivo discreto e raggiungibile, sinora realizzato congiuntamente in ben poche situazioni o forse in nessuna). Questo programma comune deve essere basato su un certo numero di attività permanenti. Le attività da affrontare, da considerare come attività permanenti, in un programma territoriale (regionale, ma anche in programmi più limitati, provinciali o comunali) sono le seguenti:

- bisogna conoscere quali ambienti di lavoro esistono nella zona che ci interessa. È necessario cioè fare un elenco delle situazioni produttive e prevedere la necessità di tenere aggiornato questo elenco.
- Bisogna arrivare ad una classificazione delle situazioni produttive, degli ambienti di lavoro dal punto di vista della produzione, che caratterizza questi ambienti di

lavoro, e di altre caratteristiche. In altre parole questa seconda attività si riferisce alla necessità di classificare gli ambienti di lavoro rispetto alla nocività che ne può derivare, e anche per questa seconda attività è necessario prevedere un aggiornamento dei criteri di classificazione.

- La conoscenza delle situazioni in cui ci sono già delle iniziative sindacali, di gruppi o di altro genere, deve confluire in un elemento di situazioni in cui esiste già una iniziativa, che ovviamente va confrontato con il primo elenco per valutare lo stato del movimento nella zona interessata per la difesa dalla nocività.
- L'attività fondamentale ovviamente è la ricerca sugli ambienti di lavoro individuati, ricerca da farsi a livello di gruppo, cioè utilizzando il gruppo come operatore.
- L'attività di ricerca sugli stessi ambienti di lavoro, sempre a livello di gruppo operaio omogeneo, però da un punto di vista più strettamente tecnico.
- L'attività di indagine a livello individuale, che scaturisce da un'attività del gruppo operaio omogeneo, e la attivazione a livello di ogni individuo, di questo impegno.
- L'attività di indagine a livello individuale, vista però da un punto di vista più strettamente tecnico.
- L'attività rappresentata dal confronto tra le ricerche su di un determinato ambiente di lavoro a livello di gruppo, fatte dal gruppo stesso, e quelle fatte dal tecnico; e un confronto tra i risultati dell'indagine a livello individuale fatte dal gruppo e quelle fatte dal tecnico. E' chiaro che questa attività di confronto presuppone come conseguenza la pubblicizzazione dei risultati di questo confronto solamente a livello dei risultati relativi al gruppo non di quelli individuali.
- Un'altra attività che deve essere svolta è quella di proporre delle soluzioni tecniche per i problemi individuati nei punti precedenti.

- La proposta di soluzioni sindacali, sempre in riferimento ai risultati ottenuti dal punto di vista delle ricerche cui prima abbiamo fatto cenno.
- Esiste ancora un'altra attività da considerare, che è quella che deve essere volta a verificare la validità delle soluzioni tecniche e delle soluzioni sindacali adottate, e questa verifica deve essere fatta, ovviamente, sulla base dei risultati di un controllo attraverso successive ricerche sugli ambienti di lavoro a livello di gruppo, e a livello individuale, sia dal punto di vista tecnico, sia dal punto di vista dell'impegno del gruppo operai omogeneo.
- Per svolgere le attività dei punti precedenti, evidentemente, è necessario preparare delle tecniche. Le tecniche relative alle modalità operative del gruppo, sia a livello del gruppo stesso, sia a livello individuale, sono già approntate e in parte verificate. In una serie di situazioni, per iniziativa del movimento sindacale.
- Inoltre per l'aspetto tecnico, sia a livello della individuazione degli ambienti di lavoro, delle situazioni produttive, e delle classificazioni di questi ambienti, è necessario uno sforzo notevole, incominciando ad utilizzare tutte le iniziative che sono già state realizzate in diverse situazioni ed in diverse sedi coordinandole e completandole.
- Un'altra attività da prevedere, è quella della preparazione dei tecnici che dovranno, utilizzando le tecniche cui prima abbiamo fatto riferimento, effettuare le indagini necessarie.
- Un'altra attività da considerare è quella della programmazione delle ricerche cui prima abbiamo fatto riferimento in tutti i punti precedenti nel senso di definire dei criteri di priorità a seconda delle situazioni locali.
- La individuazione degli strumenti, istituzionali, tecnici e politici che devono svolgere le attività prima

elencate.

Questo schema di attività programmatiche, presentato al recente congresso unitario sull'ambiente di lavoro tenutosi a Rimini alla fine di marzo del '72 presenta a mio parere un interesse particolare per i medici, gli psicologi, gli psichiatri, gli studenti cioè per coloro che sono portatori di informazioni essenziali per la soluzione tecnica del problema della conoscenza della nocività ambientale.

Infatti ai diversi livelli di intervento (fabbrica, quartiere, comune, provincia e regione) l'iniziativa operaia incontra quasi sempre, anche quando viene condotta in modo corretto, un ostacolo insormontabile: la mancanza di una soluzione tecnica coerente. Questo fatto ha due conseguenze fondamentali; a livello di fabbrica, di gruppo operaio, una non corretta soluzione tecnica aumenta il rischio di uno svuotamento dei contenuti della lotta e il riflusso della stessa; a livello territoriale o meglio ai diversi livelli territoriali (quartiere, comune, provincia e regione) la possibilità di una soluzione tecnicistica «neutrale» ha la massima probabilità di realizzarsi qualunque sia la natura delle lotte che l'hanno determinata.

In altre parole le lotte operaie sono più avanti delle lotte dei tecnici impegnati perché pongono delle domande a cui questi non sono in grado di rispondere. Le cause di questa situazione sono molteplici, potremo ricondurle essenzialmente a due; la sottovalutazione delle forze politiche dei lavoratori, sindacato incluso, della necessità di individuare, coi tecnici, il nuovo ruolo dei tecnici di fronte ai nuovi problemi che la classe operaia porta avanti e la sottovalutazione da parte dei tecnici impegnati di elaborare: 1) delle nuove modalità di intervento tecnico; 2) delle nuove forme di aggregazione adatte alla diffusione delle esperienze e alla definizione di modalità comuni da rielaborare permanentemente sulla base delle esperienze fatte in comune con la classe operaia. Esistono oggi nel paese, centinaia (o

più probabilmente migliaia ma non sappiamo con precisione) tra studenti, medici, psicologi che hanno fatto esperienze piccole e grandi sul problema dell'ambiente di lavoro con la classe operaia; esistono centinaia e centinaia di iniziative volte alla soluzione di problemi che stanno nella prospettiva di un servizio sanitario nazionale con caratteri coerenti (in tutto o in parte) con la nuova linea del movimento sindacale. Si pone il problema di fare in modi nuovi (ma di farla) una nuova scuola, una università nuova per la medicina del lavoro, per la psicologia del lavoro, per la sociologia del lavoro, per la biostatistica del lavoro. La condizione, per non ripetere l'errore della specializzazione «neutra», è un'informazione comune su tutte le esperienze nuove, è una discussione diretta (o mediata attraverso lo scritto) su proposte di muoversi con modalità comuni (almeno per la parte essenziale) sull'affrontare situazioni simili. Se crediamo nella «non delega» (come forma massima di partecipazione operaia) e sulla possibilità di un ruolo diverso dell'intellettuale, anche oggi, ruolo caratterizzato inizialmente dalla coscienza della necessità di una nuova collocazione individuata in un rapporto costante con la classe operaia al fine di mettere a disposizione della classe operaia le informazioni (che sono essenzialmente tecniche) che caratterizzano il proprio ruolo (verificando i contenuti di classe attraverso a questa nuova collocazione).

La domanda crescente da parte della classe operaia di un intervento dei tecnici (medici, psicologi in particolare) volto *non* a risolvere i problemi della nocività da lavoro ma a identificarli deve trovare i tecnici disponibili sia a mettere a disposizione le proprie informazioni sia a organizzare in termini di nuovi strumenti culturali i risultati delle esperienze, vecchie e nuove, della classe operaia.

Fra i tanti significati che si possono attribuire in Cina al libretto di Mao, in positivo e in negativo, ce n'è uno che ci interessa rispetto al problema dell'ambiente di lavoro: quello

di uno strumento culturale unificante che mette tutti coloro che operano per la soluzione di questo problema, sullo stesso piano come angolo visuale, anche se i ruoli sono diversi.

Noi abbiamo assolutamente bisogno che l'operaio, il sindacalista in produzione e no, il medico, lo psicologo, lo studente abbiano lo stesso modello generale di riferimento che non sia quello attuale, sia dal punto di vista ideologico, sia dal punto di vista operativo. Il problema diventa allora quello di costruire insieme questo strumento culturale unificante. Le esperienze sinora fatte hanno già delle dimensioni che rendono possibile questo lavoro. Si tratta di capire come è possibile realizzarlo. Si potrebbe, è una proposta tra le tante possibili, individuare quegli ambienti di lavoro, più frequenti nella organizzazione produttiva attuale che sono stati e sono oggetti di esperienza che hanno originato delle lotte e produrre di fatto una prima modifica dell'approccio della medicina del lavoro e della psicologia del lavoro impostata sulla nocività delle singole sostanze (silice, ecc.) e delle singole condizioni (parcellizzazione, monotonia, ecc.) e non sull'ambiente di lavoro come insieme di condizioni dal punto di vista fisicochimico e psicologico.

Da queste esperienze si potrebbe incominciare a proporre per certi ambienti di lavoro ben definiti delle metodiche di studio (limitatamente all'aspetto tecnico) della situazione ambientale e dei danni derivati al gruppo interessato, valide in generale per gli ambienti di lavoro simili. Questo insieme di proposte dovrebbe avere il significato di testi di riferimento (da arricchire continuamente) per tutti i medici, psicologi impegnati. Si pongono inoltre dei problemi di misura e di classificazione sia a livello della nocività di gruppo, sia a livello del danno individuale, in termini diversi rispetto al passato, per due ordini di motivi. Il primo è dovuto al fatto che la impostazione di una nuova strategia, di una nuova metodologia del movimento sindacale, tende a

superare il limite della tecnopatia, della malattia tradizionale.

E in secondo luogo perché è necessario che la valutazione del danno, a livello di gruppo e a livello individuale, derivante dall'ambiente di lavoro, comporti l'uso degli stessi strumenti che si useranno, o che contemporaneamente si debbono usare, nella valutazione del danno o del livello di salute dei lavoratori all'infuori dell'ambiente di lavoro cioè quando si vuol valutare il danno dell'ambiente di vita in generale sui cittadini. È quindi necessario rivedere criticamente i criteri di misura del livello di salute, i criteri di classificazione delle malattie per vedere tra questi criteri, tra questi metodi, tra queste misure quali siano quelli che meglio si adattano ad una valutazione che dovrà essere tipica dell'Unità Sanitaria Locale, cioè di una valutazione del livello di salute, che non divide l'uomo in due, lavoratore e cittadino, ma che lo vede come un'entità globale, un tutto unico inscindibile sul quale si riflettono e si sommano gli effetti dannosi dell'ambiente di lavoro e dell'ambiente extra-lavoro. Da questo punto di vista mi pare interessante sottolineare che il concetto di rischio così chiaro all'interno della fabbrica, meno chiaro all'esterno della fabbrica, deve diventare il concetto di riferimento per la valutazione del livello di salute del soggetto. Si tratta di mediare dal linguaggio scientifico della medicina preventiva che si esprime in termini di soggetti ad alto rischio, soggetti a medio rischio, soggetti a basso rischio, una terminologia che è già in uso nel movimento sindacale per valutare il livello di rischio derivante dall'ambiente di lavoro. Per affrontare in questi termini il problema è importante tener presente che non è più sufficiente il solo criterio di classificazione clinica, che cerca di ricostruire sulla base della sintomatologia e dei dati oggettivi a quale classe in senso qualitativo, a quale modello in senso qualitativo il soggetto corrisponde. La terminologia che gli corrisponde (ovviamente è la terminologia in uso oggi dal punto di vista statistico degli istituti di

assicurazione e della organizzazione mondiale della sanità, cioè bronchite, endocardite, epatite, e così via) non ci permette di valutare il livello di salute, cioè non ci permette di valutare l'entità del danno, non ci permette di valutare la causa probabile del danno e quindi ha uno scarso significato dal punto di vista «predittivo». Questi due elementi, cioè non valutazione del danno della funzione e non valutazione in termini predittivi (cioè in termini di previsione della riduzione della speranza di vita e della possibilità di vivere) fanno sì che questa classificazione non possa essere più completamente accettata e d'altra parte questo linguaggio, questa terminologia non ci permette una partecipazione del soggetto, in quanto se noi accettiamo questa terminologia al momento in cui i disturbi denunciati dal gruppo vengono tradotti in questo linguaggio il gruppo resta completamente escluso da una comprensione reale, sia per la mancanza di valutazione del livello di danno e del livello di salute sia per la mancanza di «predittività», sia per il fatto che questa terminologia presuppone un bagaglio di conoscenza che il gruppo non possiede e non potrà mai possedere. Il gruppo costruisce il suo giudizio di rischio e di intensità di rischio (basso od alto rischio) su alcuni elementi:

– alterazioni dello stato di benessere o generici (stanchezza, svogliatezza, cattivo umore, ecc.) o definiti (tosse, fiato corto, scarsa tolleranza alla fatica, scarsa tolleranza alla digestione di certi cibi o bevande, ecc.); la frequenza di questi disturbi sul gruppo (numero di persone colpite da questi disturbi); la rapidità di comparsa di questi disturbi; l'entità di questi disturbi, il tecnico deve adattare le sue tecniche a questo linguaggio ed alle esigenze che questo linguaggio esprime, e cioè raccogliere le sensazioni di malessere indefinite, indagare se a livello di laboratorio è dimostrata l'alterazione di funzioni organiche. Il tecnico deve tendere a misurare l'alterazione delle funzioni fondamentali (respiratoria, cardiovascolare, epatica, renale, nervosa, endocrina, metabolica-locomotrice, uditoria, visiva,

ecc.) usando le segnalazioni del gruppo e le conseguenze attuali che permettono di prevedere per una data situazione produttiva determinati danni. Il linguaggio del gruppo e quello tecnico devono essere compatibili, comunicabili.

L'indagine tecnica deve rispondere a tutti i quesiti del gruppo lasciando aperti i problemi che non è in grado di risolvere, senza concludere negativamente quando non è in grado di spiegare, (se esiste un disturbo frequente nel gruppo e non esiste una spiegazione scientifica plausibile, per questo non è vero che il disturbo non esista).

Il sistema è rappresentato da un organo di segnalazione: il gruppo che funziona anche come organo-motore del processo di eliminazione della causa; il tecnico è un servizio che deve essere capace di un intelligente adattamento delle tecniche a sua disposizione per aiutare il gruppo ad eliminare le cause di nocività. Preparare le tecniche adeguate significa conquistarsi un primo nucleo di tecnici, che collaborino nella definizione in generale delle tecniche o, come abbiamo prima cercato di indicare, degli elementi qualificanti di queste tecniche.

Questo obiettivo, la conquista di un primo nucleo, il movimento sindacale lo ha raggiunto. Resta comunque ancora da coordinare quanto più possibile dalle esperienze che questi tecnici in collaborazione con il movimento operaio hanno realizzato, per unificare, arricchendole continuamente, le metodiche del movimento operaio.

L'altro passo da fare è tendere a conquistare il maggior numero possibile di tecnici a queste metodiche, convincerli ad un ruolo nuovo che comporta tecniche nuove, almeno nel senso di un nuovo uso di informazioni già note; questo potrebbe permettere in particolare la piena utilizzazione ad esempio del criterio del recupero della soggettività e dell'epidemiologia. Il problema dell'ambiente di lavoro coinvolge non solo i problemi della nocività ambientale ma

necessariamente quello dell'organizzazione del lavoro. Quindi lo sbocco dell'attività di ricerca di gruppi operai e tecnici sulla condizione operaia nella fabbrica, dal punto di vista della garanzia della salute psicofisica, non può essere che la realizzazione in una diversa organizzazione della produzione.

[1] cgil-cisl-uil, *Fabbrica e salute. Atti delle conferenza nazionale cgil-cisl-uil "La tutela della salute nell'ambiente di lavoro"*, Seusi, Roma 1972, pp. 91-93.

[2] *Ibid.*, pp.103-105.

[3] *Ibid.*, pp.138-140.

[4] *Ibid.*, pp. 187-191.

[5] *Ibid.*, pp. 250-251.

[6] *Ibid.*, pp. 61-65.

[7] *Ibid.*, pp. 575-584.

[8] *Ibid.*, pp. 632-639.