

DAL GRUPPO OMOGENEO ALLA PREVENZIONE STRUMENTI DI CONTROLLO OPERAIO SULLA NOCIVITA' AMBIENTALE E SULLA SALUTE

FIAT MIRAFIORI



autori

ARMANDO CARUSO

ALBERTO CHIANTARETTO

BRUNO PAISIO

ROBERTO PERUCCA

Hanno collaborato all'esperienza:

V. Fabbri, G. Marchetto, S. Musso, L. Pregolato, A. Surdo

I lavoratori del reparto anime

Il Consiglio di Fabbrica della sez. FIAT Fonderie e Fucine Mirafiori

I partecipanti al Seminario 150 ore della Facoltà di Medicina, 1974-75

Il medico di fabbrica

L'Istituto di Medicina del Lavoro dell'Università di Torino

Hanno partecipato alla stesura del lavoro per il quarto gruppo di fattori, le psicologhe del lavoro:

G. Allegrino, G. Geninatti, C. Mazzilli

Le fotografie sono state gentilmente fornite dalla FIAT

Presentazione Premessa

Capitolo I

FIAT MIRAFIORI - STORIA 1950-1975 (dagli « anni duri » ad oggi)

- 1.1 Ricostruzione dell'organizzazione sindacale in fabbrica
Il problema della nocività
- 1.2 La dispensa sindacale - Modello di controllo della salute
- 1.3 Accordo aziendale 5-8-1971 e sue conseguenze
- 1.4 Il problema dei tecnici - Il rapporto con gli Enti
- 1.5 La conferenza di Rimini - Il punto della situazione e le proposte
- 1.6 Il diritto allo studio - Le 150 ore - I seminari alla Facoltà di Medicina

Capitolo II

MODELLO TEORICO E MODELLO D'USO - INTERVENTO NELLA FABBRICA E NELL'UNIVERSITÀ' (Fonderie FIAT Mirafiori - Seminario 150 ore)

- 2.1 Premessa
- 2.2 Che cosa è il questionario di gruppo
- 2.3 La compilazione del questionario al reparto anime e al seminario di medicina
- 2.4 Accordo verbale aziendale - Cosa si è ottenuto
- 2.5 Crescita del movimento attraverso l'esperienza
- 2.6 Problemi generali
- 2.7 Seminario a medicina - Contenuti e risultati

Capitolo III

DESCRIZIONE DI UNA FABBRICA: CICLO FONDERIA E FLUSSO LAVORAZIONE ANIME

- 3.1 Descrizione di una fabbrica
- 3.2 Descrizione del ciclo di lavorazione della fonderia
- 3.3 Alcuni dati sui materiali
- 3.4 Quanto si produce

Capitolo IV

ANALISI DELL'ESPERIENZA: DAI QUESTIONARI DI GRUPPO ALLE MAPPE DI NOCIVITÀ'

- 4.1 Criterio di lettura dei questionari
- 4.2 La mappa di nocività

Capitolo V

CONSIDERAZIONI SUL IV GRUPPO DI FATTORI DI NOCIVITÀ'

- 5.1 Il modello operaio
- 5.2 I modelli della psicologia del lavoro
- 5.3 I questionari: proposta metodologica per un'interpretazione globale dei fattori del IV gruppo

Capitolo VI

CONCLUSIONI: DAL CONTROLLO OPERAIO SULLA NOCIVITÀ' DELL'AMBIENTE AL CONTROLLO DELLA SALUTE SUL TERRITORIO

- 6.1 Introduzione
- 6.2 Dal medico al tecnico della salute
- 6.3 La socializzazione delle conoscenze: l'esperienza dei seminari alla Facoltà di Medicina
- 6.4 Il concetto di rischio nella medicina attuale e nell'esperienza operaia
- 6.5 Medicina "clinica" e medicina preventiva; analisi dell'esperienza
- 6.6 Un nuovo rapporto con i tecnici: l'esempio dei MAC
- 6.7 Lotte per la nocività e lotte complessive. Rapporto fabbrica-territorio.
- 6.8 Conclusioni

Allegati

PREMESSA

Questo libro non è scritto da scrittori di professione e non è neanche scritto per gli usuali lettori, non è un testo per medici del lavoro, né per psicologi del lavoro. Non è quindi né un libro scritto da esperti tradizionali, né destinato ad esperti tradizionali.

E' un libro quindi che ha bisogno di una premessa che chiarisca come è nato, come è stato scritto e come, per certi aspetti, è stato volutamente lasciato, per così dire, grezzo, pur essendo chiara agli autori la possibilità di rivederlo ulteriormente.

Incominceremo col dire come è nato. E' nato colle prime lotte sull'ambiente alle Fonderie Mirafiori, prima di dieci anni fa, quando qualcheduno, superando la repressione della Fiat, accumulava multe e sospensioni per usare il proprio diritto di membro di Commissione Interna di circolare nel reparto, proprio per affrontare il problema di lottare contro la silice e la polvere e la fatica delle Fonderie.

Il libro, o meglio i contenuti del libro, sono cresciuti attraverso una lotta per rendere più sano, o almeno più accettabile, l'ambiente di lavoro attraverso un lungo processo non solo di affermazione di diritti elementari, ma anche attraverso una lunga e faticosa definizione di una strategia, di un modello teorico e di una riappropriazione del sapere tecnico-scientifico indispensabile per creare dei primi momenti di egemonia della classe operaia sull'organizzazione del lavoro.

I contenuti del libro non sono che una piccola parte di quell'insieme di atti, di pensieri, di lotte, di scelte politiche che hanno determinato dei cambiamenti nei modi di lavorare alle Fonderie e che hanno permesso ad alcuni operai-delegati delle Fonderie, di giocare un ruolo certamente originale, nuovo e ricco di elementi che permettono di prospettare un modo diverso di partecipare alla definizione di un ambiente di lavoro diverso per gli operai.

Il corso di medicina del lavoro, realizzato attraverso l'utilizzazione delle «150 ore», è stato l'occasione per un confronto tra l'esperienza operaia, cui abbiamo fatto riferimento, elaborata in forma di un modello coerente ai bisogni e ai modi di vedere la fabbrica, con i modelli tradizionali della medicina del lavoro e la medicina in generale, di cui erano, e di cui sono, portatori i docenti di medicina del lavoro, i medici e gli studenti di medicina che hanno partecipato al corso. Da tutto questo è nata l'idea vera e propria di fare il libro, forse nella mente di molti dei protagonisti delle storie abbiamo brevemente accennato. Questa idea è stata tradotta in un libro da un gruppo che, come abbiamo detto all'inizio, non ha nella società la funzione di scrivere libri, ma da un gruppo composto da alcuni operai, delegati, sindacalisti, medici e psicologi. Da questa eterogeneità degli estensori del libro deriva l'eterogeneità della trattazione.

Da questo deriva il modo in cui il libro è cresciuto in modo discontinuo, nel tentativo di individuare il tipo di lettore a cui rivolgersi, lettore che è un lettore attuale solo limitatamente a quei soggetti, non tanti, che hanno fatto la stessa esperienza di chi scrive, non importa se l'esperienza fatta è maggiore o minore, più compiuta o meno compiuta.

In generale è un libro scritto per un lettore potenziale, per un lettore che abbia le esigenze che ha un operaio di rendere più sano il suo ambiente di lavoro, che abbia le esigenze di un sindacalista che voglia coordinare delle lotte sull'ambiente, che abbia le esigenze di un medico e di uno psicologo che abbiano preso coscienza che non è più possibile fare della medicina o della psicologia avulsa dalle condizioni di lavoro e mancante della partecipazione degli operai. Questo, se

non serve a spiegare tutte le caratteristiche del libro, serve certamente per caratterizzarne i contenuti e la forma.

Queste premesse non vogliono essere un mettere le mani avanti per giustificare i difetti del libro. Vogliono essere essenzialmente una chiave di lettura per un libro indubbiamente difficile, denso di proposte da sviluppare e un modo di invitare i lettori operai, sindacalisti, medici e psicologi a continuare questo libro, recuperando la propria esperienza.

Inoltre queste premesse vogliono essere una chiarificazione sul processo, sulla sequenza secondo la quale gli autori hanno ricostruito la loro esperienza che ripropongono a chi voglia appunto utilizzare il libro o per confrontare la propria esperienza nella lotta contro la nocività da lavoro o per incominciare nel proprio ambiente questa battaglia per un ambiente più sano.

Una riflessione sulla storia dello sviluppo di una linea autonoma sull'ambiente di lavoro del movimento operaio che nasce essenzialmente dalla Lega sindacale Mirafiori per essere verificata e confermata in altre fabbriche italiane per ritornare, per così dire, alla Lega «validata consensualmente» da molti altri gruppi operai, per essere «continuata» nelle Fonderie (e non solo nelle Fonderie) e poi al Seminario delle «150 ore» di Medicina. E' un capitolo necessariamente schematico, molti dei fatti, delle contrapposizioni di idee necessari a capire le difficoltà enormi incontrate nel percorrere questa strada nuova sono stati eliminati perché tutti ugualmente importanti, quello che è rimasto è quanto è sembrato ineliminabile. Nel secondo capitolo si è tentato di dare l'insieme dei riferimenti teorici (il modello teorico) e dei riferimenti pratici, gli interventi concreti (il modello d'uso) che hanno caratterizzato l'attività del gruppo specificatamente impegnato sul problema dell'ambiente di lavoro alla Mirafiori.

Nel terzo capitolo le informazioni sul processo produttivo alla Fonderia Mirafiori possono rappresentare un tentativo di portare il lettore a visitare la fabbrica e vederne le cose: ambienti in senso stretto, macchine, sostanze, lavorazioni, per capire meglio poi come gli uomini che maneggiano quelle cose, che vivono in quegli ambienti, possano offrire al visitatore un'immagine ben diversa legata alla loro esperienza. Questa immagine, limitatamente agli aspetti della salute, viene presentata nel quarto capitolo non come qualcosa di generico, ma come il risultato in parte di un modo di operare ormai formalizzato, sulla scorta di un linguaggio verificato in molte e molte esperienze operaie, in parte come proposta originale che rappresenta un ulteriore affinamento della modalità di partecipazione degli operai alla definizione delle scelte. E' un modo di pesare i rischi da parte dei lavoratori, un modo di fare una «mappa» del rischio che è anche un modo, il modo di vedere la fabbrica e il processo produttivo, che mette l'uomo al centro del processo, i rischi per l'uomo come i veri momenti di cambiamento e di ristrutturazione, in contrapposizione alle solite carte di flusso e ai soliti schemi tecnici nei quali l'uomo e i rischi per l'uomo non compaiono mai. Queste mappe con la rappresentazione dei rischi ordinati secondo la loro gravità e la loro frequenza rappresentano il riferimento per gli operai rispetto ai piani di cambiamento considerati come piani di lotta per il miglioramento dell'ambiente di lavoro, e per i tecnici della salute il riferimento per la loro attività.

Nel quinto capitolo si affronta il problema della organizzazione del lavoro e dei fattori di rischio indicati come fattori stancanti (diversi dalla fatica fisica) nella terminologia sindacale e come fatica industriale nella terminologia della psicologia e della sociologia del lavoro.

La difficoltà della trattazione deriva da due fatti. Alla nocività tradizionale (fumi, polveri, gas, fatica fisica) nella sequenza del progresso tecnologico tradizionale si sostituisce quella della «fatica industriale». E' ovvio che di fronte al

rischio della silicosi i rischi da fatica industriale siano meno importanti e che di conseguenza il passaggio realizzato alle Fonderie Mirafiori dal primo al secondo rischio sia stato un notevole passo in avanti. La persistenza del rischio di silicosi, anche se ridotto, porta ancora gli operai giustamente ad affrontare la modifica della organizzazione del lavoro in termini tali per cui il modello tayloristico appare come un modello più avanzato rispetto a quello semiartigianale nel caso che questo ultimo si accompagni con un maggior rischio di nocività tradizionale (silice, polveri diverse, caldo eccessivo, fatica, ecc.) e il primo (quello tayloristico) ad un minor rischio dello stesso tipo. Nello stesso momento la psicologia del lavoro non possiede strumenti sufficientemente verificati, validati da una larga esperienza, per affrontare coerentemente la partecipazione operaia, così come essa si propone in generale nelle fabbriche italiane, ed in particolare nella esperienza delle Fonderie Mirafiori.

Questo spiega la trattazione talora contraddittoria del quinto capitolo nel quale problemi vecchi e nuovi vengono posti con linguaggi vecchi e nuovi che rendono difficile capire come si può uscire da questa contraddizione di modelli.

Non poteva essere altrimenti, perché la soluzione di fondo, quella di una organizzazione del lavoro diversa, è ancora da costruire partendo beninteso da quei cambiamenti che le lotte della classe operaia hanno determinato.

Per il sesto capitolo valgono in particolare le argomentazioni che dicevamo all'inizio e quelle che diremo ripetendoci forse ma perché abbiamo bisogno che il lettore capisca «perché» abbiamo scritto e «perché» abbiamo scritto questo libro in un certo modo.

In conclusione, questo libro, pubblicato dalla Regione Piemonte, vuole offrire ai lettori nello stesso tempo un modello ed una esperienza di intervento in fabbrica, nel caso una fonderia; in esso il lettore sia operaio che tecnico troverà come l'operaio utilizzando i suoi strumenti di contrattazione e le sue conoscenze e affinandole con quelle degli altri, può produrre una iniziativa che punti nella fabbrica ad un intervento teso alla tutela della salute e come con l'aiuto e la partecipazione di tecnici e studenti può porsi il problema della prevenzione non come momento a sé ma come momento riformatore di tutti quegli strumenti che devono servire per la difesa attiva della salute, dalla nascita alla morte. In particolare i tecnici potranno trovare un modello di interpretazione, un modo di porsi rispetto ai dati che i lavoratori hanno fornito attraverso la compilazione dei questionari e che altri tecnici hanno fornito con le rilevazioni sull'ambiente e con le visite, in uno sforzo teso non a dimostrare come i tecnici che hanno fatto una scelta di campo sono più bravi, ma come la scienza, la medicina ad esempio abbia oggi la possibilità di rinnovarsi facendo un salto che rivaluti e riqualifichi quelli che sono e devono essere non solo i portatori di scienza ma quelli che hanno la responsabilità della vita umana. Dicevamo che il lettore troverà entrambe le cose, per l'operaio in particolare pensiamo possa essere anche uno strumento di contrattazione oltre che di conoscenza e per il tecnico uno strumento di conoscenza, e perché no, di meditazione rispetto al ruolo che gli compete.

Questo libro che è scritto da un collettivo formato da operai, medici e psicologi non è certamente il massimo che poteva essere espresso in un libro, ma certamente è il massimo di una esperienza che mette assieme categorie diverse e che dimostra come queste riescano ad integrarsi senza prevaricazione, ognuna nel proprio ruolo. Potrà accorgersene il lettore anche dal linguaggio diverso che si ritrova nelle cose scritte, come possa prodursi scienza diversa, nuova rispetto alla crescente domanda che oggi viene posta e alla quale occorre rispondere. All'inizio della stesura di questo libro avevamo in mente di più i lavoratori, ci siamo accorti scrivendo che una grossa parte è invece indirizzata ai tecnici. Vogliamo ripeterlo,

anche se si ritroverà più chiaramente all'interno del libro, il riferimento ai tecnici non vuole essere un richiamo, né un classificarli in buoni e cattivi, quelli che stanno da una parte e quelli che stanno dall'altra; il riferimento è un riferimento che viene oggi più che mai dall'esigenza che il problema pone e per il quale la classe operaia in primo luogo richiede una chiara risposta dai tecnici. Non si vuole una nuova committenza, si vuole una scienza diversa dove ognuno gioca un ruolo attivo; questo libro che pubblichiamo dimostra ancora una volta che si può fare di meglio e di più nel combattere la nocività sul lavoro (e non solo quella): chiediamo che i modi per migliorare l'ambiente di lavoro siano un momento ulteriore di discussione e di approfondimento.

Per questo il libro è aperto e non chiuso nella sua esperienza alle critiche che potranno venire; tuttavia si deve sapere che la richiesta è di andare avanti, per una medicina diversa al servizio non solo dei lavoratori ma della collettività nel suo insieme.

La partecipazione dei medici a questa esperienza, sia alla stesura del libro, che alle fasi precedenti, ha voluto significare il tentativo di usare in modo non diverso, ma nuovo, più ampio e problematico, le nostre conoscenze tecniche e scientifiche, cercando di aumentarle, di modificare i vecchi punti di vista, di accettare e di partecipare alla costruzione di un nuovo modello di medicina preventiva, in grado di rispondere alle domande sempre più crescenti che vengono dai «fruitori» della medicina e a quelle dei medici, che sempre più pressanti hanno i problemi sul proprio ruolo e sui contenuti della loro professionalità.

Il contributo dei medici si può vedere articolato in due momenti: uno più specificatamente tecnico, quello cioè di partecipare ad un processo di socializzazione delle conoscenze, quelle mediche, indispensabili a che la classe operaia, ma non solo essa, si possa riappropriare di tutto il bagaglio indispensabile per affrontare il problema del controllo sulla propria salute e sulla nocività degli ambienti di lavoro in modo diverso e rispondente alle proprie necessità. L'altro, quello di vedere in quale modo un modello, nato dal movimento operaio, finalizzato, come si diceva prima, al controllo della nocività ambientale, possa articolarsi anche in realtà diverse da quella della fabbrica e possa diventare un momento dialettico rispetto alla medicina così come è adesso. E quindi come i tecnici della salute possano, attraverso l'adesione ad un nuovo modello, che è politico e culturale allo stesso tempo, cercare di risolvere in un modo fattivo per tutti, i problemi sulla scienza e sui loro ruoli. Si vedrà che nelle conclusioni infatti è estremamente privilegiato il problema dei tecnici, delle realtà della medicina e dell'organizzazione sanitaria: questo è un dato di fatto, né positivo né negativo: i tecnici non sono diventati operai durante questa esperienza, né i lavoratori che hanno steso il libro parlando di malattia e salute sono diventati medici.

Le conclusioni sono un tentativo di risposta e di proposta per un confronto con tutti quelli che hanno gli stessi problemi e le stesse esigenze.

Uno dei risultati di questa esperienza sta anche in questo; nel l'aver verificato come, ad ognuno nella specificità delle proprie funzioni, sia possibile contribuire alla formazione di esperienze, alla loro razionalizzazione, alla proposta di nuovi approcci e tentativi di soluzione, ai problemi, ad un aumento di conoscenze.

A noi da questo lavoro sorgono una serie di domande che dovrebbero diventare oggetto di discussione proprio tra i tecnici della salute, così come lo sono state e lo sono, all'interno del movimento operaio. E che vanno da cosa voglia dire accettare l'egemonia della classe operaia per i medici a come la medicina di oggi risponde alle esigenze profondamente cambiate sulla salute. Quali sono i nuovi strumenti concettuali e scientifici in grado di rispondere a queste nuove esigenze.

Qual è la funzione del medico oggi. Rispondere a tutto questo, o meglio cercare di rispondere è secondo noi sempre più necessario ed attuale.

Questa esperienza, che è proprio quello che ci ha fatto sorgere queste domande, e che ha coinvolto ovviamente un numero di persone ben più grande di quelli che l'hanno poi razionalizzata, e vuoi dire tecnici di diverso genere e funzione politica, operai, studenti, docenti, per noi dimostra come sia possibile contribuire in un modo fattivo all'«invenzione» di una medicina magari «grezza», certo più valida per tutti.

FIAT MIRAFIORI STORIA 1950-1975

(dagli «anni duri» ad oggi)

1.1 Ricostruzione dell'organizzazione sindacale in fabbrica

Il problema della nocività

Dopo la distruzione dell'organizzazione sindacale e politica alla FIAT, passata negli anni '50 attraverso la più rigida repressione padronale, i pochi compagni superstiti che, superate non poche umiliazioni, sono rimasti nella fabbrica e quelli che, licenziati fanno i dirigenti sindacali a tempo pieno vivendo per molti anni con un misero salario, intraprendono il lavoro di ricostruzione dell'organizzazione.

Dei compagni rimasti può dirsi in genere che, benché il più delle volte vengono dequalificati e trasferiti nei reparti confino, possiedono grosse capacità professionali; lo stesso vale per i compagni che, licenziati, cominciano a riformare il nuovo gruppo dirigente sindacale.

Evidentemente il fatto di ritrovarsi con un gruppo dirigente interno ed esterno preparato culturalmente, professionalmente e politicamente, se da una parte agevola la costruzione di risposte adeguate e politiche al padronato, da un'altra, proprio per l'estrema debolezza del movimento ancora fiaccato dalla repressione e da una politica clientelare che è in un certo senso di privilegio rispetto ai lavoratori non FIAT, impedisce a queste risposte di tradursi sul piano della lotta.

All'interno della continua ricerca e costruzione dell'organizzazione del movimento operaio, l'esigenza di riuscire a dare una risposta al padrone e di presentare, nel contempo una proposta ai lavoratori, induce il gruppo dirigente a farsi carico dell'esigenza di impostare un lavoro che non solo parta dalla fabbrica, ma che si consolidi nella stessa fabbrica diventando organizzazione.

A questo fine, intorno agli anni '60 un gruppo di compagni, interni ed esterni, ed un medico si ritrovano una volta alla settimana in 5° lega dopo l'orario di lavoro a discutere dell'ambiente di lavoro e della salute.

Di qui parte anche l'esigenza di far fare un salto qualitativo all'organizzazione, su questi problemi, battendo le posizioni di attendismo da una parte e quelle estremiste dall'altra e di rifiuto della contrattazione che, peraltro in quel periodo escludeva l'organizzazione sindacale di classe, (esclusione della quale ancora oggi si paga il prezzo politico).

Dagli anni '50 ad oggi molta strada è stata fatta, sono state superate molte difficoltà non solo all'interno della fabbrica, ma anche dell'organizzazione sindacale. La posizione di rifiuto della contrattazione, ad esempio, sul problema della nocività e quella dell'O.d.L, esistono ancora oggi allo interno del sindacato. La prima è quella di chi dice: «lasciamo fare al padrone, così la colpa sarà sua e noi ne rimaniamo puliti», con il rischio che il padrone si muova come meglio crede, che i suoi interventi sulla nocività diventino strumenti di potere, molto difficili poi da modificare o da eliminare (basti pensare alla Malf). La seconda posizione è quella che dice «tutto e subito, gli accordi sono bidoni». Per chi pensa e agisce in questo modo, non serve alla classe operaia acquisire nuove conoscenze, troppo grosso il rischio che gli operai diventino specialisti. «Tanto poi il padrone ci frega sempre». Temiamo che tutto sommato questi discorsi siano estremamente ben visti ed utili per il padronato, che sfrutta in questo modo chi da destra e da sinistra, porta avanti una politica, oggettivamente, antisindacale e che divide oggettivamente i lavoratori.

Però il padronato, e l'esperienze delle lotte sul controllo ambientale a

Mirafiori ce lo hanno dimostrato più e più volte, ha capito molto bene cosa abbiano voluto dire accordi come quello del controllo delle linee, dell'accordo 5-8-71, dell'orario di lavoro e ha salutato, pensiamo, con soddisfazione tutte quelle iniziative tese a non gestire tali accordi.

Il movimento sindacale e i lavoratori non sono miopi: proprio facendo esperienze, controllando i tempi, correndo il rischio di essere dei « ragionieri », gestendo i comitati che sono « settoriali » e « specialisti » hanno retto e reggono, battendo le tendenze delle quali parlavamo prima. E lo dimostra oggi il Sindacato quando chiede di discutere gli investimenti e le ristrutturazioni e non solo il salario, dimostrando quanto sia utile sapere di più per essere più forti, meno vulnerabili.

Una delle cose che si noterà nell'esposizione dell'esperienza è il rapporto che attualmente esiste tra operai e tecnici, omogeneizzati nel modello sindacale di intervento e controllo. Crediamo sia utile precisare in queste prime pagine come all'inizio delle esperienze sulla nocività, il rapporto tra operai e tecnici della salute non fosse semplice. Ognuno aveva un modello di valutazione della propria salute e dei problemi del lavoro. Esistevano problemi di linguaggio, ma anche la necessità di trovare un modo comune per evidenziare e catalogare disturbi e malattie rispetto alle cause e alle fonti che li determinavano. Si partì allora chiedendosi: cosa cerca un individuo quando deve scegliere la propria abitazione? Che sia comoda da raggiungere dal proprio posto di lavoro, che sia ariosa con molta luce, che non sia umida, non rumorosa. Si cominciò a confrontare quelle che sono le condizioni di benessere per una casa a quelle che sono le condizioni ambientali in fabbrica. Quali gli elementi che troviamo in entrambi i luoghi e quali no.

Si iniziò a discutere, all'interno del gruppo di operai insieme al medico, che significato avessero le parole, e i problemi, come umidità, rumore, luminosità, quali erano le cose già patrimonio di tutti e quali no. Il medico da parte sua «socializzava» le sue conoscenze, quali disturbi e malattie potevano provocare i vari elementi di nocività (ad esempio quali sono le reazioni dell'organismo lavorando in un ambiente secco o in un ambiente molto umido, insomma quali sono ad esempio le condizioni di umidità «giusta» affinché il lavoratore non soffra né in un senso né nell'altro). Da questo primo momento di confronto tra uomini ed esperienze così diverse si iniziò un faticoso lavoro di socializzazione delle conoscenze, e di «fondazione» di un linguaggio comune, primo passo per arrivare ad un metodo generalizzato e generalizzabile.

Questo tipo di approccio al problema consentì anche di fare un salto qualitativo nei confronti del rapporto con il tecnico. Nella misura in cui gli operai prendevano coscienza che loro stessi in prima persona, potevano dire se un certo tipo di ambiente di lavoro andava bene o no, venivano meno (o, sicuramente, cambiavano di valenza) le domande e le richieste al medico: restava sempre il «responsabile» della salute, ma c'era ormai la coscienza che se si volevano avere dei risultati, neanche a **quel** tecnico amico, era possibile delegare la soluzione del problema. Si incominciava a capire che solo coinvolgendo la maggior parte dei lavoratori su questi temi, riportando ad essi i risultati del lavoro di una piccola avanguardia, era possibile, nella realtà dello scontro di fabbrica, fare dei passi in avanti.

Si incominciava a capire anche che quel medico che lavorava con gli operai era sì un modello di medico con il quale tutti avrebbero voluto avere a che fare, ma che il medico di fabbrica, e neanche quello della mutua, erano così e che proprio con questi bisognava fare i conti. Fare i conti e porre le domande e cercare di responsabilizzarli e cercare di non più accettare la delega

insita nel rapporto col medico.

Un passo in questo senso fu quando, sulla scorta delle informazioni del medico di parte nel problema della silicosi (come si sviluppa, quali sono le polveri che ne sono responsabili, quali i danni ai polmoni), il gruppo degli operai della 5° lega andò dal medico di fabbrica a porre determinate domande: quanti nella FIAT, erano i colpiti, come mai nelle schede delle schermografie si trovava la dizione «trauma polmonare», e che cosa voleva dire. Oggi ormai si sa che questo modo di procedere vuoi dire non delega, oggi come allora, ma vuole anche dire validazione consensuale: nella misura in cui si confrontavano i due modelli di medici, il loro modo di porsi rispetto al ruolo della fabbrica e dell'ambiente di lavoro nel determinare la patologia dei lavoratori, si validava un tecnico e l'altro no.

Ripetiamo che oggi può sembrare facile dire queste cose, scrivendole e rileggendole alla luce dei fatti. Resta però da dire, senza spirito di polemica, che purtroppo, oggi si vedono esperienze portate avanti sulla noci-vita ambientale, nelle quali questo patrimonio del movimento, i 4 gruppi di fattori, la non delega, la validazione consensuale, la partecipazione o non c'è, perché non è conosciuto oppure viene deformato, impoverito o estremizzato, sempre però col medesimo risultato di sterilità. Basti pensare a chi vorrebbe che i lavoratori diventassero tecnici, facendo in prima persona le rilevazioni ambientali o che i tecnici «entrassero» nei gruppi omogenei, diventassero «amici» degli operai, come se questa fosse la strada giusta per risolvere i problemi degli operai e quelli dei tecnici.

Pensiamo che scrivere queste cose all'inizio del libro, cose che poi si troveranno sia schematizzate, sia trasformate in « prassi » tecnica e politica, possa agevolare il lettore nell'avvicinarsi all'esperienza raccontata. Vi è la necessità di sapere di più sulla fabbrica al cui interno, è però impossibile muoversi.

Si fa più che mai viva quindi, l'esigenza di costruire dei rapporti (che per ora sono tenuti solo attraverso i volantini esterni e la radio) con i lavoratori e con i compagni che stanno organizzandosi, passando dalle formulazioni a tavolino a momenti di conoscenza più concreta.

Ha inizio la fase dell'indagine sul campo: attraverso i compagni ci si comincia ad informare sul lavoro che si svolge ed in particolare, come si svolge, quali macchinari si usano, quali materiali, quanti operai, quali sono i tempi, quante le categorie, « tanto fumo, polvere ecc. ».

Con il medico si inizia anche a parlare in modo specifico degli effetti che determinate sostanze possono avere, sul fisico dei lavoratori, con particolare riferimento ad alcuni gruppi su cui è possibile disporre di molte informazioni dal momento che vi sono dei compagni che lavorano o che sono molto vicini a quei determinati posti di lavoro. Viene affrontato quindi il problema del piombo e pertanto del saturnismo in riferimento ai lavoratori che riparano i bolli sulla scocca, limando il piombo, dell'uso del cianuro per gli addetti ai trattamenti termici ed il problema della silice e della silicosi nelle fonderie.

Si parla, per la prima volta, di indagine epidemiologica, di non delega, nel senso che gli operai devono essere in grado di rispondere organizzandosi fra di loro, senza delegare ad altri, e di validazione consensuale: intorno alla esigenza che gli operai partecipino per decidere con il sindacato le linee ed i problemi da portare avanti, ha inizio, insieme con le discussioni teoriche ed informative, il lavoro all'interno della fabbrica.

In seguito agli scioperi per il contratto del '62 che segnano, dopo la battuta di arresto degli anni '50, il ritorno allo sciopero degli operai FIAT, si registra, a

livello di accordi, firmato separatamente da una delle tre organizzazioni sindacali, un'ulteriore divisione sindacale. A causa del perdurare della debolezza del movimento, lo stesso contratto del '66 ritrova la FIAT immobile.

Sul piano della lotta, attraverso la tenacia dei compagni, si sta però ritessendo la tela, e vanno nascendo nuovi quadri.

In quegli anni, l'uso a piene mani della recessione economica e l'espansione della produttività della Fiat accompagnati da bassa professionalità e scarsa sindacalizzazione, se da una parte sono strumenti adoperati dal padrone per fermare le lotte e costringere il movimento sindacale sulla difensiva, da un'altra contribuiscono ad evidenziare sempre più chiaramente, l'uso strumentale che il padrone ne fa e quindi ad evidenziare le contraddizioni fra bassi salari, bassa professionalità e dall'altra alti profitti e alta produttività.

Nel '67-'68 si pone l'esigenza di poter girare nei reparti, si avrà così lo scontro frontale con la Fiat e i membri di C.I., sulle parole d'ordine «*siamo membri di C.I. e quindi giriamo le officine per espletare il nostro mandato*», contemporaneamente ed in tutta la Fiat, si spostano dal proprio posto di lavoro e iniziano i sopralluoghi.

Dopo avere accumulato centinaia di giorni di sospensioni e di multe la Fiat cede ed avranno così inizio i sopralluoghi ufficiali all'interno delle officine.

Ma i 18 membri di C.I. della Mirafiori, pur potendo girare all'interno dei reparti, non sono e non possono essere in grado di intervenire dappertutto.

Il primo reale momento di confronto, fra i problemi discussi ogni martedì o venerdì sera in 5° lega e quelli posti dalla fabbrica, si ritrova alle Fonderie dove viene utilizzato un questionario che, distribuito davanti alle porte all'entrata, viene riconsegnato compilato dai lavoratori all'uscita.

Il questionario se da una parte pone tutta una serie di domande, dall'altra ha il compito di sensibilizzare maggiormente i lavoratori sul problema della silicosi. Quest'ultimo obiettivo viene perseguito in modo più specifico attraverso la distribuzione di una serie di volantini che spiegano in che cosa consiste la silicosi e come si manifesta.

Il risultato di questo referendum che raccoglie il 10% di risposte, è molto importante proprio perché i problemi presentati dalle risposte dimostrano che se discussi anche parzialmente come in questo caso vengono accettati e portano alla fermata di due squadre di sbavatura che pongono richieste precise per l'eliminazione della polvere.

Nel periodo '67-'68 partono alcune vertenze di reparto sulle categorie che, pur non avendo molto peso, stanno ad indicare che qualcosa sta mutando.

La forte astensione per le pensioni e per i fatti di Avola e Battipaglia mostra infatti che le lacerazioni, provocate nell'organizzazione dalla rappresaglia padronale, si stanno ricucendo. Nel '68 vi è un salto qualitativo individuabile nella ricerca di una maggiore partecipazione ed in una ritrovata, ma non definita unità da avviare fra le tre correnti sindacali FIOM-FIM-UILM. Infatti rispetto al problema dell'orario di lavoro e dei cottimi si avrà dopo un'ampia consultazione effettuata con l'utilizzo di un questionario che raccoglie oltre 20 mila risposte, una forte partecipazione agli scioperi che si concluderanno con un buon accordo.

In questo periodo è aumentata anche la conoscenza teorica sul problema dell'ambiente e va sempre meglio delineandosi l'esigenza di far riferimento ad uno schema d'intervento che faciliti l'individuazione dei rischi (si parla di quattro gruppi di fattori di nocività), di disporre di un linguaggio comune comprensibile e di impostare indagini mirate e centrate sul gruppo operaio addetto a determinate lavorazioni.

Vi è inoltre una vivace discussione intorno ai contenuti vertenziali riguardanti

l'orario ed in particolare, intorno alla opportunità, rispetto al problema della salvaguardia della salute di rivendicare la settimana o la giornata lavorativa corta.

All'interno di queste riflessioni si stabilisce il primo approccio con il medico di fabbrica al quale si va a porre una serie di quesiti che tendono a responsabilizzarlo rispetto al rischio esistente in fonderia. Questa iniziativa pone, anche se ancora all'interno dell'organizzazione e con diverse sfumature, il problema del rapporto con i tecnici che grosso modo può essere riportato a due posizioni: al giudizio negativo da parte di chi vede una iniziativa arretrata nel confronto con il medico, considerato al servizio del padrone e chi contrappone quello positivo espresso da chi, avendo avviato il dialogo è invece convinto di poter comunque riportare il medico all'assunzione di una precisa responsabilità rispetto al ruolo ricoperto.

Nella stessa direzione vanno gli incontri con il Direttore sanitario dell'ENPI e con l'Ispettorato del Lavoro.

Nell'organizzazione, inoltre, si sta facendo strada un qualche cosa di più che però non è ancora patrimonio di tutto il movimento anche se una grossa spinta viene dalla lotta sulle pensioni che manifesta l'esigenza di riuscire a stabilire un rapporto diretto fra la fabbrica e l'esterno, la società.

Infatti questo primo periodo che arriva come vedremo fino agli anni '70, se può caratterizzarsi soprattutto rispetto alla fabbrica, è tuttavia comprensivo di una problematica più vasta direttamente collegata alla crescita di esigenze esterne quali la casa, i trasporti, ecc. Questi ultimi problemi infatti risultano acuiti dall'afflusso di immigrati che invogliati, nel segno di una civiltà industriale ad abbandonare le loro terre, si stabiliscono al nord, permettendo così alla Fiat di sfruttare gli impianti produttivi e di puntare ai 2 milioni di vetture.

All'inizio del '69 si riaprono delle vertenze di reparto sulle qualifiche che saranno alla base delle grandi lotte del giugno-luglio. Sempre in questo periodo vengono affrontati due problemi che, altamente sentiti dai lavoratori, vengono sollevati in parte dall'organizzazione sindacale ed in parte dalla Fiat: la mensa e la Malf.

Il problema delle qualifiche trova una soluzione all'interno dell'organizzazione anche se fra vivaci discussioni centrate soprattutto intorno al criterio della job-evaluation che interessava maggiormente gli operai specializzati e qualificati perché tagliava fuori i lavoratori addetti alle attività più parcellizzate, proprio quelli cioè che costituivano la maggioranza e dai quali veniva la spinta maggiore alle lotte.

Nella discussione intorno al problema della mensa e della mutua MALF (cioè la mutua Fiat) si ritrova il modello di intervento che, sorto in 5° lega, si è, sia pure in parte, trasferito nei lavoratori e nell'organizzazione nel suo insieme.

Per la mensa si pone prima di tutto il problema della salute: si chiede una mensa che elimini i disguidi e quindi i disturbi che si fanno risalire al baracchino e si chiede più tempo per mangiare ed un prezzo politico.

A proposito della Malf è opportuno precisare che se è vero che come organizzazione si era favorevoli al passaggio della mutua Fiat sotto la gestione dell'Inani, è stata la Fiat che, a causa dei costi di gestione della mutua, ha preferito scaricarla, avvalendosi di una legge non certo recente, ma risalente a molti anni prima ed, ancora oggi, non applicata per intero.

Sempre la Fiat ha anche valutato nell'assumere posizione rispetto al problema della mutua, che taluni privilegi tanto cari a Valletta non servivano più ai suoi scopi.

Alla luce dei fatti, si può oggi sostenere che l'esperienza di questi anni è un esempio di sviluppo della lotta operaia e della sua capacità di mettere in questione

scelte generali del capitale, superando così, attraverso la ricostruzione dell'organizzazione di classe, gli effetti della divisione e della arretratezza culturale e professionale.

Rompendo con la discriminazione e con gli schemi del passato, viene quindi posta alla base delle richieste di mantenimento delle condizioni di miglior favore, l'esigenza di avere una mutua con un legame stretto con la fabbrica e cioè una mutua che non si limiti a curare, ma che ricerchi negli strumenti da usare (ad es. il libretto sanitario che c'è già) un momento unificante fra prevenzione, cura e riabilitazione.

Il '69 si chiude da una parte con una grossa polemica con i lavoratori su questo problema che è stato strumentalizzato anche dal sindacato della Fiat (Sida). Dall'altra, con l'accordo sulla regolamentazione delle linee, si conquistano i primi 56 delegati che hanno il compito di controllare gli organici, la produzione, i ritmi.

L'estensione, di fatto, delle conquiste dei delegati a tutte le altre lavorazioni, sulla spinta di questo accordo, apre, finalmente, la possibilità di gestire a livello del gruppo operaio, l'accordo sul cottimo. Con questo accordo si evidenzia il grado di più avanzata elaborazione sul problema delle categorie e si batte la richiesta della *Job Evaluation* e della 2a per tutti, che, era appoggiata dai gruppuscoli e da una parte dell'organizzazione sindacale, ma che non andava ad intaccare l'organizzazione del lavoro e il potere padronale.

L'accordo sulle linee, insieme a quelli per l'orario, la mensa, la MALF, oltre ad avere dei contenuti specifici, sono anche l'applicazione di un modello di intervento complessivo, contro le tesi di chi puntava tutto sul salario; modello che scaturisce anche dall'esperienza di lotta sulla nocività, il fatto cioè che il controllo sugli organici, sui ritmi, oltre ad avere validità in quanto tali, sono parte integrante di quello che è il controllo nell'ambiente di lavoro e la riduzione della nocività.

Il 1970, con la definizione della dispensa sui 4 gruppi di fattori si apre offrendo all'insieme del movimento una proposta di criteri e di metodo che segneranno una svolta profonda per i lavoratori e per lo stesso sindacato.

1.2 La dispensa sindacale

Modello di controllo della salute

Dal momento di semplici enunciazioni sui temi dell'ambiente che trovavano un parziale impegno del movimento in termini di monetizzazione, segue la definizione di una strategia che, come condizione prioritaria dell'azione sindacale, pone al centro della contrattazione rivendicativa l'esigenza dell'uomo anziché quella della produttività. Come dimostra soprattutto l'accordo delle linee e dell'orario, e poi l'accordo 5-8-'71 ma con l'accordo delle linee e l'estensione a tutte le squadre del delegato, si delinea oramai la figura del gruppo omogeneo nel quale attraverso la partecipazione diretta al controllo degli organici, dei ritmi, mette in pratica la validazione consensuale e la non delega e batte le posizioni moderate ed estremistiche che finivano per chiedere più salario.

Con la dispensa viene offerto al movimento operaio ed alle sue organizzazioni un materiale sistematizzato che è, come abbiamo visto e come vedremo, diventato parte integrante, in questo modello di intervento, per il sindacato.

In pratica in essa si fissano e si delineano il concetto di gruppo omogeneo, il modello di rapporto fra questo ed i tecnici (ad esempio: caposquadra, il capo

officina ecc.) ed i principi di non delega e di validazione consensuale, ad esempio rispetto ai ritmi e agli organici.

Si chiarisce che il gruppo operaio omogeneo è l'elemento determinante che, sulla base di giudizi di valore, individua i problemi della condizione operaia, e colloca i giudizi ed i problemi dei singoli gruppi in un contesto d'insieme ed indica le informazioni che i tecnici devono fornire alla classe operaia nel momento in cui essa viene ad assumere una posizione egemonica.

Va precisato però che non si vuole un'astratta esaltazione dello spontaneismo ma la creazione di un sistema efficiente dal punto di vista scientifico nel quale, spetta e va riconosciuto, al sindacato il compito di realizzare il coordinamento fra i diversi gruppi operai in modo che il concetto di gruppo si inquadri, negli interessi, negli obbiettivi nel concetto di classe operaia.

Ciò comporta un capovolgimento di rapporti nel senso che gli operai in genere e soprattutto quelli impegnati in determinati punti della fabbrica, da oggetti al servizio della programmazione capitalistica diventino soggetti in grado di esercitare il controllo delle condizioni ambientali e tecniche sulla base di un piano organizzativo e culturale.

Questo è in sintesi il senso dell'affermazione secondo cui il giudizio del gruppo operaio è uno dei criteri scientifici.

In tal senso la classe operaia è uno dei punti di partenza per un nuovo corso di proposte atte a definire nuovi parametri, nuovi criteri di ricerca e di sperimentazione, mentre invece banale è l'impostazione che vedrebbe la scuola ed i tecnici al servizio della classe operaia. In altre parole si vuol sostenere che, se si accettasse il principio che solo i tecnici che fanno una scelta rivoluzionaria sono abilitati a collaborare con la classe operaia, si rifiuterebbe il fatto che i tecnici e la scienza possono giocare non da esterni e nemici e neppure da interni ed amici, un ruolo autonomo che abbia alla base gli interessi della collettività nel suo insieme.

Oggi la scienza è già schierata dalla parte dei padroni, quindi è già di parte, ma per nostra fortuna anche i padroni muiono, questo dimostra che così come è non serve bene neanche loro, per questo si è convinti che la classe operaia, i tecnici e gli intellettuali osservando ognuno un ruolo attivo e non passivo e subalterno, possono essere portatori di nuove proposte.

Il 1970 vede realizzarsi, sul filone della linea ambiente due momenti importanti che diventano la verifica di quanto le affermazioni teoriche abbiano fatto strada nella mente dei lavoratori e nella organizzazione: si intende far riferimento ai fatti dell'officina 74 ed alla vertenza alle fonderie.

I verniciatori dell'officina 74 per primi sollevano il problema del risanamento delle cabine rivendicando, con un programma organico, l'aumento del numero degli addetti come prima misura per aumentare le pause e per ridurre con la presenza in cabina, il tempo di esposizione della vernice.

In difesa della salute e contro il rischio della silicosi, i sindacati prendono ufficialmente posizione inviando all'AMMA e alla direzione Fiat una lettera che apre la vertenza generale sull'ambiente di lavoro in Fonderia e pone precise indicazioni per realizzare sostanziali e radicali modifiche ambientali.

Sempre nel 1970 alle Fonderie Mirafiori, vi è una grossa trasformazione tecnologica che vede modificarsi l'organizzazione del lavoro, smantellate le vecchie linee di formatura e colata, viene impiantata una nuova linea meccanizzata che ai lavori tradizionali come il ramolaggio introduce una maggiore parcellizzazione.

Sparisce la colata a mano che diventa automatica con l'uso di un carrello, la manodopera passa da circa 1000 operai a 600, diminuiscono i fattori tradizionali di nocività, come la polvere, ed aumentano il rumore, i ritmi, i carichi di lavoro.

Va però detto che, se l'introduzione di questa linea permette di scoprire elementi nuovi e pone dei limiti di contrattazione, ad esempio, sui ritmi, la linea raccoglie, nel suo modo di far lavorare, alcuni criteri contenuti nelle richieste poste dalla vertenza aperta e non conclusa e dai volantini. Vi è infatti uno sgravio per la colata, le operazioni di distaffatura e formatura sono più automatizzate, la sbavatura è altamente meccanizzata e le pause passano da 20 minuti a 40 e successivamente a 90.

Il 1970, sul problema dell'ambiente e della salute si chiude, volendo fare un bilancio, con un dato positivo ed uno negativo. Se con l'approvazione dello statuto dei diritti dei lavoratori, divenuto legge il 20 maggio '70 si acquisisce definitivamente il diritto d'indagine nella fabbrica e della salvaguardia della salute, e questo a dimostrazione che nel sindacato questo problema è ormai accettato, si registra ancora nei fatti una tendenza a voler monetizzare il problema della salute e della nocività.

A tal proposito si può citare come esempio la situazione di una officina di stampaggio a caldo delle Fucine, dove bisogna ammetterlo, le condizioni ambientali sono estremamente gravose e brutte, i lavoratori pongono una richiesta corporativa di 200-300 lire orarie e la sostengono con 10 giorni di lotta ad oltranza.

Dopo parecchi giorni di trattativa fra Sindacato lavoratori e azienda, sulla base delle indicazioni del sindacato contenute nello slogan «la salute non si vende ma neanche si regala», si arriva ad un accordo che assume come prioritaria la modifica dell'ambiente e l'aumento delle paghe di posto.

1.3 Accordo aziendale 5-8-1971 e sue conseguenze

Il massimo dell'esperienza fatta sul problema ambiente si concretizza con l'accordo siglato il 5 agosto 71 fra Fiat e organizzazione sindacale che prevede:

- elenco aggiornato delle sostanze presenti a livello generale (sezione) e a livello di officina e delle lavorazioni;
- tabelle dei valori massimi di concentrazione delle sostanze presenti;
- determinazione di una mappa delle condizioni ambientali per l'individuazione dei rischi;
- rilevazioni dei dati ambientali da effettuarsi mediante le attrezzature ed i tecnici del laboratorio Ricerche e Controlli della Fiat;

inoltre per la carrozzeria e le fonderie, agli impegni sopra indicati si aggiunge l'assunzione dei dati relativi a:

- visite mediche di assunzione;
- visite periodiche;
- assenze.

La fase applicativa dell'accordo vede la compilazione dei questionari di gruppo e delle schede riepilogative, ma l'iniziativa non andrà in porto per la mancanza di una spinta reale e per il rifiuto della Fiat ad assumere un programma organico d'intervento, ma anche per la posizione di una parte dell'organizzazione che vede nell'accordo che sancisce i comitati, cioè i 6 contrattatori per comitato (cottimi, ambiente, categorie) un fatto di divisione dei problemi e di specializzazione e dal quale maggiormente si evidenzia e si inasprisce la differenza delle due posizioni: chi è per la contrattazione e per l'uso dei tecnici in

quanto tali e non perché amici, e chi vede ancora, nella contrattazione, perché, ad esempio le rilevazioni le fa la Fiat, un bidone per cui è preferibile non entrarci ed utilizzare dei tecnici amici e di parte. Questa esperienza mette in chiara evidenza che, per una reale e corretta gestione, e salvaguardia della salute, dopo la compilazione dei questionari e delle schede riepilogative occorre disporre di tutta una serie di dati non sempre questi sono reperibili all'esterno della fabbrica, cioè presso l'Inail, l'Inam, l'Inps e così via.

1.4 Il problema dei tecnici Il rapporto con gli Enti

Di qui l'esigenza di avere un unico gestore della salute, attrezzato per la registrazione dei dati, in grado di imporre criteri validi per tutti e capace di promuovere, coordinare, indirizzare ed attuare, per quanto di sua competenza, la prevenzione, la cura e la riabilitazione. Strettamente legato a questa esigenza emerge, ancora una volta, il problema del rapporto con i tecnici: in questa fase va in crisi più che mai la figura del tecnico amico o di parte, non perché questi sia professionalmente incapace, ma perché viene a mancargli tutta una serie di informazioni e non ha la possibilità di predisporre opportuni accertamenti ambientali e sani-tari in quanto, essendone fuori, non può incidere su quelle strutture che hanno il compito di attuare il modello sanitario di prevenzione, cura e riabilitazione.

In tal senso si ritiene che, o l'organizzazione sindacale si organizza con una sua mutua, con i suoi tecnici, con i suoi laboratori, oppure, nel formulare proposte che tendono, come si diceva prima, all'attuazione della riforma sanitaria che delinei per i tecnici un ruolo che non sia di delega.

Per essere più espliciti ciò che si vuole non è la delega al tecnico dei problemi della salute, come accade in molte esperienze nelle quali non è più l'operaio che diventa nuovo committente ma il tecnico che, assumendosi una delega spesso lasciata a chi ha studiato di più, diventa operaio, tecnico e committente, quindi qualcosa di diverso.

La possibilità di sviluppare e concretizzare un'azione generalizzata ed omogenea sui problemi dell'ambiente dovrebbe prevedere un rapporto con i tecnici che, partendo dalle lotte operaie di attacco all'organizzazione capitalistica del lavoro, offra loro la possibilità di liberarsi dal ruolo tradizionale di «professionisti» che li rende di fatto strumenti del sistema, per acquisire un ruolo attivo al servizio della classe operaia, assumendone gli obiettivi.

Inoltre la ricerca di un rapporto che riconosce ad ognuno il proprio ruolo, consentendo un arricchimento reciproco di conoscenza e di esperienze, può giungere alla formulazione di concrete proposte alternative sui problemi della Riforma sanitaria nei suoi tre aspetti di prevenzione, cura e riabilitazione.

Il processo di maturazione della linea sindacale che si ispira al rifiuto della monetizzazione della salute, nel corso della sua evoluzione, ha attraversato come si è visto, varie fasi.

Momento determinante è l'acquisizione che il valore dell'osservazione spontanea dell'operaio o del gruppo è legato all'esperienza ed alla crescita del gruppo primario produttivo.

La piena applicazione dei principi di non delega e di validazione consensuale consentono infatti al gruppo operaio omogeneo di affrontare il problema della nocività ambientale in modo adeguato, avvalendosi di strumenti di conoscenza che

sono rappresentati da un modello di analisi dell'ambiente di lavoro (4 gruppi di fattori) e dei mezzi di registrazione dei dati emersi dall'analisi stessa (libretti e registri).

Il passo successivo, determinato dalla considerazione che per ottenere sbocchi tecnici e politici reali è necessario il coinvolgimento degli Enti Locali, prevede che la linea ambiente esca dalla fabbrica e dalle sedi sindacali per allargarsi all'ambiente sociale più vasto.

1.5 La conferenza di Rimini

Il punto della situazione e le proposte

Questa esigenza viene ribadita ed assunta in modo definitivo ed unitario nel Convegno di Rimini nelle cui conclusioni si precisa:

- irreversibilità della non monetizzazione;
- intervento del sindacato sul « dove » insediare nuove attività produttive e sul « come » devono essere progettate le nuove fabbriche;
- utilizzazione critica della legislazione prevenzionistica, nuovi rapporti con la magistratura e utilizzazione critica di tutti gli Enti che si occupano di medicina ambientale;
- MAC e strumenti di registrazione come mezzo per far acquisire ai g.o.o. una maggiore consapevolezza della propria condizione e stimolarne la partecipazione.
- dimensione regionale e scelta degli Enti locali come coordinatori che garantiscano l'utilizzazione programmata delle strutture sanitarie esistenti per finalità definite con il sindacato;
- costituzione di un centro di documentazione nazionale;
- presenza del patronato nei luoghi di lavoro.

A Rimini si ribadisce inoltre che un rapporto nuovo con i tecnici e con gli Enti può instaurarsi a condizione che si arrivi a dei criteri comuni di intervento ed alla standardizzazione dei metodi e dei risultati. Proprio per affrontare questo problema in modo organico il sindacato rivendica alla Regione l'istituzione delle Unità di Base come primo momento di continuità fra l'iniziativa di fabbrica ed il territorio.

A questo proposito, dal Convegno di Rimini si è usciti con la proposta di elencazione delle attività necessario per programmare un intervento articolato ed efficiente sulla nocività ambientale: nei quindici punti sono comprese iniziative che il movimento ha già realizzato o sta realizzando in alcuni Comuni al fine di riuscire a definire, ad esempio, attraverso un elenco delle situazioni produttive, quali ambienti di lavoro esistono nella zona, riuscire a classificarli rispetto alla nocività esistente, ed avere un quadro aggiornato delle strutture sanitarie presenti sul territorio.

L'individuazione degli strumenti istituzionali, tecnici e politici necessari per svolgere le attività elencate nei quindici punti rivaluta il momento di confronto fra le ricerche fatte a livello di gruppo e dal gruppo stesso su di un determinato ambiente di lavoro e quelle fatte dai tecnici (medici, rilevatori, ecc....). L'attenzione volta ad un nuovo ruolo dei tecnici presuppone infatti il riconoscimento di come dal lavoro autonomo e congiunto dei lavoratori e dei tecnici possano scaturire le premesse per la realizzazione di un nuovo modo di considerare la salute e di fare la Medicina in senso preventivo.

Nella misura in cui l'inchiesta, con i suoi strumenti, metodi ed esperienze, esce fuori dalla fabbrica, i modelli di intervento diventano sempre più complessi evidenziando da un lato l'esigenza di conoscere per controllare ed individuare le soluzioni più adeguate e dall'altro di fornire ai tecnici, che dovranno effettuare le indagini secondo i criteri e le modalità indicati dai gruppi interessati, una preparazione diversa da quella tradizionale.

1.6 Il diritto allo studio – Le 150 ore – I Seminari alla Facoltà di Medicina

A questa duplice esigenza risponde la conquista del diritto allo studio, sancita con il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Nel '73-'74, nell'ambito delle «150 ore», in alcune Facoltà dell'Università di Torino hanno inizio dei Seminari monografici: al corso di Medicina partecipano inizialmente 40 lavoratori e sindacalisti della Fiat, della Singer e dell'Indesit, 40 studenti di Medicina, 4 docenti e 10 fra medici e tecnici.

Sulla traccia del documento programmatico presentato da un collettivo formato da studenti e docenti sulla medicina ambientale e sul ruolo delle istituzioni preposte, il seminario si propone di verificare attraverso un confronto di esperienze delle diverse componenti presenti, l'ipotesi di partenza secondo cui processo produttivo e ambiente di lavoro sono le cause di malattia.

A Medicina, sulla base dell'esperienza concreta dei lavoratori e prendendo in considerazione, attraverso l'analisi del processo produttivo della nocività, delle lotte operaie e della linea sindacale sull'ambiente, un arco di tempo di 5-6 anni, si formano quattro gruppi di lavoro, composti ciascuno da operai, medici, studenti e docenti per approfondire le problematiche connesse all'ambiente di fonderia, presse, verniciatura e lastroferratura.

Durante lo svolgimento di questo primo corso tenuto a medicina si sono incontrate difficoltà, alcune dovute ad ostacoli contingenti (fiscalizzazione dei corsi, frequenza, ecc.), altre al fatto che, mentre vi era un accordo di fondo fra i partecipanti sull'impostazione generale, persistevano pareri divergenti sugli specifici obiettivi che il seminario doveva perseguire.

Tali difficoltà hanno costituito occasione di riflessione non solo all'interno del seminario di Medicina, ma anche all'esterno, in quelle sedi cioè in cui i responsabili sindacali della gestione delle «150 ore» ed i partecipanti ai corsi, periodicamente si sono incontrati per confrontarsi e per esaminare la reale portata della conquista del diritto allo studio in base all'andamento delle diverse iniziative in atto.

Non è semplice formulare valutazioni sul primo corso svolto a Medicina soprattutto se si tiene conto del fatto che un giudizio conclusivo, rapportato in termini di risultati, impedirebbe di cogliere l'aspetto più dinamico ed innovativo di questa esperienza che, con l'ingresso degli operai nell'Università si è tradotta in una occasione per socializzare, generalizzare ed in definitiva rafforzare il modello sindacale di intervento sull'ambiente di lavoro. Un giudizio quindi, se di giudizio si vuoi parlare va dato rispetto ad un processo aperto ad ogni tipo di apporto tecnico-scientifico e suscettibile di ulteriore sviluppo.

Nell'anno successivo l'impostazione del secondo seminario delle « 150 ore » che ha preso in esame l'ambiente di fonderia se di fatto ha circoscritto il campo di analisi ad un solo settore di lavorazione, collocandosi in una prospettiva di continuità rispetto alla precedente esperienza, si è dimostrata una scelta molto coerente rispetto alla più vasta strategia del movimento tesa alla riappropriazione critica di quanto la cultura ufficiale ha finora prodotto.

Le «150 ore» a medicina, come momento di confronto nella sede universitaria tra esperienza operaia e produzione scientifica secondo un metodo basato sui principi della non delega e della validazione consensuale, hanno aperto una strada per raggiungere quel livello di sempre maggiore approfondimento tecnico, di arricchimento teorico indispensabile per risolvere in concreto gli specifici problemi legati alla condizione di lavoro in fabbrica.