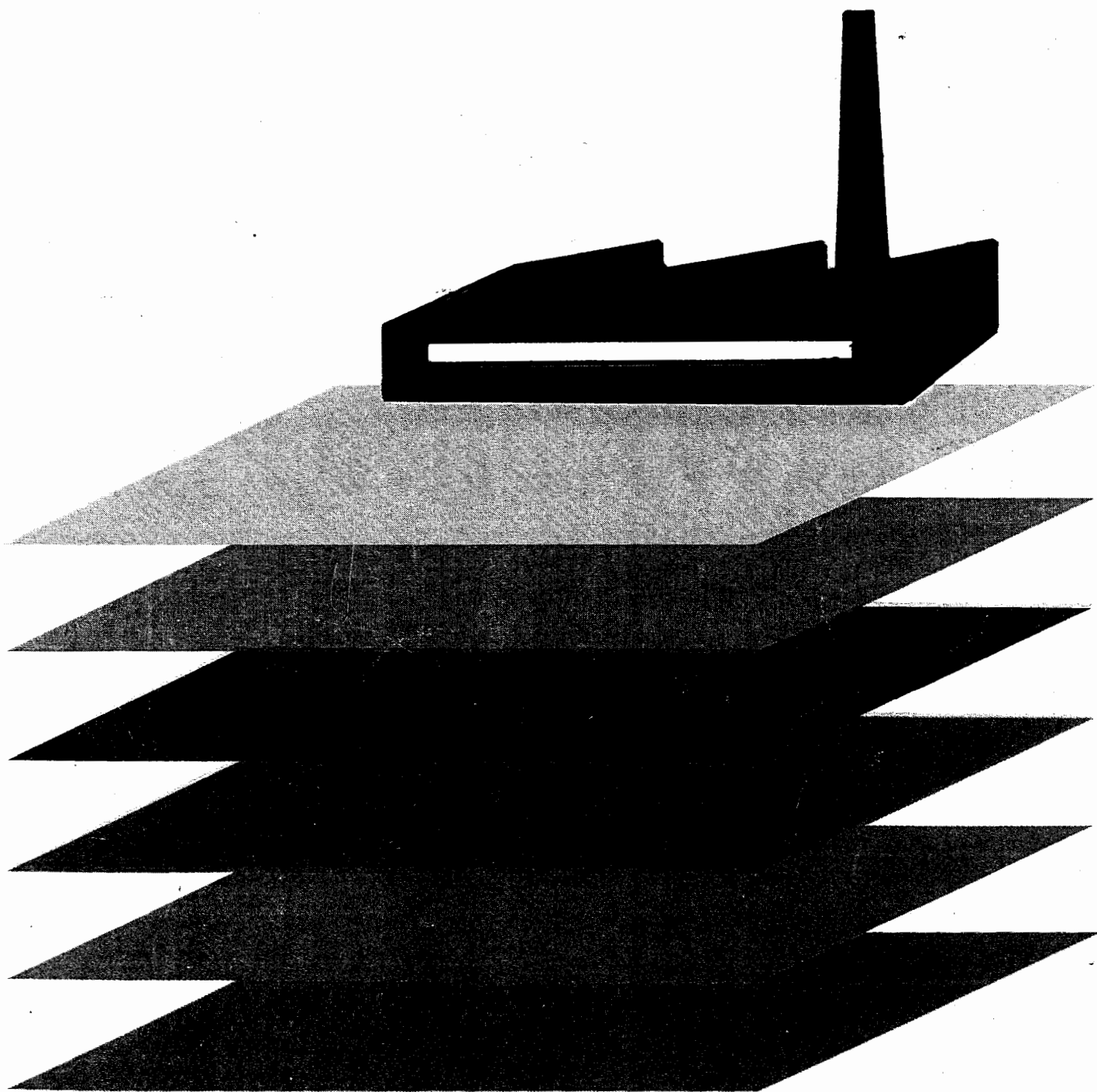


AMBIENTE DI LAVORO

la fabbrica nel territorio

a cura di: IVAR ODDONE / GASTONE MARRI / SANDRA GLORIA /
GIANNI BRIANTE / MARIOLINA CHIATTELLA / ALESSANDRA RE /



Premesse	pag. 3
1. L'AMBIENTE DI LAVORO, LA DISPENSA FLM DEL 1971	» 5
1.1. <i>Premessa</i>	» 5
1.2. <i>L'analisi dell'ambiente</i>	» 7
1.3. <i>Le cause di nocività ambientale e i loro effetti sulla salute</i>	» 18
1.4. <i>Come controllare la nocività ambientale</i>	» 32
1.5. <i>Modello di azione sindacale su due rischi specifici: silice e benzolo</i>	» 45
1.6. <i>L'iniziativa sindacale</i>	» 59
2. PRESUPPOSTI E SIGNIFICATI DELLA DISPENSA « L'AMBIENTE DI LAVORO »	» 60
2.1. <i>L'esperienza alla Farmitalia</i>	» 60
2.2. <i>L'esperienza alla Fiat Mirafiori</i>	» 62
2.3. <i>Il perché della dispensa</i>	» 64
3. REALIZZAZIONI CONSEGUITE PER LA MODIFICA DELL'AMBIENTE DI LAVORO	» 67
3.1. <i>Marginalità o centralità della fabbrica?</i>	» 67
3.2. <i>Nuovi strumenti sindacali sull'ambiente di lavoro</i>	» 74
3.3. <i>Cambiamenti nella medicina del lavoro</i>	» 77
3.4. <i>Un diverso uso del diritto</i>	» 78
3.5. <i>Iniziative degli Enti Locali sull'ambiente di lavoro</i>	» 80
3.6. <i>Formazione sindacale: potenzialità e prospettive</i>	» 86
4. IL CAMBIAMENTO NELLE FABBRICHE E NEGLI UOMINI DELLA FABBRICA	» 89
4.1. <i>Come valutare il cambiamento</i>	» 89
4.2. <i>Una proposta per valutare il cambiamento</i>	» 92
4.3. <i>La coscienza del cambiamento</i>	» 100
5. DALLA FABBRICA AL RESTO DEL TERRITORIO	» 104
5.1. <i>Dieci anni dopo: analisi critica della dispensa</i>	» 104
5.2. <i>Il processo di diffusione del modello sindacale</i>	» 109
5.3. <i>Analogia fabbrica-territorio</i>	» 112
5.4. <i>Fabbrica e territorio: quale intreccio?</i>	» 114
5.5. <i>Elementi di una esperienza</i>	» 116
6. BIBLIOGRAFIA	» 122

Questo libro è nato con un obiettivo molto ambizioso: rifare il punto, sul piano teorico, di quasi venti anni di esperienza del movimento operaio nella lotta contro la nocività da lavoro.

Dalle prime lotte all'ACNA di Cengio sino ad oggi sono passati più di vent'anni. Alcuni degli autori di questo libro sono stati testimoni o hanno partecipato a dare l'avvio a questo movimento che, composto da sparuti gruppi di visionari, si è rapidamente trasformato, verso la fine degli anni sessanta, in un grande movimento che ha coinvolto milioni di uomini e continua a coinvolgerli. Noi non siamo dell'opinione che il problema dell'ambiente di lavoro si sia ridotto ad un argomento che interessa solo quelli che vengono scherzosamente o con scherno definiti «gli aderenti al club degli amici dell'ambiente». Forse questo è vero se misuriamo l'interesse degli operai per la propria salute attraverso la partecipazione a delle riunioni in cui si ripetono delle cose generali e generiche che sono sempre le stesse da anni. Se invece di misurare col coscienziometro di classe che solo i non operai possiedono, la coscienza di classe degli operai, noi andiamo a verificare nelle fabbriche e in tutti i luoghi di lavoro gli interventi, i comportamenti degli operai reali di fronte a qualunque situazione, a qualunque condizione lavorativa che comporta dei danni alla salute e li confrontiamo con gli atti, i comportamenti degli operai di dieci anni fa, ci rendiamo conto che la maturità della classe operaia su questo problema è cresciuta più che in ogni altro campo e più di quanto non siano cresciuti coloro che si atteggiavano a giudici della maturità operaia.

Quanto abbiamo detto sulla crescita della classe operaia, della sua capacità di contestazione della nocività da lavoro, ci ha obbligati a rinunciare al nostro obiettivo ambizioso di fare il punto della situazione. Abbiamo dovuto limitarci a ripubblicare la dispensa della FLM «L'AMBIENTE DI LAVORO» nella sua ultima edizione, quella del 1971, e ad aggiungere quelli che sono secondo noi gli effetti più rile-

vanti che le lotte operaie sull'ambiente hanno determinato dentro e fuori la fabbrica. Abbiamo dovuto rinunciare ad un argomento che avremmo voluto affrontare perché lo consideriamo di notevole interesse ed importanza, l'apporto certamente decisivo che intellettuali e tecnici hanno dato alla ridefinizione dei problemi e delle soluzioni della nocività ambientale.

Ci limitiamo a dare a questo nostro lavoro il significato di una prima proposta per avviare una riflessione del movimento operaio italiano, che ha certamente un posto di primo piano nella lotta contro la nocività da lavoro. Abbiamo cercato di dire quali sono stati i fatti e quali le riflessioni che hanno portato alla stesura della prima dispensa. Abbiamo considerato necessario far il punto su tutti quei risultati sul piano contrattuale, organizzativo, editoriale, legislativo che segnano l'allargamento dell'area di influenza e l'avanzata della classe operaia sul fronte della lotta contro la nocività da lavoro. Abbiamo anche cercato di dimostrare che il risultato fondamentale è dato da un elemento insufficientemente riconosciuto, insufficientemente valutato e pertanto mal documentato (anche perché mal documentabile): la crescita non solo della classe operaia nel suo insieme, ma soprattutto degli operai singoli nella loro capacità di contestare attivamente la nocività dei singoli posti di lavoro. Abbiamo cercato di individuare quali ostacoli ha incontrato il modello sindacale nella sua diffusione all'interno della classe operaia e all'esterno, nello scontro con le organizzazioni padronali e nell'incontro (talora anche nello scontro) sul territorio con i governi locali a diversi livelli. Abbiamo fatto una critica analitica e una critica di insieme alla dispensa, individuando quelli che alla luce della nostra esperienza di dieci anni ci paiono gli aspetti più deboli e/o da correggere.

Infine sulla base di esperienze recenti abbiamo cercato di prospettare il possibile intreccio ~~tra fabbrica e resto del territorio~~ e la possibile influenza dei ~~gruppi operai~~ sulle scelte degli uomini del ~~resto del territorio~~, nella lotta per la costruzione della salute e l'organizzazione dei servizi sul territorio stesso.

2. PRESUPPOSTI E SIGNIFICATI DELLA DISPENSA « L'AMBIENTE DI LAVORO »

2.1. *L'esperienza alla 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 allora estranei alla organizzazione, cioè di tecnici: assistenti sociali, studenti, periti chimici e medici. Per la prima volta, almeno in termini concreti, in rapporto a quella che può essere la nostra esperienza, una 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 sindacale tradizionale. Incominciava un processo in cui si cercava di identificare le cause dei disturbi lamentati dagli operai della Farmitalia; si cercava di ricostruire, attraverso interviste, 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. Da queste interviste emergeva un quadro estremamente dettagliato della situazione all'interno della fabbrica a dimostrazione dell'enorme bagaglio di esperienza e di osservazione di cui ogni operaio intervistato era portatore.

L'importanza di questa esperienza non era in relazione alla gravità dei rischi, che facevano sì che la Farmitalia fosse denomi-

nata dagli operai « la morte bianca », ma era in relazione alla capacità di fornire un quadro epidemiologico contrapposto all'approccio individuale e troppo spesso banale del medico di fabbrica. Si evidenzia così, l'enorme potenzialità che dall'esperienza operaia poteva derivare per una diversa impostazione del problema della nocività da lavoro. Da questa prima indagine derivarono due importanti tappe: l'inserimento di rivendicazioni per il miglioramento dell'ambiente di lavoro nella piattaforma contrattuale dei chimici nel 1961 e un « Convegno per la difesa della salute dei lavoratori della Farmitalia » che fu tenuto a Settimo Torinese nel settembre del 1961. Riportiamo qui di seguito una parte della relazione introduttiva del Convegno che ci sembra significativa.

Il primo convegno per la difesa della salute dei lavoratori della Farmitalia è una tappa nella lotta sindacale che essi conducono da molti mesi, ma, nella sua essenza, va anche oltre questa lotta, nel senso che esprime alcuni orientamenti generali di politica sindacale. La salvaguardia della salute dei lavoratori pone alla Farmitalia problemi relativi all'impiego di determinate sostanze, alla utilizzazione di certi impianti che derivano dal particolare tipo di produzione della fabbrica ed esigono particolari forme di provvedimenti; e al contempo pone altre questioni ed esige anche altri interventi alla Michelin o alla Olivetti, come alla stessa FIAT; ma il criterio per affrontare tali problemi ed impostare tali interventi è uno solo. Vogliamo chiarire come questo convegno e la denuncia dei lavoratori e il dialogo tra lavoratori e medici che

l'hanno permesso, non siano nati spontaneamente e non siano nemmeno stati portati nella fabbrica e fuori della fabbrica dall'esterno, cioè dal vertice dell'organizzazione: sono il risultato di uno sforzo paziente e tenace che ha legato il vertice dell'organizzazione ai suoi militanti e iscritti e quasi tutti i lavoratori aderenti ad altri sindacati o non organizzati, sulla base di una seria discussione e di una paziente elaborazione, in cui ognuno ha dato la sua esperienza ed ha assimilato l'esperienza altrui, in una maturità di coscienza e di azione a tutti i livelli. Quando i lavoratori dicono che il problema della nocività non è nato adesso alla Farmitalia, che da anni gli operai ne discutono tra di loro, esprimono una realtà ben precisa. Quello che è cambiato quest'anno sono i termini della discussione dei lavoratori, è la posizione che i lavoratori hanno preso nei confronti della nocività e della difesa della loro salute. Alla base di questo cambiamento esiste nei lavoratori il chiarimento della contraddizione che regola, alla Farmitalia come altrove, il rapporto fra i lavoratori e la produzione, anche in questo campo.

L'apparato della Farmitalia per la produzione contempla laboratori di studi e ricerche, laboratori di analisi dei prodotti, « équipes » tecniche che studiano l'introduzione del progresso tecnico ai fini della produzione preziosa, complessa e pericolosa della Farmitalia. Ma alla Farmitalia non esistono « équipes » tecniche che studiano i pericoli che i processi di produzione rappresentano per i lavoratori, non esistono laboratori che studino i mezzi di prevenzione. La contraddizione si è rivelata in modo più chiaro alla Farmitalia con l'apertura ed il funzionamento di nuovi reparti, con l'introduzione di nuovi prodotti che i lavoratori, in alcuni casi, hanno chiamato « prodotti dell'avvenire ». I lavoratori hanno visto nuove macchine, hanno sperimentato nuovi metodi di lavoro, ma mentre vedevano e sperimentavano, mentre incominciavano nella fabbrica a circolare premi per i nuovi esperimenti tra i tecnici, nuovi malesseri si diffondevano tra i lavoratori, di cui giustamente i lavoratori facevano risalire la causa alle sostanze adoperate, ai metodi di lavorazione, ma di cui nello stesso tempo nessuno riusciva ad indentificare la causa precisa. L'apparato della Farmitalia, cioè in questo caso soprattutto il medico di fabbrica, correva ai ripari, quando il male si rivelava, con metodi in netto contrasto con quelli usati dall'apparato tecnico ai fini della produzione, con una faciloneria tale da presentare con estrema forza ai lavoratori il problema della nocività. I lavoratori protestano per avere il montacarichi e l'aspiratore dove non c'è, ma nello stesso tempo attraverso queste deficienze si accorgono sempre maggiormente dell'enormità del problema, che non riescono ad affrontare nella sua complessità, la quale non è limitata a singole deficienze. Nella fab-

brica si crea in rapporto a questo argomento una spinta enorme: i lavoratori si mobilitano e portano il problema alla loro organizzazione di classe, ma non per delegarne la soluzione al sindacato, poiché sono essi stessi ad affrontarlo insieme al sindacato. Reparto per reparto, in certi casi lavorazione per lavorazione, gli operai studiano la realtà della loro fabbrica, raccolgono gli elementi necessari a sviluppare il dialogo con i medici che l'organizzazione di classe mette a loro disposizione e in questo dialogo si mobilita la maggioranza dei lavoratori. Dal dialogo intenso il problema emerge in tutta la sua complessità e all'interno della fabbrica e fuori della fabbrica.

La reazione padronale è tale che ancora una volta la Farmitalia cerca l'adattamento dei lavoratori ad una situazione completamente anormale e non tenta neppure di rovesciare il problema prendendo dalla parte dell'azienda iniziative più o meno parziali per adattare la produzione all'uomo e non l'uomo alla produzione.

Non è che il fatto possa stupire: in termini diversi la situazione si ripete in altre condizioni e con diversi aspetti nella maggioranza delle grandi fabbriche italiane. Quando l'Olivetti mette il vaso di mimosa davanti alla finestra del corridoio del reparto o dell'officina in cui il lavoratore sgobba più che altrove, quando la direzione della Michelin fa suonare i dischi, quando tutti adoperano lo psicologo, l'esperto di relazioni umane, l'assistente sociale ai fini della produzione, rovesciando i termini di una situazione che è altrettanto drammatica, anche se meno evidente, come li rovescia la Farmitalia. Ma l'organizzazione dei lavoratori non può rimanere indifferente in questo campo e vuole riaffermare i reali termini del problema: è la realtà produttiva che va modificata e questa realtà va modificata dai lavoratori stessi che se ne assumono la responsabilità con la loro organizzazione sindacale e in termini di azione sindacale.

Il convegno sulla nocività alla Farmitalia rappresenta quindi una nuova base per l'ulteriore sviluppo dell'azione che i lavoratori e la loro organizzazione hanno iniziato con forza, per imporre la soluzione di un problema che è non solo Farmitalia, non è solo dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali, ma ha carattere sociale, umano e politico tale da investire tutto il paese. L'appello che esce dal convegno è rivolto a tutti gli Enti, Associazioni, Partiti e ai medici per chiedere a tutti un impegno preciso di azione diretta, volta ad affrontare con tutti i mezzi a disposizione ed elaborandone dei nuovi il problema delle condizioni di lavoro nelle fabbriche, partendo dalla Farmitalia, per la tutela della salute dei lavoratori, inestimabile e prezioso capitale del nostro paese.

Alla Farmitalia si era partiti sì dalle denuncie 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: primo, tentando di ritrovare nella letteratura medica e soprattutto di delegare agli specialisti, in particolare ai medici, la spiegazione dei disturbi lamentati dagli operai; secondo, passando da quella che era la politica, di fatto del sindacato — cioè la « monetizzazione » del danno — ad una posizione estrema che si esprime nello slogan « la salute non si vende », il cui valore è assolutamente indiscutibile, ma senza dargli uno sbocco 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 in 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 quella dell'utilizzazione della cultura e della letteratura scientifica, per socializzarne le soluzioni valide, rigettando quelle considerate non valide.

Le riflessioni precedenti sull'esperienza alla Farmitalia indicano con chiarezza i limiti che impedirono un ulteriore sviluppo dell'iniziativa sindacale in quella fabbrica. In particolare il rapporto tecnici-classe operaia vede ancora quest'ultima come soggetto passivo. Questa passività fa sì che da una parte venga rivendicata la necessità di avere dei tecnici di parte da contrap-

porre ai tecnici del padrone rinunciando ad un ruolo egemone come classe operaia. Dall'altra ne deriva che il passaggio dalla « monetizzazione » al rifiuto di vendere la salute non tenga conto che la prima non rappresentava un cedimento inconscio, ma piuttosto rappresentava una scelta cosciente quanto forzata tra una perdita di salute, quasi certa, ma differita nel tempo e, altrettanto certe difficoltà economiche legate ai bassi salari, ai quali le alternative erano: il doppio lavoro o l'asservimento alla politica padronale. Per entrambi i problemi la non comprensione non era a livello teorico, ma piuttosto veniva a mancare la capacità di produrre delle proposte concrete che dessero un respiro più ampio alla lotta contro la nocività. Ma le basi del problema erano comunque state poste, soprattutto si era delineata una prima possibilità di alleanze tra tecnici e operai. Alleanza che diede avvio ad un processo che nell'esperienza effettuata alcuni anni più tardi, alla 5^a Lega Mirafiori, trovò la capacità di individuare un metodo di lavoro che, affrontando i nodi che avevano arenato l'esperienza precedente, ne indicava la possibilità di superamento nell'assunzione di un ruolo attivo da parte della classe operaia.

2.2. *L'esperienza alla Fiat Mirafiori*

Per la descrizione dell'esperienza alla 5^a Lega Mirafiori abbiamo ritenuto più corretto riportare quanto su di essa hanno scritto alcuni dei protagonisti in « *Dal gruppo operaio omogeneo alla prevenzione* » (Esperienza fonderia Fiat Mirafiori) pubblicato a cura della Regione Piemonte nel 1976.

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 po-

litiche 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 5ª 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'organizzazione del lavoro esistono ancora oggi all'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 Mutua aziendale FIAT). 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'esperienza 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 giugno 1971, 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 reg-

gono, 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 danni ai polmoni), il gruppo degli operai della 5ª 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 vuol 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 nocività ambientale, nelle quali questo patrimonio del movimento, i 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. (..).

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.

2.3. *Il perché della dispensa*

L'esperienza fatta alla Farmitalia e alla FIAT-Mirafiori e in termini più generali all'interno del sindacato a Torino, confermata nei rapporti con il patronato e le scuole nazionali di formazione sindacale, hanno posto nella seconda metà degli anni sessanta il problema della riconsiderazione dell'approccio sindacale al problema della nocività. Gli elementi che caratterizzano la riflessione su quanto era successo parvero allora essenzialmente due. Il primo era rappresentato dalla nuova modalità di lotta sindacale: la lotta articolata che rappresentava la creazione di uno spazio autonomo all'interno delle singole fabbriche e proponeva quindi la necessità e la possibilità di una maggiore autonomia e di una maggiore iniziativa periferica. Il secondo elemento nuovo che appariva degno di un maggiore sviluppo era dato da un nuovo rapporto tra operai che avevano il problema di ridurre la nocività all'interno della fabbrica, di certi reparti particolarmente nocivi e tecnici, medici e chimici e assistenti sociali in particolare. La peculiarità di questo rapporto sembrò allora caratterizzata dal fatto che un'esperienza di lavoro comune in una collocazione sindacale aveva dimostrato la scarsa utilità di valutare in termini moralistici il tecnico. Non si trattava cioè di sostituire dei tecnici « buoni » a dei tecnici « cattivi » ma si trattava di tradurre l'esperienza operaia in criteri e modalità di intervento politici e tecnici tali da garantire un uso corretto del sapere tecnico.

Da questa riflessione derivarono allora una serie di conclusioni: la prima era rap-

presentata dalla necessità di rendere omogenea l'analisi dell'ambiente di lavoro come causa di malattia usando uno schema comune a tutti gli operai. Questo ad evitare che le diversità tra situazione e situazione, evidenziate attraverso al dettaglio tecnico impedissero all'operaio di identificare i problemi comuni di classe e soprattutto dessero nuovamente spazio al tecnico riconsegnandogli in definitiva la sua qualità di giudice. Il primo problema che si pose fu quello di identificare e usare delle categorie note a tutti gli operai per classificare gli elementi di nocività. Furono scelte in conseguenza delle categorie presenti alla mente di tutti gli operai (e non solo agli operai), categorie che venivano usate e vengono usate per valutare la salubrità di un'abitazione e di una fabbrica: il primo gruppo di fattori venne ad essere classificato come quell'insieme di elementi a cui uno pensa quando deve valutare la salubrità di una abitazione: illuminazione, umidità, ventilazione, rumore. Il secondo gruppo fu individuato come l'insieme degli elementi che vengono alla mente di ognuno, ogni qualvolta si pensa alla fabbrica: gas, fumi, polveri, vapori e altri. Apparve subito chiaro da questa classificazione che per i fattori del primo gruppo, quelli usati in genere per valutare la salubrità delle abitazioni, valevano dei valori ottimali mentre per i fattori nocivi presenti in una fabbrica (secondo gruppo) valeva il valore zero cioè la loro assenza. Apparve anche altrettanto chiaro che i fattori del primo e del secondo gruppo erano sì oggettivabili e quantificabili con degli strumenti, ma la valutazione della compatibilità con il benessere psicofisico comportava l'utilizzo di elementi diversi per ognuno dei due gruppi: per il primo gruppo valeva un elemento soggettivo degli uomini esposti a quei fattori. I fattori del secondo gruppo, invece, dato che il valore ottimale era dato dalla loro assenza, erano da considerarsi sempre nocivi e semmai si poteva arrivare ad un compromesso accentandone la presenza, fatto salvo che fosse continuamente verificata una così bassa probabilità di produrre effetti nocivi tale da poter essere considerata praticamente nulla. Un altro coacervo di elementi capaci di produrre danno alla salute dell'uomo era presente nelle denunce degli operai legato direttamente al tipo di attività lavorativa, cioè derivante diretta-

mente dall'uso del proprio corpo. Tutti questi elementi si presentavano come degli elementi capaci di produrre fatica almeno come fase intermedia che poteva essere seguita o no da un danno psicofisico. Fu utilizzato ancora il modo con cui gli operai classificavano questi fattori: fatica fisica come fatica derivata dal trasporto o sollevamento e comunque dall'impegno muscolare. Per questo secondo gruppo si usò la terminologia di effetti stancanti, derivandola dalle terminologie in uso nella contrattazione sindacale. Riguardo a questi due ultimi gruppi apparve chiaro che la fatica muscolare era misurabile soltanto per quel che riguarda la parte oggettiva, mentre gli effetti stancanti non erano praticamente misurabili. La valutazione della compatibilità sia della fatica fisica sia degli effetti stancanti comportava necessariamente il giudizio degli uomini che erano sottoposti a quegli effetti.

In altre parole, a quello sparuto gruppo di tecnici che si trovarono ad essere coinvolti in un nuovo rapporto con degli operai fu di notevole aiuto accettare l'intuizione di Gramsci che « produrre cultura non significa solo fare delle scoperte originali, significa anche e specialmente diffondere criticamente delle verità già scoperte, "socializzarle", per così dire, e pertanto farle diventare basi di azioni vitali, elemento di coordinamento e di ordine intellettuale o morale ». Anche se allora non era di moda la socializzazione o meglio il termine di socializzazione, il problema della nocività, ossia il problema concreto di ridurre i fumi, le polveri e i gas e in pratica i danni che i singoli gruppi e i singoli operai lamentavano, si pose, ripetiamo, prima di tutto come problema di comunicazione. Il medico e gli altri tecnici coinvolti si trovarono di fronte a descrizioni di processi produttivi nocivi (descrizioni fatte dagli operai) che presupponevano la conoscenza di una infinità di dettagli tecnici tipici di ogni singola lavorazione che i singoli operai avevano e il tecnico non possedeva. Le uniche categorie presenti alla mente dei tecnici erano due categorie inutili: operai e impiegati. Questo valeva soprattutto per il tipo di preparazione universitaria che qualunque medico aveva ricevuto salvo pochi specialisti di medicina del lavoro. Da sottolineare che a Torino non esisteva la specialità di medicina del lavoro che esisteva già da molti anni a Cagliari.

I soggetti interessati, non erano assolutamente in grado di passarsi le informazioni complementari di cui ognuno dei due gruppi era portatore. L'esigenza di fare la dispensa nacque dal bisogno di risolvere questo problema fondamentale: permettere la comunicazione nei due sensi: dai medici agli operai e dagli operai ai medici. La soluzione fu trovata non a livello sindacale centrale, nè a livello provinciale, ma a livello periferico e soprattutto alla 5ª Lega Mirafiori. La spiegazione è ovvia ma forse vale la pena di sottolinearla: il sindacalista di settore, e tanto più il sindacalista di categoria, copriva un'area tecnica e tecnologica troppo vasta per avere presente le immagini delle situazioni produttive che erano le uniche a permettere l'identificazione precisa dei posti in cui era presente la nocività. Solo la lega dove si trovavano gli operai impegnati in produzione (e fu fondamentale la presenza di un sindacalista ex operaio che aveva una conoscenza precisa di moltissimi processi produttivi), permise di arrivare attraverso a ripetuti tentativi ed errori alla definizione degli elementi fondamentali di un approccio al problema della nocività. Val la

pena di sottolineare che i primi modelli della dispensa furono dei modelli estremamente elementari che oggi appaiono come la conferma che l'immagine dell'operaio presente alla mente di chi appunto tentava di costruire la dispensa era inizialmente quella dell'operaio gorilla. Ma man mano che si andava avanti nella costruzione del modello si rendeva evidente che alla ricchezza di conoscenze del sapere medico sul funzionamento della macchina uomo corrispondeva una altrettanto ricca conoscenza operaia sulle mansioni specifiche e sul loro contenuto di nocività.

I problemi che si posero fondamentalmente furono tre: il modello di analisi nel quale qualunque soggetto, operaio o medico o altro, potesse analizzare la nocività in una situazione produttiva e trasmetterlo col massimo di efficacia ad altri; un'ipotesi di un concreto intervento degli operai in fabbrica collegabile con la lotta articolata: una proposta operaia ad una medicina del lavoro impotente anche sul piano informativo e il cui unico potere era di convincere gli operai per conto del padrone.

3. REALIZZAZIONI CONSEGUITE PER LA MODIFICA DELL'AMBIENTE DI LAVORO

3.1. *Marginalità o centralità della fabbrica?*

Non si può spiegare e comprendere ciò che è avvenuto in Italia attorno al problema della nocività del lavoro senza accennare ai motivi oggettivi e soggettivi di debolezza della classe operaia e del sindacato rispetto alla contrattazione a livello di fabbrica e al travaglio politico e culturale attraverso il quale il movimento sindacale si è dato gli strumenti di potere e il metodo di intervento sulla nocività di fabbrica (e non solo quella). In una lunga fase che va dal dopoguerra a tutto il periodo della restaurazione capitalistica c'era la denuncia sull'aggravarsi della condizione operaia (« supersfruttamento ») ma non l'organizzazione capace di analizzare come in ciascuna lavorazione, reparto, fabbrica, settore, lo sfruttamento avvenisse e soprattutto in che forme avvenisse la lotta contro di esso. C'era una contrattazione « informale » a livello di reparto e di fabbrica, ma non era ammessa ufficialmente dal sindacato e quindi non poteva divenire base per una strategia del sindacato. Era considerato aziendalismo non solo qualsiasi tentativo di contrattazione aziendale ma anche l'analisi sul come produrre se questa preludeva l'azione rivendicativa aziendale, mentre era considerato normale che gli operai tenessero conferenze di produzione per indicare all'azienda i mercati da cercare, gli investimenti da realizzare, i macchinari da comprare e non di rado la tipologia dei prodotti.

La condizione operaia veniva assunta come dato politico generale di denuncia e di « domanda » di cambiamento ed il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro

veniva condizionato ad un mutamento generale del rapporto di forza e non alla ricerca di uno spazio da realizzare nella fabbrica attraverso l'applicazione diretta ed immediata dell'esperienza, della cultura e della forza operaia alle specifiche condizioni di lavoro. Di qui la drammatica contraddizione e contrapposizione fra dovere politico della classe in generale, che si esprimeva in una resistenza eroica nei luoghi di lavoro, incapace di incidere sulle singole realtà, ed una altissima partecipazione agli scontri politici di valore generale al cui esito veniva affidata anche la soluzione della condizione operaia in fabbrica, col risultato di un atteggiamento di « rifiuto » del sistema politico e sociale che conviveva con un esteso consenso in fabbrica. Questa contraddizione è stata la causa della mancata generalizzazione di esperienze di lotta contro la nocività come, ad esempio, quelle condotte all'ACNA di Cengio, alla Farmitalia di Settimo Torinese e alla FIAT-Grandi Motori, quest'ultima di particolare importanza in quanto conteneva la soluzione contro la nocività della silice, in una grande fonderia, mediante l'uso generalizzato della maschera e l'attuazione delle pause, nel momento e della durata decisi sulla base dell'esperienza del gruppo. Questa subordinazione della fabbrica alla società fu causa di errori e sconfitte che dettero luogo ad una ampia revisione critica e alle storiche decisioni nel Comitato direttivo della CGIL dell'aprile del 1955. Decisioni che si concretizzarono in un rovesciamento di linea nell'ambito della quale si riconosceva che la prima fondamentale libertà del lavoratore in fabbrica era costituita dalla capacità e

possibilità di contrattazione di tutti gli elementi del rapporto di lavoro.

Non si può comprendere la storia della lotta di classe e sindacale dell'ultimo ventennio se non si comprende e non si ammette il valore del ripristino politico della centralità rivendicativa della fabbrica, dello « specifico rivendicativo » di reparto, di azienda, di settore e di categoria senza del quale non vi sarebbe stato nessun attacco al modello di sviluppo, cioè nessun attacco all'organizzazione capitalistica del lavoro e all'organizzazione della società. Vi sono esempi di lotte ed accordi che si configurano come contrattazione articolata (FIAT 1949) criticate dal sindacato e successivamente assunti come linea (1962), dopo la decisione della CGIL di contrattare tutti gli aspetti del rapporto di lavoro attraverso l'articolazione aziendale. Vi è stato un intreccio tra esperienza di lotta articolata, elaborazione teorica e decisione politica del sindacato sulla questione dell'articolazione e che, per quanto riguarda l'emergere dei problemi della società e l'impegno del sindacato a questo livello, il retroterra è dato dalla spinta e dalle soluzioni che i lavoratori hanno realizzato a livello della fabbrica. Vi è stata una seconda fase in cui si è sperimentato, senza molto successo, la contrattazione dei cottimi, dei tempi e dei ritmi di lavoro dalla quale è nata la rivendicazione del delegato, ma è soltanto in una fase successiva, coincidente con lo sviluppo del movimento dei delegati e dei Consigli e con la diffusione del modello teorico di analisi e di controllo della nocività, che la contrattazione articolata sui temi dell'ambiente di lavoro ha potuto dispiegarsi in tutta l'estensione ed efficacia documentata dai risultati. Lo Statuto dei diritti dei lavoratori del 1970 sancirà a livello di legge dello Stato ciò che in termini scientifici e culturali, in termini di organizzazione e di potere era stato elaborato e conquistato col movimento dei delegati e dei Consigli. Ciò è particolarmente evidente per quanto riguarda l'art. 9 in cui è chiaramente espresso il principio della « non delega » nel processo di ricerca, controllo ed eliminazione delle cause di nocività da parte dei lavoratori.

Un primo bilancio e una sintesi dell'esperienza compiuta dal movimento sindacale nel quadriennio 1968-1971 è stata compiuta dal Convegno unitario promosso dalla Federazione CGIL-CISL-UIL nella primavera del 1972, a Rimini, con la partecipazione di migliaia di delegati, di quadri sindacali dell'or-

ganizzazione territoriale e di tecnici della salute. Il dibattito che si ebbe e le decisioni che scaturirono da Rimini furono il tentativo di cercare una sintesi ed un piano d'azione sul problema dell'ambiente di lavoro. I cosiddetti punti di Rimini non furono perciò soltanto delle indicazioni di linea sindacale nei confronti della contrattazione sull'ambiente di lavoro, ma rappresentano già l'abbozzo di un piano organico d'intervento. Piano che recupera esperienze ed elaborazioni del movimento operaio degli anni precedenti nelle fabbriche e dell'arricchimento e del collaudo che si ebbe nella importante stagione di lotte del 1968-69. Con la Conferenza nazionale di Rimini su « La tutela della salute nei luoghi di lavoro » il sindacato assume nei suoi elementi concreti il valore di centralità della fabbrica nella lotta per il cambiamento, nel senso che nella fabbrica, e segnatamente nella grande fabbrica, vi è il potenziale politico e culturale decisivo dei lavoratori, vi è la maggiore possibilità di formazione di quadri, vi è la forma più avanzata di democrazia, vi è la sede di confronto e di scontro diretto, vi è il « laboratorio » nel quale si sperimenta e si applica direttamente e senza deleghe, per necessità, l'esperienza e la cultura operaia alla trasformazione dell'organizzazione del lavoro come condizione perché la fabbrica funzioni, produca e come condizione per rendere sopportabile il lavoro, che corrisponde necessariamente alla elaborazione ed alla realizzazione i nuovi modelli di sviluppo, nuovi modi di produrre, nuove scelte produttive, una diversa condizione di lavoro e di vita, cioè modelli di intervento sociale applicabili al territorio, alla società, più difficili da trasformare rispetto alla fabbrica.

Vogliamo spiegarci con un esempio che chiarisce il significato teorico e pratico della assunzione da parte del sindacato del valore della centralità della fabbrica come processo di cambiamento: se oggi esiste un modello di riforma sanitaria, un modello di Servizio sanitario nazionale, un modello di Unità sanitaria locale, ed una saldatura concettuale tra i modelli di prevenzione-cura-riabilitazione, ciò si deve in primo luogo al fatto che partendo dall'esperienza dei lavoratori, di sindacalisti e di tecnici, (medici e psicologi, fundamentalmente anche se non esclusivamente) attraverso anni di lavoro, sono stati elaborati, partendo dalla fabbrica: il modello teorico di rischio e di danno; gli strumenti di diffusione delle infor-

mazioni, i materiali per la formazione sindacale necessari a creare un linguaggio comune; i concetti di « non delega » e di « validazione consensuale »; il sistema informativo sanitario che dovrà stare alla base del Servizio sanitario nazionale (registri dei dati ambientali e biostatistici e libretti di rischio e sanitari). Se tutto questo non fosse stato sperimentato in fabbrica, partendo dall'esperienza operaia sugli effetti dell'ambiente, in una ricerca continua delle soluzioni per conoscere, controllare ed eliminare la nocività del lavoro, attraverso un nuovo rapporto con i tecnici, oggi avremmo soltanto una bella idea, quella lanciata dalla CGIL negli anni '50 sul Servizio sanitario nazionale e progetti cartacei di riforma sanitaria, mentre invece abbiamo molto di più, perché abbiamo già costituito embrioni del nuovo sistema sanitario e attraverso questa esperienza possiamo imparare come costruire l'intera struttura.

Riassumiamo per punti le decisioni prese alla conferenza di Rimini.

1) E' stata innanzitutto stabilita l'irreversibilità della non-monetizzazione della salute e del rischio, sottolineando l'importanza di realizzare modifiche reali dell'ambiente.

2) Si è deciso che il sindacato debba intervenire sia sul dove insediare nuove attività produttive, che sul come devono essere progettate e costruite le nuove fabbriche.

3) Ci si è pronunciati a favore di una utilizzazione critica della legislazione prevenzionistica, compresa quella civile e penale, di un nuovo rapporto con la Magistratura, e di utilizzazione critica di tutti gli Enti che si occupano di medicina ambientale.

4) Si è deciso di utilizzare i MAC (Massimi Accettabili di Concentrazione) e gli strumenti di registrazione; come mezzi per far acquisire ai gruppi omogenei una maggior consapevolezza della propria condizione e per stimolare la partecipazione operaia alla scoperta dei rischi e dei danni, ed alla elaborazione delle modifiche delle condizioni ambientali.

5) E' stata sottolineata la necessità che i Consigli di fabbrica conquistino conoscenze anche attraverso un rafforzamento del potere di intervento su materie che fino ad oggi sono state considerate di esclusiva pertinenza padronale, quali, ad esempio, le denunce di infortunio e di malattia professionale.

6) Sono stati ritenuti necessari rapidi scambi di esperienze ed iniziative comuni,

attraverso un coordinamento politico a tutti i livelli, che superi la frammentarietà delle iniziative non omogenee.

7) Si è deciso di investire della problematica dell'ambiente le categorie dei servizi e del pubblico impiego.

8) Si è deciso di dare una dimensione regionale all'azione sindacale, e di puntare su gli Enti locali per una funzione di coordinamento che garantisca l'utilizzazione programmata delle strutture sanitarie esistenti per finalità definite col sindacato.

9) E' stata ribadita la necessità di stabilire un rapporto organico coi tecnici della salute, inteso come loro responsabilizzazione nei riguardi dell'organizzazione sindacale a partire dai Consigli di fabbrica.

10) E' stata decisa la costituzione di un Centro di documentazione nazionale che assicuri la socializzazione delle conoscenze e delle esperienze. Si è deciso inoltre di costituire dei Centri unitari di coordinamento contro la nocività, nell'ambito dei quali i tecnici della salute trovino la sede per un loro inserimento organico.

11) E' stata presa la decisione di promuovere delle attività formative specifiche rispetto ai temi della salute e dell'ambiente.

12) E' stata riconosciuta la necessità della presenza del Patronato nei luoghi di lavoro come una delle condizioni per estendere il metodo della partecipazione ai problemi del salario differito. Infine si è deciso di collegare l'azione di ricerca sui rischi e sui danni da lavoro a quella dell'indennizzo e del risarcimento.

Per comprendere la portata delle decisioni di Rimini ci pare utile fare un passo indietro al 1969 ed esaminare le norme contrattuali previste per una categoria particolarmente esposta ai danni dell'ambiente di lavoro, quella degli addetti alle industrie chimica e chimico-farmaceutica. Il Contratto Collettivo nazionale del lavoro dei Chimici all'articolo 23 del capitolo V, introduceva il principio della inammissibilità di lavorazioni nelle quali la concentrazione delle sostanze nocive o pericolose superasse i MAC (Massimi Accettabili di Concentrazione) indicati dalle apposite tabelle stilate dall'Associazione americana degli igienisti industriali. Nel contempo si riconosceva alle rappresentanze sindacali aziendali il diritto a partecipare alla ricerca delle situazioni di pericolo e delle forme di sicurezza. Tuttavia, in attesa

di mettere in atto le intese fra le aziende e le rappresentanze sindacali aziendali, sulle lavorazioni nocive o pericolose veniva riconfermato transitoriamente quanto previsto dal precedente CCNL del 27.11.1966: la corresponsione dell'indennità di nocività a seconda del grado di nocività o di pericolosità del lavoro cui gli operai erano esposti. Questo significa che in materia di nocività ambientale valgono ancora le disposizioni del contratto del 1966 e del quale riassumiamo gli articoli più importanti.

Gli articoli del contratto si limitano a constatare che la nocività ambientale è un dato di fatto difficilmente modificabile; la soluzione del problema non esce perciò da questa constatazione: maggiore è il danno alla salute, maggiore deve essere l'indennizzo. Indennizzo che è sempre inadeguato ai danni reali alla salute. E' presente però un dato già importante: vengono stabiliti dei criteri non solo per calcolare in termini monetari il danno alla salute, ma per stabilire le concentrazioni massime accettabili. Sono ancora dei criteri esterni alla realtà di fabbrica e che prescindono dal giudizio dei lavoratori, ma sono già un primo passo: al di sopra dei MAC non si lavora, o meglio è possibile non lavorare. Rispetto agli infortuni e alle malattie l'articolo 24, oltre a riconfermare che l'attuazione delle forme di prevenzione e il rispetto della normativa costituiscono preciso dovere dell'azienda, dispone che i lavoratori vengano sottoposti a visite preventive (d'assunzione) e periodiche, oltre a munirli di mezzi protettivi individuali che l'azienda provvederà a custodire e conservare. Certamente non è molto, ma vengono già ovviate almeno le esposizioni alle sostanze nocive non necessarie (esempio: durante la mensa). Il punto importante del contratto è quello dell'istituzione dei comitati di prevenzione e sicurezza (articolo 26) previsti per tutti gli stabilimenti con oltre 300 dipendenti salvo per le aziende produttrici di esplosivi per le quali l'obbligo di dar vita a questi comitati vige anche nei casi di 150 dipendenti.

Non si tratta di una novità assoluta: già nel 1966 i metalmeccanici ottengono l'istituzione nelle aziende a partecipazione statale di Comitati antinfurtunistici aziendali, con l'inclusione di tre rappresentanti dei lavoratori, aventi funzioni consultive e propositive, assieme alla istituzione di Commissioni Tecniche a livello di settore per il coordinamento dei trattamenti economici e nor-

mativi per i lavori disagiati (Contratto Intersind-Asap 1966). Il Contratto dei metalmeccanici con le aziende private prevede invece l'istituzione di Commissioni Tecniche nazionali per la formulazione di proposte generali riguardanti le lavorazioni nocive. Analogamente altri contratti stabiliscono varie forme di Comitati consultivi: così i Comitati aziendali per la prevenzione e la sicurezza stabiliti nel 1966 dal contratto per il settore dei materiali isolanti e dielettrici, e da quello del settore lapideo (cavatori); le Commissioni paritetiche territoriali conquistate nel 1967 dai grafici, ecc.

I Comitati avevano solo compiti consultivi: di segnalare eventuali deficienze relative alla sicurezza; esaminare le proposte (aziendali) atte a migliorare la sicurezza; svolgere efficace azione di propaganda fra i lavoratori per la conoscenza e l'applicazione delle norme di sicurezza.

Nonostante gli aspetti fortemente limitativi della partecipazione operaia ai comitati, questi ultimi hanno rappresentato la possibilità da parte dei rappresentanti dei lavoratori di acquisire una esperienza di confronto con i tecnici aziendali e soprattutto di saggiare e di valutare le soluzioni del tecnico e di sperimentare e validare proposte e soluzioni nate dall'esperienza operaia e del movimento sindacale. Tutto ciò significa che pur essendo in presenza di soluzioni che prevedono ancora la monetizzazione del danno alla salute si incominciano a provare (per tentativi ed errori) delle soluzioni in positivo. Non possediamo una storia scritta di questa complessa elaborazione avvenuta nelle fabbriche che certamente c'è stata, ed il contratto del '72 della medesima categoria ne è una prova, come lo è l'accordo FIAT del 1971 che rappresentò lo sbocco di lotte contro la nocività da lavoro portate avanti dai lavoratori FIAT. Riportiamo tale accordo come per esempio. L'accordo aziendale FIAT del 5/6/71 rappresenta un punto importante nell'esperienza della lotta contro la nocività da lavoro in quanto contiene il riconoscimento sul piano ufficiale della contrattazione, della linea portata avanti dalla 5ª Lega. Gli elementi fondamentali di tale accordo sono: la costituzione di 70 Comitati Ambiente costituiti da rappresentanti sindacali in produzione (delegati) ai quali viene data la possibilità di valutare le condizioni ambientali avvalendosi di esperti scelti autonomamente, e che quindi potevano essere anche rappresentanti del gruppo omoge-

non interessato all'indagine. Uno dei compiti fondamentali di questi comitati è la determinazione di una mappa delle condizioni ambientali e dei valori di concentrazione delle sostanze nocive. La costruzione di questa mappa era elemento fondamentale in quanto poteva essere utilizzata per considerare complessivamente anche i fattori stancanti (4° gruppo). Inoltre si ottenne l'elenco delle sostanze nocive presenti nelle varie sezioni, officine e lavorazioni, la possibilità di effettuare rilevazioni dei dati ambientali mediante le attrezzature del servizio aziendale, con la clausola che i tempi, le modalità, le frequenze e i luoghi per i rilievi dovevano essere concordati tra Comitato Ambiente e Azienda. Infine si ottenne l'istituzione del Registro dei dati ambientali per ogni stabilimento. Non si ottenne invece il Registro dei dati biostatistici, ma all'art. 8 dell'accordo si legge che a scopo di studi, limitatamente alla Carrozzeria e alla Fonderia, verranno assunti i dati relativi a: visite mediche di assunzione, visite periodiche, e assenze. Le visite periodiche saranno effettuate dall'azienda, sulla base di criteri concordati e con la partecipazione dei Comitati Ambiente, dell'ENPI, dell'Ispettorato del lavoro, dell'INAM, dell'INAIL, fermo restando per i processi produttivi il rispetto del segreto aziendale, per un confronto con i dati ambientali e le frequenze degli infortuni e dell'avvicendamento.

Da ultimo « Il Comitato Ambiente » istituito in ogni stabilimento, ha facoltà di controllo e contestazione su quanto previsto dalla presente regolamentazione, ha facoltà di iniziativa per l'elaborazione e la promozione di eventuali analisi anche con l'ausilio di Enti specializzati di diritto pubblico. Il Comitato Ambiente di stabilimento ha facoltà di fare proposte tendenti a realizzare una efficace tutela e prevenzione della salute dei lavoratori. Non dobbiamo dimenticare che tra i due contratti viene promulgato lo Statuto dei diritti dei lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300) che all'articolo 9 stabilisce: « I lavoratori, mediante loro rappresentanze hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica ».

Il contratto del '72 per gli addetti alle industrie della chimica, farmaceutica, parachimica e delle fibre chimiche all'artico-

lo 42 (Capitolo VII, Ambiente di lavoro e sicurezza del lavoro), nel ribadire la non ammissibilità di lavorazioni in presenza di concentrazioni superiori a quelle stabilite dalla Conferenza degli igienisti americani, istituiva le « Commissioni per l'ambiente di lavoro » formate da soli lavoratori. I compiti di queste Commissioni vanno alla ricerca delle soluzioni da attuare in difesa della salute dei lavoratori (come, nel frattempo disposto anche dall'art. 9 della Legge n. 300 Statuto dei diritti dei lavoratori), alla partecipazione agli accertamenti effettuati dai tecnici sulla nocività ambientale, all'aggiornamento degli strumenti di controllo quali Libretti e Registri che, per l'appunto, vengono istituiti in quella tornata contrattuale della categoria. Il contratto del '72 dei chimici (lo stesso discorso vale per quello dei metalmeccanici e di altre categorie) è una tappa importante dell'affermazione della linea sindacale sull'ambiente di lavoro. Lo slogan: « la salute non si vende » si è riempito di contenuti nuovi e sono stati i lavoratori, i gruppi operai a compiere quest'opera.

Le principali conquiste relative ai rinnovi contrattuali del periodo 1972-73 possono così riassumersi: 1) estensione della materia riguardante l'ambiente di lavoro a categorie della classe operaia molto importanti, come ad esempio i ferrovieri, alle categorie minori dell'industria, a quelle dei servizi ed al pubblico impiego; 2) regolamentazione dei contenuti dell'art. 9 dello Statuto dei diritti dei lavoratori, soprattutto per quanto concerne il diritto di indagine. Diritto rispetto al quale le formulazioni contenute nei testi dei contratti a volte ripetono integralmente il testo della legge, mentre in altri casi tali testi risultano limitativi o peggiorativi rispetto all'ampiezza ed ai diritti previsti dall'art. 9, riconoscendo alle aziende diritti che lo Statuto aveva escluso; 3) allargamento dell'area contrattuale per quanto riguarda i MAC (ciò vale, ad esempio, per i ferrovieri, che hanno fissato contrattualmente i MAC di quasi tutti i fattori misurabili con strumenti); 4) abolizione dei Comitati antinfortunistici aziendali, generalmente paritetici (funzionanti tra i chimici, gli elettrici, ecc.), sostituiti da Commissioni per l'ambiente di lavoro composte da soli rappresentanti dei lavoratori; 5) Istituzione dei registri dei dati ambientali e biostatistici e dei libretti sanitari e di rischio.

Successivamente, nel periodo 1975-76, si

hanno alcune tra le maggiori conquiste ottenute dai lavoratori nel campo della conoscenza del controllo e della riduzione dei rischi e dei danni da lavoro e che, col divario concettuale che esprimono in materia di ambiente di lavoro rispetto alla normativa statale tradizionale, sottolineano il loro carattere innovativo, esplicativo e regolamentare rispetto alla normativa stessa di cui rappresentano un arricchimento e un prolungamento. Con ciò si ha la conferma che le leggi, specie quelle di ampia riforma, non possono che essere il frutto di risultati conseguiti durante un lungo periodo di esperienze, errori e correzioni attraverso cui si definiscono i modelli di norma giuridica. Negli ultimi anni, la contrattazione sindacale è sempre più caratterizzata da modalità di intervento nell'organizzazione del lavoro. Questo ha significato un costante aumento del potere del sindacato nella determinazione delle condizioni di lavoro nei suoi aspetti di conoscenza, controllo, contestazione ed elaborazione di soluzioni ed ha modificato il carattere della contestazione e della contrattazione articolata a livello aziendale che, da prevalentemente difensiva è divenuta prevalentemente offensiva. In altre parole, dal 1972 al 1976, sono andati diminuendo, nei contratti di lavoro, gli aspetti compensativi e correttivi della nocività, della faticosità, a favore di diritti e poteri di intervento globali. Nei rinnovi contrattuali del 1976 si notano due tendenze che confermano quanto sopra: una più ampia possibilità del sindacato a tutti i livelli, di conoscere anticipatamente una serie di elementi riguardanti l'ambiente, l'organizzazione del lavoro, i cicli di lavorazione, le trasformazioni tecnologiche, il decentramento produttivo, gli insediamenti, ecc.; una più ampia possibilità del sindacato di influire sui modi di produzione in maniera preventiva e globale.

Il risultato più significativo rispetto alla « proposta » contenuta nella dispensa del 1969 è il riconoscimento contrattuale del valore scientifico della esperienza operaia nella valutazione delle condizioni di tollerabilità dell'ambiente di lavoro, esperienza da considerare accanto ai risultati delle misurazioni fatte con strumenti. Il Contratto collettivo nazionale chimici — settore pubblico — nella parte « ambiente di lavoro » prevede che « laddove [...] vengano individuate situazioni particolari di rischio, tenuto conto oltre che dei dati oggettivamente rilevabili anche

del giudizio di compatibilità espresso dal gruppo omogeneamente interessato a quel determinato ambiente, le parti concorderanno di volta in volta l'attuazione di accertamenti medici specialistici per il personale interessato all'area di rischio individuata ».

Per quanto riguarda la regolamentazione dell'art. 9 dello Statuto dei lavoratori i contenuti delle norme contrattuali stipulate nel 1976 possono essere così riassunti: a) diritto di indagine: viene riconosciuto il diritto delle rappresentanze sindacali aziendali a scegliere l'ente che dovrà entrare in fabbrica per compiere misurazioni e sopralluoghi, con la limitazione che la scelta deve avvenire su di una lista di enti concordata con l'azienda o con le associazioni provinciali degli imprenditori. In alcuni contratti, come, ad esempio, nel contratto collettivo nazionale di lavoro del settore pubblico dei metalmeccanici, si dichiara di privilegiare i Centri di medicina preventiva dei lavoratori promossi dai Comuni, dalle Province e dalle Regioni; b) spese per lo svolgimento delle indagini (misurazioni ambientali, visite ed esami medici), come pure quelle inerenti alla stampa dei registri dei dati ambientali e biostatistici e dei libretti individuali di rischio e sanitari: a carico delle aziende; c) sostanze nocive presenti nelle lavorazioni: disponibilità delle aziende a fornire l'elenco, limitatamente alle sostanze e ai fattori di rischio elencati nella nuova tabella delle malattie professionali (Decreto Presidente della Repubblica, 9/6/1975, n. 482). In alcuni contratti si è stabilito l'obbligo delle aziende di comunicare l'elenco di nuove sostanze introdotte a seguito di innovazioni tecnologiche, che possono comportare un rischio per la salute; d) tipo di visite mediche periodiche: oltre a quelle che derivano dai rischi elencati nella nuova tabella delle malattie professionali, in alcuni contratti (ad esempio, in quello del settore pubblico dei chimici), si dichiara la disponibilità delle aziende a far svolgere a proprie spese, le visite e gli esami specialistici che, tenuto conto dei dati ricavabili dalle misurazioni ambientali e dal giudizio espresso dal gruppo operaio omogeneo, si rendessero necessarie in presenza di particolari rischi accertati o presunti; e) strumenti per l'accertamento e il controllo della nocività: in alcuni contratti (ad esempio, metalmeccanici e chimici) si dichiara la disponibilità delle aziende a fornire strumenti per la rivelazione istantanea o per la misurazione in continuo

dei fattori di rischio. Per quanto riguarda l'istituzione dei registri dei dati ambientali e dei dati biostatici e dei libretti individuali di rischio e sanitari il diritto è generalizzato, ma permane la grave limitazione consistente nell'affidarne la istituzione, la gestione e l'aggiornamento alle aziende, col rischio di trasformare una conquista operaia e sindacale e uno strumento di conoscenza e di controllo, e perciò di potere dei lavoratori, in qualcosa che può migliorare la conoscenza da parte dell'azienda e da parte del Consiglio di fabbrica dei livelli relativi ad una serie di fattori di nocività, ma che è ben lontana e diversa rispetto agli scopi e ai metodi coi quali il sindacato ha elaborato e sperimentato, nel corso di molti anni, i nuovi strumenti di conoscenza e di controllo della nocività di fabbrica.

Nei contratti collettivi nazionali di lavoro rinnovati nel corso del 1976, sono state introdotte importanti norme che riguardano il lavoro in appalto, il decentramento produttivo, le ristrutturazioni, le modifiche tecnologiche, organizzative e produttive. Nel contratto degli edili si fa divieto all'imprenditore di ricorrere a prestazioni di lavoratori autonomi, per l'esecuzione nel cantiere di lavorazioni edili ed affini, qualora i lavoratori medesimi, com'è frequente, siano costituiti in gruppi al fine di eludere le norme sul lavoro subordinato, oppure sul divieto di interposizione nel lavoro a cottimo, ovvero di intermediazione nelle prestazioni di lavoro. Nel medesimo contratto è stabilita la responsabilità solidale della ditta appaltante su tutti gli appalti e subappalti aventi per oggetto principale una o più lavorazioni edili ed affini rientranti nella sfera di applicazione del contratto collettivo nazionale. Si stabilisce infine l'obbligo della ditta appaltante di comunicare alle rappresentanze sindacali aziendali operanti nei cantieri cui si riferiscono le lavorazioni appaltate o subappalte, la denominazione dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice o l'indicazione delle relative opere, nonché l'obbligo di trasmettere alle stesse rappresentanze sindacali la dichiarazione dell'impresa appaltatrice di adesione al contratto collettivo nazionale ed agli accordi integrativi locali. Il contratto inoltre sancisce il diritto dei delegati di cantiere di controllare che le direzioni aziendali rispettino pienamente gli accordi e il contratto nazionale, ai fini dell'impiego della manodopera negli appalti e subappalti e della prevenzione degli infortuni e dell'igiene ambientale.

In numerosi altri contratti collettivi nazionali (metalmecanici, chimici, tessili, edili, ecc.) sono contenute norme molto importanti che sanciscono il diritto del sindacato provinciale e delle rappresentanze sindacali aziendali, di essere preventivamente informati, sia sulle principali operazioni di scorporo e di decentramento produttivo, sia sui contratti di lavoro a domicilio e in appalto. Alla fine del 1976, considerando anche i risultati della contrattazione aziendale, i diritti dei lavoratori, come ricchezza e tipologia di istituti contrattuali e non già di copertura contrattuale uguale per tutti i lavoratori, si possono così sintetizzare.

I) *Diritti acquisiti nel campo della conoscenza e del controllo dei rischi e dei danni da lavoro* riguardano: 1) Obbligo delle aziende di comunicare la natura e la composizione delle sostanze chimiche presenti negli ambienti di lavoro, accompagnato dal rifiuto di utilizzare sostanze o forme di energia di cui non si conoscono la composizione e gli effetti sull'uomo, o, viceversa, di cui si sono sperimentati gli effetti negativi sulla salute; 2) modalità di utilizzazione dei servizi sanitari e dei laboratori aziendali di igiene ai fini dell'art. 9 dello Statuto dei lavoratori; 3) diritto di contrattazione della denuncia di esercizio e della denuncia degli esposti a silicosi ed asbetosi (artt. 153 e 156 del Testo Unico assicurazione infortuni e malattie professionali); 4) modalità di esecuzione delle visite periodiche (art. 33 D.P.R. 303, del 1956); 5) diritto, da parte delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, di prendere visione del Registro Infortuni di cui all'art. 403 del D.P.R. 547; 6) diritto di eseguire controlli ambientali con strumenti, direttamente da parte dei delegati (esempio: uso di rilevatori istantanei tipo Dräger) e diritto di essere addestrati a spese delle aziende; 7) diritto di istituire registri dei dati ambientali e biostatistici a livello aziendale e di reparto e libretti personali di rischio e sanitari. Questo diritto riguarda 6.875.000 lavoratori. 8) Intervento finanziario delle aziende per la creazione e il funzionamento di strutture sanitarie per il controllo della nocività in fabbrica e nel territorio. 9) Impegno delle aziende ad installare apparecchiature automatiche di misurazione in continuo di particolari sostanze tossiche.

II) *Diritti acquisiti nel campo delle misure atte a ridurre il rischio ed a limitarne gli effetti* riguardano: 1) Massimi Accettabili

di Concentrazione delle sostanze chimiche nocive (MAC); 2) diritto di sospendere le lavorazioni quando le concentrazioni nell'aria e i livelli raggiunti da altre forme di energia nell'ambiente di lavoro, superano il MAC contrattuale; 3) diritto di contrattare la nuova mansione lavorativa dopo un infortunio od una malattia professionale; 4) diritto di ferie supplementari per i lavoratori addetti a lavorazioni nocive; 5) obbligo delle aziende a gestire direttamente le operazioni di manutenzione (soppressione degli appalti); 6) sostituzione di materie nocive con omologhe non nocive; 7) avvicendamento nelle lavorazioni nocive; 8) riduzione dell'orario di lavoro per lavorazioni nocive; 9) individuazione di luoghi particolari in cui trascorrere pause di ristoro (per l'uso continuativo di strumenti di protezione o per l'esposizione a fattori come il rumore); 10) rotazione nelle lavorazioni nocive in base ai MAC biologici.

III) *Diritti di intervento dei lavoratori e dei sindacati per la modifica dei processi produttivi e dell'organizzazione del lavoro.*

1) Diritto di intervento del sindacato in fase di progettazione, riorganizzazione o ristrutturazione produttiva; 2) diritto di intervento nel campo dell'ecologia (inquinamento interno ed esterno) e di contrattazione dei nuovi insediamenti industriali ai fini della loro localizzazione sociale; 3) separazione delle lavorazioni nocive dalle altre, con l'indicazione degli orari e dei luoghi in cui eseguire le lavorazioni stesse; 4) contrattazione dei cicli produttivi e dei programmi di manutenzione collegata ad organici, ritmi, orari e qualifiche; 5) uso di strumenti individuali di protezione (in genere: maschere respiratorie), con introduzione di pause per ristoro, aumento degli organici e modalità di controllo e manutenzione degli strumenti stessi; 6) contrattazione dei tempi e ritmi e bilanciamento linee; 7) pause per bisogni fisiologici ed effetti stancanti; 8) contrattazione dell'organico in rapporto alla produzione, dei rimpiazzi e dei jolly e diritto di conoscenza dei dati e dei criteri in base ai quali vengono determinati i tempi di lavoro mediante tabelloni di reparto o altre forme, per il controllo da parte di tutti gli operai di una linea, di una squadra, ecc.; 9) contrattazione di norme di lavoro sicuro da valere per il settore; 10) impegno delle aziende che operano all'aperto di installare locali fissi o mobili ad uso spogliatoio, mensa (attrezzate con scaldavivande)

e) e servizi igienico-sanitari con acqua corrente da realizzare con attrezzature coibentate e riscaldate anche comuni a più imprese e cantieri. Il fatto nuovo nella contrattazione sindacale nel nostro paese è costituito dagli accordi conseguenti alle lotte articolate a livello aziendale che esplodono nella primavera del 1968 (3.870 accordi) e che nel 1970 raggiungono la cifra di 4.437 interessanti un milione trecentoquarantottomila operai. Ad esempio nel periodo che va dal 1968 ad oggi nel solo settore dei metalmeccanici vi sono state più di 10.000 vertenze aziendali concluse con un accordo scritto (ve ne sono moltissimi non scritti, accordi taciti, che riguardano conquiste di eccezionale importanza sociale e di principio) che contengono diritti di intervento sull'ambiente e sull'organizzazione del lavoro in funzione della salute, modifiche impiantistiche, ecc.

Le caratteristiche di questi accordi sull'ambiente di lavoro sono: la grande concretezza ed efficacia in relazione a specifiche situazioni di nocività. Ad esempio: tutte le sostanze nocive sostituite con altre non nocive o semplicemente non più usate, sono il risultato della contestazione e della contrattazione a livello aziendale, come nel caso di certe vernici, certi elettrodi per saldatura, come il divieto di usare l'amianto nella coibentazione navale, ecc.; la maggiore ricchezza di istituti contrattuali rispetto ai contratti collettivi nazionali; un notevole anticipo di tempo nella conquista di diritti e soluzioni che solo più tardi, come è naturale, verranno assunti nei contratti collettivi nazionali i quali, per certi versi, codificano ciò che è già stato conquistato con la lotta e la contrattazione articolata. Basta vedere, ad esempio, di quanto il riconoscimento contrattuale del gruppo operaio omogeneo a livello aziendale e il principio della « validazione consensuale » abbiano preceduto gli analoghi riconoscimenti nel contratto collettivo nazionale dei chimici (settore pubblico): sette anni.

3.2. *Nuovi strumenti sindacali sull'ambiente di lavoro*

Lo sviluppo della contestazione e della contrattazione sindacale su ambiente e organizzazione del lavoro, favorita e promossa da radici culturali e da strumenti di socializzazione la cui costruzione inizia negli anni '60, ha determinato la crescita di una strumentazione particolare con caratteristiche

nuove rispetto alla struttura e ai metodi di lavoro del Sindacato. Questa strumentazione è costituita dal Centro ricerche e Documentazione Rischi e Danni da Lavoro, della Federazione CGIL-CISL-UIL e dalla rivista unitaria « Medicina dei Lavoratori »; da 12 Centri Regionali e Provinciali di lotta contro la nocività; dai manuali per la conoscenza e il controllo permanente dei rischi e dei danni da lavoro presenti in singole lavorazioni, dalla formazione sindacale specifica sui temi dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro.

La creazione del CRD (Centro Ricerche e Documentazione) e dei Centri regionali e provinciali di lotta contro la nocività, ha avuto lo scopo iniziale di aggregare attorno ad un'organismo unitario, nuclei di intellettuali e di specialisti diversi (tecnologi, chimici, medici del lavoro, psicologi del lavoro, ecc.) in modo da produrre una formazione tecnico-politica, comune ad operai, sindacalisti e tecnici coinvolti nel problema dell'ambiente di lavoro. Questa organizzazione ha teso e tende a creare pur nella limitatezza dei mezzi, l'immagine di un insieme coerente, un momento di coordinamento del sapere sulla nocività da lavoro, che tenga conto delle conoscenze teoriche, della realtà del controllo (e, quindi, della applicazione delle conoscenze teoriche) della nocività in funzione di una organizzazione del lavoro diversa e sempre meno dannosa.

Questa prima aggregazione ha avuto come effetti: la socializzazione del modello operaio di analisi del rapporto, in termini di causa-effetto, esistente tra ambiente di lavoro e salute; la creazione di un nuovo rapporto tra classe operaia e tecnici che ha prodotto un nuovo modello di conoscenza, creando lo spazio per un intervento autonomo degli intellettuali e per uno sbocco sociale al lavoro intellettuale che può saldarsi ai bisogni della vita dei lavoratori. Questi effetti hanno modificato profondamente i modelli teorici della medicina, dell'igiene e della psicologia del lavoro influenzando i tecnici che operano nel campo del diritto, delle dottrine giuridiche e della medicina legale. La nuova aggregazione attorno al CRD e ai Centri di lotta contro la nocività ha significato per i tecnici e per gli intellettuali la possibilità di svolgere una diversa funzione e avere un rapporto con la classe operaia in termini di confronto di ipotesi sui rischi e sui danni concreti e su specifiche soluzioni, che esclude

la delega ai tecnici ma pone loro delle domande, nate dalla ricerca e dalla esperienza operaia, cui essi debbono dar delle risposte spesso arricchendosi e comunque responsabilizzandosi.

Scegliamo tra gli altri esempi di progettazione partecipata delle acciaierie di Cornigliano, Campi, Lovere e Piombino; di elaborazione di programmi di risanamento ambientale e di manutenzione per interi comprensori (Porto Marghera); di ricerca, attraverso gruppi integrati operai-tecnici di soluzioni impiantistiche per la produzione del cloruro di vinile; per l'elaborazione di norme di sicurezza nel settore della cantieristica. Il Centro Ricerche e Documentazione costituisce il tentativo di creare un momento di sintesi dell'informazione scientifica sui problemi del inquinamento degli ambienti di lavoro e una sintesi dei fatti, delle realizzazioni, delle conquiste normative (accordi e contratti, leggi) per fornire al Sindacato, agli operai nelle fabbriche (e non solo a quelli) le informazioni fondamentali per una gestione non delegata del movimento contro la nocività.

Il problema centrale che il Centro Ricerche e Documentazione ha dovuto affrontare è stato quello di definire la funzione più importante che svolge; la elaborazione di criteri per la selezione delle informazioni e delle conoscenze, del coordinamento interno ed esterno che consegue a questo processo di selezione, in relazione alla potenzialità contenuta nella informazione e nella conoscenza (a chi può servire). Questa selezione e questo coordinamento sono mirati rispetto alla soluzione che i problemi reali pongono, richiedono e comprendono la valutazione delle esperienze. L'immagine di « sistema » per la conoscenza, il controllo e la eliminazione della nocività che il Centro Ricerche e Documentazione tende a dare si può, forse, comprendere meglio spiegando che cosa tenta di dare e che cosa tenta di ricavare.

Intanto chiariamo chi è che si rivolge al Centro (l'elenco è in ordine di importanza prioritaria): Consigli di fabbrica e altre rappresentanze sindacali aziendali, sindacati a livello territoriale, Patronati sindacali, strutture di medicina preventiva dei lavoratori degli Enti locali, enti e istituzioni di ricerca e di servizio che operano nel campo della salute ambientale. Ogni qualvolta il Centro riceve un domanda di documentazione, specie quando si tratta di un Consiglio di fab-

brica, si cerca di trasformare il richiedente in un ricercatore facendo il possibile affinché recuperi la propria esperienza e quella del gruppo al quale appartiene. Questo processo viene avviato attraverso la precisazione (scopi, finalità) della domanda e dei problemi da risolvere e dalla riflessione sugli elementi e sui motivi che l'hanno provocata. L'approfondimento prosegue sulla storia e sul presente (lotte, piattaforme, accordi, soluzioni, recupero di tutte le conoscenze in relazione alla lavorazione, fattori di rischio e di danno, sistemi di registrazione, ecc.). Che cosa si dà: informazioni integrative sui rischi e sui danni riferiti alla lavorazione, alla mansione e al singolo fattore nocivo con l'indicazione se rientra o no nella tabella delle malattie professionali al fine dell'eventuale indennizzo o risarcimento. Le soluzioni tecniche derivanti da altre fabbriche (anche di altri paesi). Le forme di lotta già sperimentate in casi analoghi. L'indicazione degli enti e dei centri di ricerca italiani, stranieri o internazionali ai quali rivolgersi per ricerche più approfondite o specializzate e con l'obiettivo generale di ottenere anche per questa via che chi, ad esempio, studia: rumori, vibrazioni, radiazioni, ecc., lo faccia partendo dalle lavorazioni, dalle mansioni, dagli uomini e sia « costretto » a rispondere alle domande di uomini concreti che operano in concrete condizioni di rischio e di danno. Che cosa tenta di ricavare il Centro per tutti?: un momento di sintesi dal punto di vista scientifico e dal punto di vista delle soluzioni, cioè l'arricchimento della possibilità di risposta, della socializzazione delle conoscenze e della formazione sindacale; la possibilità di trasformare l'esperienza in un manuale; il coinvolgimento di strutture di ricerca e di servizio; la possibilità per ogni categoria sindacale di farsi un'esperienza, di elaborare piani nazionali di lotta contro la nocività, di verificare le esperienze e le soluzioni che si ricavano da questi piani e di socializzarle.

I Centri Regionali e Provinciali di lotta contro la nocività sono nati inizialmente per la socializzazione del metodo di indagine (come, dove e quando fare indagini sull'ambiente di lavoro) e per rispondere alla necessità di conoscenze tecniche e di formazione specifica sui temi dell'ambiente e della salute. Nel corso delle esperienze, assai diverse da regione a regione e da provincia a provincia, si è compreso che per poter avere un piano

di lotta contro la nocività, cioè per sapere dove, come e quando intervenire, era necessario classificare le situazioni produttive in base al grado di rischio e, per fare ciò occorreva un'inventario regionale, provinciale, comunale e zonale di dove sono i rischi e quanti sono e chi sono i lavoratori esposti. Sono stati compiuti numerosi tentativi per costruire mappe di rischio a livello territoriale (dallo schedario INPS sulle aziende, alle denunce di esercizio INAIL, dagli elenchi esistenti presso le Camere di commercio, industria, agricoltura, ecc.), ma i tentativi che sembrano poter dare i migliori risultati sono ancora una volta quelli capaci di mobilitare tutti coloro che hanno una esperienza reale dell'esistenza di rischi, di danni e di soluzioni per eliminarli, nell'ambito di un territorio delimitato, attraverso i quali sia possibile costruire una prima mappa grezza ma significativa dei rischi più gravi, più diffusi ed eliminabili, rispetto ai quali individuare dove sono gli esposti e fissare degli obiettivi discreti e raggiungibili partendo da mappe grezze regionali, arricchite mano a mano dalle mappe che si andranno a costruire a livello delle zone in un rapporto continuo di interscambio che consenta di avere piani regionali di lotta contro la nocività, che significa la possibilità di avere un piano nazionale.

Con « Medicina dei Lavoratori », nata nel 1974 dall'esperienza di « Rassegna di Medicina dei Lavoratori » che è del 1968, il movimento sindacale italiano dispone dello strumento unitario per la conquista dell'« egemonia teorica » e di quella « pratica » nella lotta per la costruzione della salute in fabbrica e nel territorio. Fin dall'inizio la rivista ha privilegiato decisamente la socializzazione delle esperienze, le soluzioni partecipate, cioè verificate, rispetto alla denuncia dei mali, delle insufficienze, delle carenze e dei ritardi e ha sempre di più teso a dare al dibattito teorico sui temi della prevenzione, il carattere di un confronto di cose fatte in relazione alle proposte, alle ipotesi, alle rivendicazioni e ai diritti conquistati. La rivista come punto di confronto tra l'esperienza dei lavoratori e quella dei tecnici ha sempre tentato di compiere una distinzione sostanziale tra ciò che crea movimento e il movimento che cambia la realtà, anche perché una rivoluzione scientifica simile a quella necessaria per fare della prevenzione attraverso la partecipazione e il recupero delle esperienze, non può scaturire da un confron-

to di opinioni ma da un confronto di esperienze concretamente possedute, di preciso significato esistenziale da parte di chi ha acquisito la coscienza critica che si può fare e il dato scientifico di come si può fare, attraverso il metodo della riappropriazione. L'iniziativa più interessante del Centro Ricerche e Documentazione e della rivista «Medicina dei Lavoratori» è quella dei «manuali». Prima di questa iniziativa gli unici manuali esistenti erano quelli che indicavano ai medici del lavoro, agli igienisti, ecc. dei modi di operare che escludevano la partecipazione dei lavoratori. Inoltre questi manuali tecnici non erano utilizzabili dagli operai, sia per il linguaggio strettamente tecnico, sia perché sono legati alle singole sostanze (silice, amianto, ecc.) e non alle lavorazioni (fonderia, verniciatura, ecc.) in cui i diversi fattori si combinano nella realtà produttiva determinando il rischio e il danno reale.

Coi manuali per lavorazione si è tentato di mettere a disposizione di qualunque gruppo operaio o di altri lavoratori che lavorino in situazioni analoghe (e dei sindacalisti e dei tecnici che hanno lavorato con loro) di un dato reparto e di una data lavorazione che hanno già cominciato ad affrontare concretamente il problema della nocività ambientale, l'esperienza compiuta in ordine alla conoscenza, al controllo e alla eliminazione dei rischi. I manuali fin qui prodotti rappresentano il tentativo di dimostrare la possibilità di un modo diverso di conoscere, controllare ed eliminare la nocività del lavoro, ma siamo soltanto agli inizi e non si è ancora creato un approccio definito e compiuto per la creazione di un sistema autoregolantesi, che possa funzionare dal momento della conoscenza a quello della verifica delle soluzioni. Raggiunto con la contrattazione in materia di diritti sindacali e di poteri di intervento su ambiente e organizzazione del lavoro un «tetto» difficilmente superabile, il problema più importante rimane il concretarsi di un programma di interventi che a loro volta necessitano di trovare nella indicazione dei modi di operare in ogni singolo ambiente la loro concreta definizione. Alla realizzazione di questo obiettivo possono concorrere sia la produzione di nuovi manuali, sia soprattutto l'azione delle categorie per socializzarli, raccogliere le esperienze dei lavoratori interessati e dei sindacalisti e le risposte dei tecnici a precisi quesiti.

I manuali fin qui prodotti hanno soddi-

sfatto, anche se solo molto parzialmente, il bisogno di indicare un modo di operare sia agli operai sia ai tecnici, che permette loro di lavorare assieme verificando le ipotesi generali dell'informazione tecnica attraverso la esperienza del gruppo operaio e verificando le ipotesi che derivano dall'esperienza operaia attraverso i criteri scientifici generali e le esperienze fin qui compiute dimostrano che sono molto più numerose le domande e i quesiti che non trovano risposta da parte dei tecnici, di quante non siano le lacune presenti nell'analisi operaia sui rischi e sui danni da lavoro. Coi manuali per lavorazione si tende ad insegnare ad altri lavoratori, ad altri sindacalisti e ad altri tecnici, come si impara contemporaneamente ad utilizzare l'esperienza accumulata su scala mondiale cristallizzata nei Centri di ricerca e informativi e nelle teste di tecnici e l'esperienza accumulata su scala di reparto da un gruppo operaio (talvolta verificata su scala più ampia attraverso le organizzazioni sindacali), affinché da questi due tipi di esperienze nasca un'esperienza scientifica valida, e una nuova comunità scientifica allargata.

3.3. Cambiamenti nella medicina del lavoro

Se confrontiamo i modi d'intervento dei medici del lavoro di dieci anni fa ed oggi possiamo cogliere il cambiamento. Dieci anni fa l'attività di un medico del lavoro aveva un punto di frattura tra momento della fabbrica e quello della ricerca. Nella fabbrica il suo rapporto con gli operai era nullo o quasi. I reparti della fabbrica rappresentavano una sede decentrata del suo lavoro fondamentale che si svolgeva essenzialmente nelle cliniche del lavoro; si divideva tra la corsia di degenza ed il laboratorio. Oggi lo stesso medico opera prevalentemente fuori delle mura ospedaliere, nelle fabbriche, con i Consigli di fabbrica, spesso la struttura universitaria è solo un supporto all'attività esterna. Questo non tanto perché è cresciuto il numero dei medici che hanno fatto una scelta di campo, ma soprattutto perché è cambiato il tipo di domanda di salute da parte dei lavoratori.

Dieci anni fa le richieste dei lavoratori erano congruenti al modo tradizionale di operare del medico del lavoro; al medico veniva chiesto di curare gli effetti del danno della salute e in alcuni casi di rispondere alla domanda se una data sostanza era o no nociva alla salute. Corsia e laboratorio erano perciò

le strutture più adatte. In qualche caso si chiedeva ad un medico del quale si aveva fiducia, il medico « buono », di confutare gli argomenti del medico « cattivo », cioè il medico di fabbrica. Oggi è mutato da parte operaia il modo di vedere i problemi della salute ed è perciò mutata la domanda al medico, che spesso non possiede che risposte parzialmente adeguate alle richieste operaie. Questo vuol dire che la medicina del lavoro sta faticosamente cercando una sintesi tra due modi di procedere: cioè da una parte c'è una tradizione di ricerche basate su di un approccio analitico (singole sostanze, singolo individuo malato e dall'altra la ricerca di un approccio globale (una data lavorazione) un determinato gruppo di operai interessati. Il punto di partenza della ricerca è diventato, o sta diventando la fabbrica (quella data fabbrica, quei dati uomini). Il giudizio del gruppo operaio, l'analisi epidemiologica sia pur grezza che il gruppo compie diventano perciò elementi indispensabili per valutare la nocività ed i rischi di un dato ambiente. Lo stesso medico di fabbrica è sempre più frequentemente sollecitato dai gruppi operai ad esplicitare i criteri in base ai quali giudica un ambiente non nocivo ed a confrontarsi con le risposte o proposte operaie. Non si tratta di un processo lineare, ma dialettico tra gruppo e tecnico della salute nel quale il gruppo operaio si riappropria dei criteri del medico ed il medico di quelli del gruppo.

Dal 1970 i Congressi annuali della Società Italiana di Medicina del Lavoro affrontano in modo nuovo temi riguardanti il rapporto lavoro-salute e ciò sia nella scelta degli argomenti e sia soprattutto perché dibattiti e risoluzioni tengono conto del confronto delle esperienze della medicina del lavoro con quelle dei lavoratori e dei sindacati. I temi discussi nei congressi che vanno dal XXXIII del 1970 al XXXIX del 1976 riguardano: la contrattazione sindacale in rapporto all'igiene ambientale e alla medicina del lavoro; lo Statuto dei Lavoratori; i criteri per la costruzione del sistema informativo sanitario (registri dei dati ambientali e biostatistici e libretti di rischio e sanitari); il rapporto organizzazione del lavoro-salute; i criteri per la definizione dei massimi accettabili di concentrazione delle sostanze nocive negli ambienti di lavoro; la tutela delle lavoratrici madri e della funzione riproduttiva dai fattori ambientali di rischio e di dan-

no. Di grandissima importanza è la mozione conclusiva del XXXVI Congresso del 1973 sui criteri per la costruzione dei registri e dei libretti con la quale i medici del lavoro non solo riconoscono la validità del sistema di conoscenza, controllo e verifica proposto e sperimentato dal sindacato, ma riconoscono validità scientifica alle ipotesi dei lavoratori sulla nocività e sui parametri da rilevare, che devono integrarsi con le ipotesi dei medici del lavoro. A testimonianza della validità del confronto di esperienze si riporta quanto affermato dal prof. Sassi, capo dei Servizi Sanitari della Pirelli, in occasione del Convegno « SINCURIT 76 », svoltosi a Milano il 6 ottobre 1976:

« L'aspetto più interessante è sicuramente quello legato alla contrattazione tra lavoratori e direzioni, col supporto dell'esperienza del vissuto dei lavoratori da un lato e dei dati tecnici sull'ambiente dall'altro. Un grande progresso è stato notato nel tempo come presa di coscienza responsabile dei lavoratori, dapprima assai incerti nelle loro mosse, sempre tentati a rifugiarsi dietro la protezione dei tecnici e dei loro strumenti, poi via via più rinfrancati, capaci di una ricerca interna più autonoma e sicuramente più vera. In uno stabilimento di medie proporzioni della provincia milanese, ad esempio, recentemente, il Consiglio di fabbrica ha raccolto ed elaborato direttamente, e con estrema chiarezza ed obiettività, attraverso assemblee dirette di reparto, l'opinione e l'esperienza dei lavoratori. Nessun questionario già predisposto dai tecnici avrebbe mai potuto, allo stato attuale, dare risultati altrettanto aperti e flessibili come deve essere in una indagine assai articolata e gli stessi dati raccolti dal medico di fabbrica non avrebbero avuto tanta validità quale quella derivata dalla selezione critica operata dai gruppi. In generale, come ci aspettavamo, le richieste dei lavoratori sono risultate mediamente assai ben centrate su problemi reali e concreti anche se, per le condizioni e lo sviluppo tecnico della nostra Azienda in nessun caso si sono mai riscontrate situazioni che superando i valori di massima concentrazione accettabile avrebbe richiesto la sospensione del lavoro ».

3.4. *Un diverso uso del diritto*

L'azione sindacale sull'ambiente di lavoro, ha determinato negli ultimi anni, tra l'altro, una situazione completamente nuova per quanto riguarda l'uso del diritto e delle strut-

ture che tradizionalmente in una società come è la nostra, hanno il compito di tutelare la sicurezza, la integrità psicofisica e la dignità dei lavoratori, aprendo la strada all'applicazione delle norme costituzionali e delle norme di legge, arricchite, integrate e rivitalizzate dalla contrattazione sindacale e da un nuovo rapporto coi tecnici, con gli enti e con le istituzioni che hanno compiti di controllo e di vigilanza. Man mano che gruppi di lavoratori sempre più numerosi imparavano ad utilizzare la propria esperienza in modo sempre più corretto nell'analisi, nel controllo e nella ricerca di soluzioni per ridurre o eliminare la nocività, modificando, attraverso questa azione, forme di potere, diritti e rapporti, mutava anche il modo di utilizzare il diritto e la magistratura. Questo ha significato, in un numero ancora limitato di casi di grande rilevanza sociale e scientifica, l'utilizzazione da parte della magistratura dell'esperienza operaia nei processi in materia di tutela della salute dei lavoratori. In altre parole, questo significa che negli anni è andato maturando in un numero crescente di magistrati, chiamati a giudicare questioni riguardanti la salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro, il convincimento che ogni intervento deve partire dai bisogni espressi dai lavoratori e che ogni giudizio deve tener conto dell'esperienza, delle proposte e della validazione dei lavoratori.

Con l'entrata in vigore dello Statuto dei diritti dei lavoratori, per la prima volta la magistratura si è trovata investita della funzione di intervenire direttamente sull'organizzazione del lavoro. Il giudice, infatti — e il pretore in particolare — è stato chiamato sempre più frequentemente a valutare i criteri di conduzione delle imprese e le strutture di queste sotto tutti i profili; da quello disciplinare, che incide sulla stessa gerarchia aziendale, a quello tecnico-organizzativo ed ambientale, implicato nelle controversie sui ritmi di lavoro, sulla legittimità di trasferimenti individuali e collettivi o aventi per oggetti la tutela della professionalità del lavoratore, i mezzi di controllo dell'attività lavorativa e, in misura ben più rilevante che nel passato, licenziamenti individuali o collettivi, sospensioni e riduzioni dell'orario di lavoro. Uno dei risultati giurisprudenziali più significativi riguarda l'assunzione da parte del giudice della persuasività dei dati clinici ed epidemiologici per giudicare la nocività e la pericolosità ambien-

tale denunciata dagli operai, contro il parere dei periti d'ufficio, dimostrando la correttezza del magistrato nel valutare metodi e criteri seguiti, nell'ambito dei quali è stato possibile dimostrare la relatività dei massimi accettabili di concentrazione dei fattori potenzialmente nocivi e la supremazia dei dati della sofferenza e della malattia individuali e collettivi, rispetto a soglie definite da periti, che dovrebbero delimitare il confine tra pericolo e sicurezza ed escludere un rapporto da causa ad effetto, negando a « colui che può provare » anche contro l'esperienza di altri e, soprattutto, contro l'esperienza dei lavoratori la superiorità del giudizio.

Fino agli inizi degli anni '70, l'attività di vigilanza sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro veniva svolta dagli ispettori del lavoro secondo le seguenti modalità: la scelta delle fabbriche e dei cantieri da ispezionare veniva fatta tenendo conto dei dati relativi agli infortuni del settore (ad esempio: edilizia, siderurgia, ecc.) dando la priorità alle aziende mai visitate o considerando l'epoca in cui ha avuto luogo l'ultima ispezione; l'ispezione si svolgeva sotto forma di sopralluogo nei reparti ed aveva lo scopo di constatare la corrispondenza delle situazioni alle norme di legge sulla sicurezza e l'igiene del lavoro; poiché l'85% degli accertamenti sulla sicurezza del lavoro e il 35-40% di quelli sull'igiene del lavoro si concludevano con la constatazione di un'infrazione, l'ispettore scriveva una prescrizione e ingiungeva all'azienda l'adozione delle misure prescritte entro un determinato periodo di tempo. Il documento veniva consegnato alla direzione dell'azienda senza nessuna possibilità da parte dell'ispettore di poter controllare l'avvenuta attuazione delle misure prescritte. Rispetto all'esperienza che andavano maturando i lavoratori e i sindacati in relazione alla conoscenza, al controllo e alla eliminazione dei rischi e dei danni da lavoro si può dire che fino a quando non c'è stato il movimento dei delegati e dei Consigli di fabbrica non esisteva nessun rapporto con l'Ispettorato del lavoro, che non fosse una critica all'inefficacia degli interventi ispettivi. La nascita di un nuovo rapporto con gli ispettori del lavoro inizia nel momento in cui i Consigli di fabbrica hanno cominciato a rivendicare di partecipare allo svolgimento dei sopralluoghi e delle ispezioni e di ottenere copia delle prescrizioni. Queste rivendicazioni hanno imposto una revisione critica delle modalità di intervento degli ispettori del lavoro

i quali, dapprima in piccoli nuclei, hanno cominciato ad aderire alle richieste dei Consigli di fabbrica, determinando una situazione che ha costretto il Ministero del Lavoro nel 1974 a disporre la modifica radicale delle modalità di svolgimento delle ispezioni.

La nuova situazione (istituzionalizzata con una importantissima direttiva del Ministero del Lavoro del 20 giugno 1974, prot. 118/VII/64) è caratterizzata da un nuovo rapporto con gli ispettori del lavoro i quali, in misura sempre crescente, svolgono le ispezioni in modo che siano precedute, accompagnate e seguite in costante rapporto con le rappresentanze sindacali aziendali e con i delegati. E' ormai acquisito che l'ispettore del lavoro faccia precedere la visita alla fabbrica od al reparto da colloqui con le Rappresentanze Sindacali Aziendali e che il « verbale » (diffida, prescrizione) redatto alla fine del sopralluogo, contenga i rilievi e le soluzioni indicati dai lavoratori e tenga conto della normativa sindacale in materia di sicurezza e di igiene del lavoro stabilita attraverso la contrattazione collettiva nazionale, settoriale, di gruppo e aziendale. Per quanto riguarda la misurazione di fattori ambientali e l'esito di visite ed esami eseguiti su richiesta dei lavoratori in base all'art. 9 dello Statuto, un numero sempre maggiore di ispettori si orienta ad assumere quelli che, quale che sia l'Ente che li ha eseguiti, sono stati assunti e validati dal Consiglio di fabbrica. In pratica (come avviene in Emilia, Lombardia e Toscana) significa che l'ispettore del lavoro assume, a base della propria indagine, dati ed informazioni elaborati da tecnici dei servizi locali di medicina preventiva dei lavoratori, il che rappresenta un aspetto non secondario della utilizzazione razionale e programmata di tutte le strutture sanitarie.

3.5. *Iniziative degli Enti Locali sull'ambiente di lavoro*

Le iniziative degli Enti locali nel campo della medicina preventiva dei lavoratori, sollecitate dalle lotte dei lavoratori nel campo della salute ambientale e dalla elaborazione sindacale sui temi della riforma sanitaria, presentano un bilancio di grande interesse sperimentale e pratico e interessa numerose Regioni, decine di Province e centinaia di Comuni. Tali iniziative, che abbracciano un periodo di dieci anni (dal 1968), si possono suddividere in due periodi dai quali corrispondono caratteristiche strutturali, organiz-

zative e metodologiche ben distinte. Il primo quinquennio (1968-1972) è caratterizzato fondamentalmente dalla trasformazione e dal potenziamento di strutture sanitarie esistenti, come ad esempio i Laboratori Provinciali Igiene e Profilassi e i Consorzi Provinciali Antitubercolari. I primi, per rispondere alle esigenze di misurazione di fattori di nocività ambientale, i secondi per finalizzarli alla diagnosi delle malattie respiratorie di origine ambientale. Appartengono a questo periodo i tentativi di utilizzare gli ufficiali sanitari comunali per il controllo degli ambienti in fabbrica. Rispetto al suddetto periodo fa eccezione e non soltanto per l'epoca ma anche per le finalità, la istituzione, nel settembre del 1968, ad opera della Provincia di Torino e, dopo anni di lotte dei lavoratori torinesi dell'amianto, di un centro per la prevenzione dell'asbestosi, coi seguenti compiti: a) rilevazione dei dati biostatistici dei soggetti esposti al rischio asbestosico; b) rilevazione dell'inquinamento ambientale ed atmosferico nelle aziende operanti nel settore dell'amianto; c) studio di mezzi di prevenzione per la lotta contro le polveri. Accanto a queste iniziative promosse da Province e Comuni del Nord del Paese corrispondenti ad un aumento della domanda di salute da parte dei lavoratori, si registrano nuove iniziative che vengono adottate da Province e Comuni per far fronte non più soltanto all'aumento di domanda di salute, ma al cambiamento della domanda stessa a cui corrispondeva la necessità di una struttura sanitaria specifica capace di fare della fabbrica e delle domande dei lavoratori la sede e l'oggetto del proprio operare. E' di questo periodo la nascita di servizi comunali o provinciali di igiene ambientale e di medicina preventiva dei lavoratori.

Più tardi incominciano a delinearci per l'iniziativa legislativa di alcune Regioni i lineamenti di una politica regionale per i problemi socio-sanitari che tende a considerare globalmente i problemi della prevenzione nella fabbrica e fuori della fabbrica. Riportiamo quattro esempi, fra gli altri, delle soluzioni date dai governi locali regionali al problema della lotta contro le nocività da lavoro.

Regione Umbria

I servizi organizzati per la protezione della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono stati creati nella Regione Umbria a partire dal 1970, nel momento in cui la nascita

del nuovo strumento del decentramento amministrativo si incontrava con la domanda crescente del movimento operaio che, nella provincia di Terni in particolare, era impegnato in una contrattazione aziendale per la modifica dell'ambiente di lavoro. Le caratteristiche principali di tali servizi possono così sintetizzarsi: privilegiare, all'interno del piano di ristrutturazione dei servizi socio-sanitari che la Regione iniziava a realizzare, il momento della prevenzione intesa come processo di conoscenza e rimozione delle cause di malattia; realizzare nelle attività di questi servizi la partecipazione della collettività, e dei lavoratori in primo luogo, secondo un modello di « trasparenza istituzionale » che il movimento operaio costruiva partecipando alla programmazione, gestione, verifica e controllo dei risultati delle indagini e dell'efficacia dei servizi istituiti. Veniva in tal modo assicurata ai servizi la partecipazione degli utenti stessi alla ricerca scientifica ed alla gestione del servizio. Superare, attraverso una integrazione delle strutture sui programmi da svolgere, la separazione gestionale tra i momenti della prevenzione, cura e riabilitazione; favorire un'organizzazione sistematica, e su obiettivi definiti, della domanda sanitaria che si andava costituendo nel territorio. Per il raggiungimento di questi obiettivi con il coinvolgimento di tutte le strutture esistenti e disponibili ad una politica di integrazione delle strutture ma anche di qualificazione dell'intervento sanitario, la Regione adottò una serie di provvedimenti amministrativi nell'ambito delle deleghe esistenti. Un primo atto è stato quello della divisione dei compiti e della qualificazione regionale dei due laboratori provinciali di Igiene e Profilassi di Perugia, a livello dell'ambiente; al primo compete il controllo delle acque su tutto il territorio regionale, al secondo quello dell'aria e dell'ambiente di fabbrica. Le sezioni mediche sono state destinate ad attività laboratoristiche per la medicina preventiva; in particolare nella provincia di Perugia sono state sospese del tutto le attività per conto terzi, mentre nella provincia vicina ciò non è stato consentito dalle insufficienze degli altri servizi di laboratorio e per non lasciare tutto il settore in mano ai privati. Accanto ai laboratori, si è attuata una riconversione del Consorzio Antitubercolare a Terni e del Centro Schermografico a Perugia e dei cosiddetti « centri per le malattie sociali », che sono

stati opportunamente potenziati nei vari settori della diagnostica funzionale. A livello delle due province, l'operatività ha assunto aspetti diversificati, a causa delle differenze territoriali e sociali che individuano situazioni molto difformi: a Terni una forte concentrazione operaia, con una notevole presenza di metalmeccanici ed un territorio con una popolazione di circa 250.000 abitanti; a Perugia un territorio molto vasto, con una popolazione di circa 500.000 abitanti, distribuiti attorno ad almeno cinque grossi poli di attrazione ed altrettanti centri minori, muniti di servizi polverizzati e parzialmente efficienti, con una popolazione operaia occupata nel settore agricolo e manifatturiero, nel terziario e nell'artigianato, con solo due grosse industrie, nel settore laniero ed alimentare e con una forte diffusione della pratica del lavoro nero.

A Terni il servizio è stato organizzato dall'Amministrazione Provinciale, utilizzando le strutture del laboratorio provinciale del Consorzio Antitubercolare, dei Centri contro le malattie sociali, in rapporto convenzionale con il Comune capoluogo e l'Ospedale provinciale. Il primo intervento è stato intrapreso in seguito ad un accordo integrativo aziendale del luglio 1971, ottenuto dai lavoratori della « Terni Siderurgica », che prevedeva il controllo ambientale e delle persone affidandolo convenzionalmente alla Provincia; l'intero anno 1971 è stato speso nel potenziamento delle attrezzature e nella elaborazione del programma, che è articolato in un controllo generale dell'ambiente, secondo le indicazioni dei gruppi operai ed in un controllo dello stato di salute, distinto in I e II livello, programmi di base e di rischio. L'insieme degli elementi emersi dal I livello (sull'ambiente e sulle persone), vengono discussi dai medici del servizio, che emettono un giudizio di sintesi, per l'invio al medico di famiglia o per un ulteriore approfondimento, presso il servizio stesso o presso l'Ospedale Civile. I dati complessivi, relativi all'ambiente e alle persone, vengono rimessi ai lavoratori sotto forma di aggregati semplici per gruppo omogeneo e con semplici elaborazioni percentuali; l'indagine operaia viene sempre svolta sulla base del questionario sindacale unitario (di gruppo); dopo la consegna dei risultati, il personale del servizio partecipa alla discussione assembleare, all'interno della fabbrica, per la convalida dei risultati e la elaborazione della piattaforma; in queste discussioni vengono pro-

poste frequenti modifiche e indicazioni per la elaborazione dei dati e le associazioni epidemiologiche, come anche per il programma ulteriore. Questo tipo di programma, sperimentato ormai per due anni con i lavoratori della Terni siderurgica, è stato esteso, sempre su richiesta dei Consigli di fabbrica, ad altre industrie della zona, fino ad interessare oltre 15.000 lavoratori. Il servizio è stato concepito essenzialmente come un aggregato di strutture di secondo livello, che prefigurassero gli elementi portanti della futura Unità sanitaria locale, ed in tal senso sono stati avviati contatti per un coordinamento con l'ENPI, con le mutue e con l'Ispettorato del lavoro; nel periodo trascorso il servizio ha effettuato anche il primo livello, nonostante le scelte da cui si era partiti assegnassero tale compito alle strutture comunali. Questo ritardo si va recuperando ed i Comuni più grossi stanno attrezzandosi in tal senso.

Nella provincia di Perugia il servizio è organizzato sempre dall'Amministrazione Provinciale, ma esso effettua soltanto il secondo livello, mentre gli interventi di base sono affidati alle competenze degli uffici periferici; questo ha fatto sì che il territorio ha potuto essere coperto solo in parte, in quelle zone appunto dove gli uffici d'Igiene comunali possono effettuare il primo livello. Pur nella diversità delle situazioni e nelle diversificazioni dei momenti operativi, sembra importante sottolineare gli elementi che sono presenti comunemente nei due servizi, e che ne fanno di fatto una articolazione territoriale di una rete disposta e realizzata con criteri organizzativi identici. Il primo di essi è quello della utilizzazione e del coordinamento di tutte le strutture esistenti, senza creare niente di nuovo che non fosse strettamente necessario a coprire un'area scoperta; il secondo è che il committente non può e non deve essere il padronato, ma la collettività dei lavoratori interessati.

Nel mentre si venivano predisponendo gli strumenti legislativi ed organizzativi necessari al riordinamento ed allo sviluppo dei servizi socio-sanitari (articolazione comprensoriale, organizzazione delle unità locali dei servizi, deleghe) è parso importante avviare anche processi di ricerca e di studio che offrissero agli amministratori ed ai tecnici delle nuove strutture e dei nuovi organismi gestionali conoscenze e contenuti necessari all'avvio immediato di programmi di inter-

vento; in particolare, per quelli volti a predisporre strumenti e servizi per la tutela dei lavoratori e cittadini dai rischi derivanti dalle condizioni di vita e di lavoro — e quindi dalle fonti di corruzione dell'ambiente — un'attenzione primaria è stata posta sulla necessità di individuare e definire con il massimo di approssimazione la situazione degli inquinanti su tutto il territorio regionale. A questo fine è stata predisposta una ricerca sulla situazione dei rischi ambientali, all'interno dei luoghi di lavoro ed a partire dalle fabbriche e da altri luoghi di produzione, che ha coinvolto l'Ente regione, l'università, le organizzazioni sindacali. La Regione ha finanziato un certo numero di borse di studio per giovani laureati presso istituti universitari dell'Ateneo perugino, delle facoltà di Scienze e Medicina. I borsisti hanno lavorato sostanzialmente su due filoni, la costruzione di una mappa dell'inquinamento idrico, con particolare riguardo alle acque superficiali, bacini fluviali e lacustri e la preparazione di una mappa dei rischi da lavoro. L'inquinamento atmosferico, localizzato nell'ambito della conca ternana ed in altre zone limitate della regione veniva già controllato sistematicamente dai laboratori provinciali di igiene e profilassi. La mappa dei rischi ha affrontato la globalità dei problemi di fronte ai quali si trova il lavoratore, e si è rivolta alla definizione dei rischi fisici, chimici, biologici, ai rischi di infortunio e quelli derivanti dalla organizzazione del lavoro. La ricerca è partita dal censimento delle attività industriali, agricole, artigianali della regione, in modo da avere il panorama completo di attività, per settore merceologico, ampiezza occupazionale, insediamento nel territorio. L'inventario è stato costruito a partire dai dati del censimento del 1971, da quelli in possesso delle Camere di commercio e del Centro regionale di studi e ricerche (CRURES), classificando tutte le situazioni produttive con oltre 5 addetti, per settore e sottosettore merceologico, per comune e per comprensorio. Gli elementi da raccogliere nella ricerca sono stati organizzati in una scheda di fabbrica, realizzata sulla base di un questionario preparato appositamente. La mappa dei rischi ambientali si è realizzata con una indagine campionaria, secondo criteri diversi a seconda dei fini della ricerca: l'insediamento, il settore, l'ampiezza occupazionale. Per la mappa dei rischi da lavoro si è preferito indagare su tutta la

situazione lavorativa, limitando inizialmente l'intervento a tre comprensori — Valle umbra sud, Spoletino, Eugubino — iniziando dal settore industriale e dalle fabbriche più rappresentative all'interno delle diverse situazioni territoriali. La fase operativa è stata realizzata in accordo con le tre organizzazioni sindacali; a livello locale l'intervento è stato affidato a gruppi misti di lavoro, costituiti da sindacalisti, lavoratori e borsisti della regione.

La metodologia impiegata ha dimostrato di essere valida ai fini della realizzazione dell'obiettivo previsto, ed ha permesso anche di recuperare tutta una serie dispersa di conoscenze prodotte e mai socializzate, come le indagini di gruppo condotte sul questionario « prima fase », indagini individuali avviate a mezzo di servizi locali, rilevazioni ambientali e sulle persone condotte da enti diversi. La mappa dei rischi da lavoro tuttavia non è stata realizzata su tutto il territorio, i borsisti hanno terminato il loro impegno, le situazioni locali talora hanno consentito di proseguire, più spesso no.

I dati ricavati riguardano un elevato numero di fabbriche e sono l'espressione a volte della sola esperienza operaia, a volte di questa e di indagini ambientali, a volte di indagini sulle persone. Interi settori di lavoro non sono stati interessati, in qualche comprensorio non è stato fatto nulla eccetto il censimento. La costruzione di una mappa dei rischi di lavoro non si realizza in un dato momento — al pari di un censimento — ma si compie ove si voglia privilegiare il momento della esperienza operaia in un processo continuo, non finito, che interessa a volte tante a volte poche situazioni di lavoro, in rapporto alla capacità del movimento e delle strutture su cui si può contare — di aggredire il settore nel suo complesso. Essa costituisce uno strumento fondamentale, di conoscenza e di lotta, momento di aggregazione e di confronto, che lega tra loro le diverse situazioni produttive e queste al territorio.

Regione Lombardia

Nel territorio della Lombardia operano 27 SMAL (servizio medicina ambiente di lavoro), la maggior parte dei quali è sita in provincia di Milano. L'esperienza lombarda nel campo della medicina preventiva dei lavoratori, è caratterizzata da strutture localmen-

te collegate con i Comitati e i Consorzi Socio Sanitari di zona (istanze decentrate della Regione) che si occupano specificamente delle indagini sui rischi e sui danni da lavoro. Questi presidi, gli SMAL, sorti per l'iniziativa di enti locali, sulla base di rivendicazioni sindacali, si sono trasformati progressivamente in strutture pubbliche, allo scopo di far fronte alla crescente domanda operaia di indagini ambientali e mediche e come supporto di conoscenza tecnico-scientifica dell'azione sindacale sull'ambiente di lavoro. Gli SMAL sono sorti dietro la spinta dei sindacati e per iniziativa di un gruppo di tecnici della salute operanti presso la Clinica del lavoro di Milano, presso la Cattedra di Medicina preventiva dei lavoratori e presso il Servizio di medicina del Lavoro dell'Ospedale Civile di Lecco, che hanno a lungo combattuto affinché si affermasse un nuovo modo di intervento della medicina del lavoro che avesse come punto di riferimento il valore dell'esperienza e della partecipazione operaie.

La metodologia di intervento degli SMAL, può essere così riassunta: a) riunione col Consiglio di fabbrica (o con la Commissione ambiente) per la progettazione dettagliata dei contenuti delle indagini, nonché per la scelta della priorità ad opera delle rappresentanze operaie e la prima individuazione dei gruppi operai omogenei, secondo gli orientamenti del Consiglio di fabbrica ed i criteri tecnico-epidemiologici dello SMAL; b) riunione con i singoli gruppi operai omogenei, preceduta o meno da una breve visita orientativa nei reparti di lavoro, e precedute od accompagnate da corsi didattici specifici svolti dai medici per i delegati e per i lavoratori; c) sopralluoghi in fabbrica per l'osservazione dell'ambiente e delle condizioni di lavoro, nonché per l'effettuazione dei primi rilevamenti di carattere igienico-ergonomico mediante l'attrezzatura di base di cui lo SMAL dispone, soprattutto per la misurazione dei fattori del 1° gruppo; (microclima, illuminazione, rumori, ecc.) d) definitiva strutturazione dei gruppi operai omogenei anche in rapporto coi singoli fattori di rischio o di danno, oggetto delle indagini epidemiologiche mirate; e) impostazione e compilazione, in accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, dei registri dei dati biostatistici, mediante l'utilizzazione e l'interpretazione dei dati derivanti dalla esperienza dei lavoratori e dei dati derivanti dalle

misurazioni con strumenti, emersi nel corso delle riunioni coi gruppi operai omogenei e dai sopralluoghi, nonché attraverso la utilizzazione di dati statistici in possesso dell'azienda; f) stesura della prima relazione conclusiva delle prestazioni effettuate e dei risultati raccolti, con l'indicazione delle prime misure preventive e la progettazione di successivi approfondimenti di carattere igienico-ergonomico e sanitario, da effettuarsi rispettivamente nell'ambiente di fabbrica e sui lavoratori, in collaborazione con le strutture sanitarie di altri livelli; g) completamento dei registri dei dati ambientali e biostatistici; successive indicazioni di prevenzione ambientale; avvio della costruzione dei libretti individuali sanitari e di rischio, con suggerimenti relativi ad eventuali ricoveri o cure ambulatoriali per i lavoratori risultati ammalati, segnalazioni all'Ispettorato del lavoro per ulteriori incombenze, segnalazioni ai Patronati sindacali dei casi di malattia professionale, relazione conclusiva.

Anche se così schematicamente rappresentata tale metodologia di intervento dimostra che il ruolo del tecnico, ha ancora, almeno in parte, una notevole supremazia rispetto alla necessaria autonomia operaia, nella formulazione delle ipotesi, di rischio, di danno e di soluzioni, un limite del resto largamente presente nelle altre esperienze di medicina preventiva dei lavoratori. Del resto, il dibattito in corso tra i tecnici degli SMAL e non solo tra di essi, sulla metodologia d'intervento, unitamente ad una maggiore iniziativa dei sindacati in Lombardia (convalidato da nuove iniziative di ricerca e di movimento e da un crescente lavoro di socializzazione delle esperienze sviluppato dalla Federazione CGIL-CISL-UIL regionale), testimoniano dell'esistenza del problema e dell'intendimento di proseguire nella faticosa costruzione di un corretto rapporto lavoratori-SMAL e, più in generale, di un corretto rapporto tecnici-classe operaia, per una metodologia di intervento che siano il risultato del confronto delle due esperienze.

Regione Emilia-Romagna

Rispetto alle altre regioni d'Italia l'Emilia-Romagna ha una caratteristica unica relativamente all'organizzazione sanitaria di tipo nuovo: il suo territorio è interamente coperto da una rete di 49 Consorzi Socio-Sanitari, che comprendono tutte le province e tutti i 388 comuni della regione. In questo ambito

operano 33 servizi di medicina del lavoro i quali, secondo una ricerca effettuata dal Centro Ricerche e Prevenzione della Federazione regionale CGIL-CISL-UIL, hanno svolto nel triennio 1973-1975 la seguente attività: 356 indagini ambientali interessanti complessivamente 88.233 lavoratori, di cui 78.433 del settore industria e terziario e 9.900 dell'agricoltura. Un altro dato che può offrire un'idea dello sviluppo quantitativo assunto dalle strutture è dato dal numero dei tecnici utilizzati in tali strutture: 192 di cui 155 a tempo pieno e 37 a tempo parziale.

Il metodo operativo utilizzato dai servizi di medicina del lavoro può essere così sintetizzato: a) intervento in fabbrica dietro richiesta del Consiglio con la struttura sanitaria locale; b) analisi e discussione collettiva tra tecnici e lavoratori, di un reparto o dell'intera fabbrica, delle caratteristiche ambientali e dell'organizzazione del lavoro, facendo costante riferimento al modello operaio di rischio, basato sui quattro gruppi di fattori; c) contemporaneamente si procede, sempre collettivamente, alla analisi e alla discussione dei disturbi e delle malattie e alla ricerca dei nessi causali che possono intercorrere tra questi e i fattori di nocività; d) elaborazione del piano di indagine sull'ambiente e sui lavoratori; e) discussione dei risultati delle indagini ambientali e biologiche alla quale partecipano a volte anche altre strutture sanitarie come, ad esempio: i Laboratori Provinciali Igiene e Profilassi, i Consorzi Provinciali Antitubercolari, gli Ospedali, le Università, ecc.; f) costruzione delle piattaforme rivendicative e, talvolta, scelta delle forme di lotta; g) verifica dei risultati. Da parte dei servizi di medicina del lavoro viene svolto un duplice lavoro: di informazione esauriente sugli effetti derivanti ai lavoratori rispetto ai fattori di rischio e di danno più diffusi e più gravi (piombo, silice, polveri, rumori, ecc.); di socializzazione delle esperienze, organizzando l'incontro tra Consigli di fabbrica di aziende appartenenti allo stesso settore produttivo o geograficamente vicine, compito questo chiaramente sindacale. I risultati più significativi sono stati ottenuti affrontando le riduzioni o la eliminazione di singoli rischi, con una continuità di impegno nel tempo che mira a costruire una forza sindacale organizzata capace di portare avanti in modo autonomo e corretto la gestione dei risultati

conseguiti, fino ad assumere la capacità di controllare in modo autonomo tutta la nocività e di intervenire nelle condizioni di lavoro ad essa correlata. Esempari a questo riguardo appaiono i risultati conseguiti nella lotta contro il piombo nell'industria delle ceramiche (riduzione a zero degli intossicati in tre fabbriche, riduzione dell'orario di lavoro fino a modifiche ambientali in altre fabbriche, introduzione di pause e contrattazioni di organici chiaramente collegati alla salute, ecc.).

La strada che si intende percorrere, sia nelle indagini ambientali e sia nei controlli sui lavoratori, sembra essere quella di interventi « mirati » al controllo e alla eliminazione di singoli rischi gravi, diffusi ed eliminabili e su questa base, procedere alla costruzione degli strumenti di registrazione collettivi come i registri dei dati ambientali e biostatistici partecipati, di cui esistono buoni esempi in alcune fabbriche di ceramica, dove, attraverso semplici tabelloni ricchi di osservazioni scritte dai lavoratori, si è pervenuti, per successive approssimazioni, alla scoperta delle soluzioni per ridurre od eliminare il fattore di nocività. L'esperienza dei servizi di medicina del lavoro in Emilia-Romagna, in una regione cioè dove la natura del potere democratico locale più che altrove può indurre, come in effetti ha indotto, atteggiamenti di delega da parte dei lavoratori e dei loro sindacati, dimostra quanto occorra combattere i pericoli che strutture sanitarie nate con finalità preventive si trasformino in puri registratori dei rischi e dei danni, impegnati in indagini di massa o nella costruzione burocratica, anche se di massa, di strumenti di registrazioni, soprattutto libretti e registri senza che questo processo sia la risultante di una crescente capacità del sindacato e della nuova struttura sanitaria di utilizzare in modo continuativo l'esperienza operaia.

Regione Piemonte

Per il funzionamento dei servizi di prevenzione la Regione Piemonte ha attuato una suddivisione del proprio territorio in 76 zone socio sanitarie. Tali zone rappresentano « ...la dimensione territoriale sulla quale si articola il complesso integrato di tutti i servizi di base che costituiscono, nel loro insieme l'Unità Locale dei Servizi... ». La gestione di tutti i servizi che sono compresi

in questo ambito è esercitata dai Comuni e dalle Comunità montane secondo forme da decidere sulla base della dimensione delle singole zone. I criteri informativi che hanno portato all'individuazione delle zone sono essenzialmente tre: la necessità di far coincidere le suddivisioni territoriali già previste per servizi differenti; la necessità di tenere conto delle gravitazioni di popolazione e culturali già in atto, infine la necessità di utilizzare tutto il materiale e le esperienze già prodotte.

Il progetto obiettivo per la prevenzione dei danni ambientali derivanti dalla nocività delle lavorazioni che si inseriscono nel piano di zonizzazione di cui sopra, elaborato dalla Regione Piemonte prevede di: a) organizzare un sistema informativo ancorato agli ambiti territoriali — luoghi di lavoro, comuni, zone, comprensori, regione che, capace di autoregolarsi, consenta a tutti i livelli la conoscenza dei fattori di rischio presenti nell'ambiente di lavoro e nel territorio; b) predisporre un sistema di controlli sulle condizioni di salute connessi ai fattori di rischio, cioè di conoscenza quantitativa e qualitativa dei lavoratori e dei cittadini esposti ai rischi individuati; c) intervenire con le iniziative mirate e gli strumenti tecnico-scientifici finanziari e giuridici più opportuni a favore della ristrutturazione tecnologica delle unità produttive industriali, artigianali ed agricole. Lo strumento di prima fase, con cui attuare i momenti iniziali di un programma di interventi che mirino a realizzare gli obiettivi prefissati, viene individuato nella Unità di Base come servizio territoriale del Comune, da utilizzare immediatamente in attesa della predisposizione degli strumenti necessari alla costituzione dell'Unità Locale e del reale funzionamento delle strutture che ad essa faranno capo a livello di zona.

Fin dal giugno del 1973, una delibera della Giunta Regionale prevedeva che compito dell'Unità di Base, consistesse nel: 1°) Censire le attività produttive esercitate nelle singole circoscrizioni, iniziando da quelle industriali, i procedimenti tecnologici adottati nelle singole lavorazioni e le sostanze usate; 2°) Contribuire alla rilevazione dei dati ambientali, direttamente od indirettamente, con i criteri e le procedure che saranno indicati dalla Giunta Regionale, su proposta dell'Assessore alla Sanità. L'unità di Base viene così a rappresentare un primo reale elemento di

aggregazione, in cui possono convergere ed organizzarsi efficacemente tutte le attività e le iniziative esistenti nel territorio, in merito alla tutela sanitaria dell'ambiente di lavoro e dell'ambiente esterno, prefigurando già alcune delle attribuzioni e delle funzioni dell'Unità Locale.

Per quel che riguarda il metodo di intervento dell'unità di Base già nel 1972, tra Regione e organizzazioni sindacali si era convenuto che per le rilevazioni dei dati ambientali si doveva partire dal giudizio espresso dai gruppi di lavorazione nelle schede riepilogative redatte al termine delle indagini operaie effettuate su questionario basato sui 4 gruppi di fattori, secondo la metodologia sindacale. Inoltre i tecnici che dovevano effettuare le rilevazioni ambientali dovevano discutere prima con i gruppi interessati (attraverso i loro delegati o rappresentanti) per conoscere i criteri, i tempi e le modalità delle rilevazioni. Per le registrazioni dei risultati delle rilevazioni l'accordo prevedeva l'adozione di un registro dei dati ambientali che considerasse tutti i fattori nocivi, ne riportasse i risultati delle misurazioni e i giudizi che su tali risultati sarebbero stati espressi dai gruppi omogenei; l'adozione del libretto di rischio, che riportasse a livello individuale i rischi cui il lavoratore risultava esposto rispetto a tutti i 4 gruppi di fattori; l'adozione del registro dei dati biostatistici e del libretto sanitario, che riportassero a livello di gruppo e a livello individuale gli effetti delle nocività sui lavoratori. Il progetto-obiettivo prevede inoltre che l'Unità di Base nasca come organismo politico dell'unità locale e come servizio comunale con un minimo di organico e una dotazione di attrezzature. Si prevede infine un comitato di partecipazione, designato autonomamente dalle strutture sindacali di zona dei lavoratori, con funzione di sottoporre, all'organo di gestione dell'Unità di Base (Comune e Unità locale) le richieste di intervento e di verificare i programmi e la loro attuazione.

3.6. *Formazione sindacale: potenzialità e prospettive*

La formazione sindacale sui temi dell'ambiente di lavoro, come socializzazione di elementi di conoscenza relativi alla nocività, rivolti fondamentalmente a membri di Commissione interna e a delegati alla sicurezza, membri di Comitati paritetici, ha avuto

inizio negli anni '60. Nel periodo che va dal 1960 al 1964, i partecipanti ai corsi sindacali sull'ambiente di lavoro, promossi essenzialmente dalle scuole centrali allora esistenti (Grottaferrata e Firenze) sono stati 1.800. Dal 1965 ad oggi lo sviluppo e l'articolazione della formazione sindacale sui temi dell'ambiente ha avuto le seguenti caratteristiche: 1°) sviluppo di corsi residenziali periferici con una partecipazione di 5-600 attivisti nel 1965 che sale a 15-16.000 negli anni che vanno dal 1969 al 1973. Dal 1974 la partecipazione ai corsi di prima formazione sui temi dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro si stima in 10 mila presenze all'anno. Nell'ultimo quadriennio, vi è stato un forte impegno formativo sui temi della riforma sanitaria in relazione all'esigenza di allargare al resto del territorio l'esperienza fatta in fabbrica in ordine alla conoscenza, al controllo e all'eliminazione dei rischi e dei danni alla salute. Importanti collaborazioni vengono stabilite in questo periodo con la Società Umanitaria di Milano e col FORMEZ di Napoli presso le cui sedi si svolgono decine di corsi residenziali con programmi, istruttori e materiali concordati; 2°) coinvolgimento nel processo di formazione nel periodo che va dal 1967 a 1973 dei gruppi dirigenti nazionali di categoria. Interi comitati centrali dei chimici, dei metalmeccanici, dei ferrovieri, dei bancari, che partecipano a seminari sull'ambiente di lavoro della durata di 3-6 giorni; 3°) organizzazioni di corsi di aggiornamento per formatori a livello regionale e provinciale; 4°) organizzazione di corsi estivi e campi scuola della durata di una o due settimane per delegati operai nell'ordine di migliaia di partecipanti; 5°) organizzazione di seminari monografici di 3-4 settimane sull'organizzazione e l'ambiente di lavoro per delegati e per dirigenti provinciali e nazionali di categoria; 6°) organizzazione a livello universitario dal 1974, nell'ambito delle 150 ore, di seminari per soli delegati operai e studenti, sulla medicina e la psicologia del lavoro. Questo complesso di attività formativa ha coinvolto fino ad oggi circa 100 mila attivisti e dirigenti sindacali, in massima parte delegati.

Fino al 1967 i corsi sindacali sull'ambiente di lavoro avevano lo scopo essenziale di trasmettere informazioni intorno a elementi di fisiologia e fisiopatologia legati al lavoro; intorno al nuovo rapporto ambiente malattia e con primi tentativi di socializzare criteri di valutazione del rischio e del danno

e di definire le modalità di esecuzione delle visite mediche periodiche e nuovi rapporti con la medicina del lavoro (medici di fabbrica), nonché criteri per un uso critico della legislazione prevenzionistica.

Nel periodo che va dal 1967 al 1970 si registra un aumento di tre volte nel numero dei partecipanti ai corsi di formazione sull'ambiente di lavoro e ciò in relazione allo sviluppo impetuoso delle lotte e della contrattazione articolata sui temi dello ambiente e della organizzazione del lavoro. E' del 1967 la produzione del primo manuale di formazione specifica, che ha avuto una tiratura complessiva di 7.500 copie. Tale manuale, oltre a fornire elementi contenuti nei programmi precedenti dei corsi di formazione, conteneva anche, per la prima volta in maniera organica, le modalità per il controllo e la contrattazione delle condizioni ambientali di lavoro. L'uscita nel 1969, in coincidenza col grande movimento dei delegati e dei Consigli, della dispensa della FLM sull'ambiente di lavoro, con la quale viene proposto il modello di conoscenza e di controllo della nocività secondo l'esperienza operaia, segna un ulteriore salto quantitativo e qualitativo nella formazione sindacale. La tiratura complessiva di questa dispensa ha raggiunto le 30.000 copie ed è stata tradotta in giapponese e in francese. La dispensa viene largamente utilizzata nei corsi di formazione dei lavoratori emigrati in Svizzera, nella R.F. Tedesca e in Belgio ed è stata largamente usata nel corso di trasmissioni televisive in Italia e in Belgio. Si stima che le copie riprodotte a ciclostile, anche all'estero, da parte di centri locali di formazione siano almeno 100 mila.

Dal 1969 ad oggi ai due strumenti di formazione sull'ambiente di lavoro, si sono affiancati numerosi altri manuali e opuscoli, anche ad iniziativa di Centri provinciali e regionali di formazione e ad opera dei patronati sindacali ed attualmente il movimento sindacale dispone di una varietà di sussidi didattici che non ha riscontro per nessun altro tema.

Un contributo non secondario all'attività formativa è venuto dalla pubblicazione e dalla diffusione di estratti dalla rivista « Rassegna di Medicina dei Lavoratori » dal 1968 al 1973 e da « Medicina dei Lavoratori » dal 1974. Complessivamente sono stati diffusi per attività formative 396.000 estratti su argomenti riguardanti la linea sindacale sul-

l'ambiente di lavoro, documentazione tecnica sulla nocività ed esperienze di lotta. La caratteristica dei corsi sindacali sull'ambiente di lavoro che vanno dal periodo compreso tra il 1969 e il 1973 è essenzialmente volta alla socializzazione del modello di rischio e delle modalità di indagine e di registrazione dei risultati. In questo periodo sono stati diffusi 30.000 esemplari di questionari di gruppo e relative istruzioni e circa 50.000 tesserini provvisori di rischio. Una caratteristica dei corsi di questo periodo infatti è costituita dalla simulazione di indagini ambientali con riferimento all'esperienza dei partecipanti sulla nocività.

Nel periodo successivo la caratteristica dei corsi sulla prevenzione è data da un crescente spazio di temi della riforma sanitaria e da una crescente utilizzazione dell'esperienza dei partecipanti. In relazione a quest'ultimo aspetto si notano due caratteristiche che i corsi del periodo precedente avevano solo informalmente: una esposizione sempre più organizzata e preliminare delle esperienze dei partecipanti fino alla scelta di esperienze esemplari illustrate da protagonisti esterni al collettivo e la produzione di documenti da parte di gruppi o da parte dei collettivi nei quali viene sintetizzata, cioè formalizzata l'esperienza. Si tratta di materiali estremamente ricchi che sono già serviti, anche se in misura troppo limitata, a produrre dispense e materiali per la formazione.

La formazione sindacale sull'ambiente di lavoro intesa come un sistema di scambio tra portatori di esperienza in parte diretta e in parte raccolta da altri ha conosciuto le seguenti fasi. In una prima fase l'esperto dopo aver spiegato come erano le cose e come andavano viste e dopo aver ascoltato i partecipanti tirava le conclusioni per verificare che cosa avevano capito. In altre parole l'esperto era quello che diceva le cose e i partecipanti erano coloro che venivano giudicati se avevano compreso o meno. Si trattava di un rapporto a senso unico nell'ambito del quale i partecipanti al corso ponevano delle domande e pretendevano delle risposte, cioè delle soluzioni. Questo rapporto essenzialmente orale era favorito dalla mancanza di manuali e di altro materiale scritto. In una seconda fase, che si può definire del dibattito delle idee, c'è un confronto di ciò che c'è nella testa dei partecipanti e in quella dell'esperto senza la ca-

pacità di stabilire bene da dove vengono quelle idee, come si sono formate e l'obiettivo massimo è la ricerca delle possibilità di un accordo su una « linea » sindacale. Nonostante questi limiti è in questa fase che comincia a realizzarsi nella formazione sindacale sull'ambiente di lavoro il graduale passaggio da un'attività prevalentemente divulgativa ad una metodologia orientata alla ricerca collettiva. Una terza fase, che è appena iniziata, è quella di un nuovo rapporto tra portatori di esperienza in parte diretta e in parte raccolta da altri, attraverso la quale si cerca di stabilire nel corso della attività formativa un nesso tra esperienza, coscienza di classe e scienza, relativamente al problema dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro. Qui basterà ricordare come questa importante esperienza della scuola sindacale che cerca la propria strada senza crisi distruttive, meriterebbe di essere ampiamente conosciuta e utilizzata come uno degli elementi di riferimento per la soluzione della crisi della scuola nel nostro paese.

Nella sua informalità questo Centro assieme agli altri Centri studi e formazione sindacale che vengono definiti come centri di formazione proprio per segnare un distinguo con la scuola tradizionale di qualsiasi ordine, assieme al C.R.D. unitario, ai Centri di lotta contro la nocività ed agli altri organismi sindacali che hanno il compito di elaborazione delle politiche specifiche del sindacato, rappresentano un momento fondamentale nella soluzione non solo del rapporto operai e tecnici in una prospettiva gramsciana per creare il dirigente inteso co-

me specialista più politico: l'interprete nuovo il cui modo di essere... [consiste] nel mescolarsi attivamente alla vita pratica, come costruttore, organizzatore « persuasore permanentemente »... dalla tecnica lavoro giunge alla tecnica scienza e alla concezione umanistica-storica, senza la quale si rimane « specialista » e non si diventa dirigente (specialista più politico). Il problema di tecniche e di una tecnologia diversa più adatta agli uomini, si pone oggi spesso in termini estremistici — estremamente riduttivi e pertanto superficiali e inadeguati — che suonano spesso come un puro rifiuto di tutta la cultura intesa come una cultura tutta borghese e quindi tutta da rifiutare. La formazione, lo studio la ricerca, e la documentazione sui risultati delle lotte operaie per ridurre la nocività da lavoro e quindi affrontare l'organizzazione del lavoro che la determina, rappresentano, in un modo più o meno cosciente per lo stesso movimento operaio sindacale, i momenti di un processo di riappropriazione dei modelli scientifici dominanti di cui la classe operaia è stata privata. Ad una posizione egemonica o tendenzialmente egemonica, corrisponde la necessità di conoscere per scegliere le produzioni scientifiche più avanzate. Questo è possibile solo se si determina un allargamento della comunità scientifica che in questa società ha l'esclusività delle produzioni dei modelli scientifici e la condizione è quella della presenza attiva in questa comunità degli intellettuali della classe operaia intesa nella accezione gramsciana, poc'anzi riportata.

4. IL CAMBIAMENTO NELLE FABBRICHE E NEGLI UOMINI DELLA FABBRICA

4.1. Come valutare il cambiamento

Nel capitolo precedente abbiamo trattato degli aspetti fondamentali dello sviluppo della linea sindacale sull'ambiente cercando d'individuare, nella loro articolazione piuttosto complessa, gli effetti prodotti nelle fabbriche dall'autonoma ed egemone linea sindacale. E' importante sottolineare che accanto agli effetti visibili, oggettivabili, la linea del sindacato sull'ambiente di lavoro ha prodotto, in situazioni particolari, degli effetti meno evidenti o se vogliamo meno facili da quantificare. Perché è difficile quantificare il cambiamento avvenuto nelle fabbriche in questi ultimi anni? Essenzialmente perché il cambiamento è stato un cambiamento nel modo di vedere e considerare i problemi della fabbrica da parte dei lavoratori. Possiamo pensare che anche nelle fabbriche dove è cambiato poco o nulla in questi ultimi anni ci sia stato un cambiamento proprio perché sono cambiate le *teste* dei lavoratori. Si è trattato di un cambiamento lento, perciò più difficilmente valutabile anche dai diretti interessati, gli operai.

Spesso un delegato, ad esempio, si trova in difficoltà nel dimostrare l'importanza dei cambiamenti avvenuti ai propri compagni del gruppo, in quanto a molti sembra che le cose nella fabbrica siano sempre state così. Il cambiamento può sembrare un qualche cosa di generico, un « clima » diverso nella fabbrica, difficile da dire soprattutto ai compagni di lavoro più giovani, ma non solo a questi. Le stesse conquiste sindacali perdono molto della loro importanza se ristrette alla formulazione di una serie di articoli di

contratti o di accordi. Le conquiste nella fabbrica non producono gli stessi effetti che producono le conquiste militari. Nella fabbrica i nuovi « territori » conquistati non sono delimitati da bandierine o nuove linee di confine sulle carte. Non è possibile, come facevano prima i soldati inglesi e dopo i « selvaggi » indiani, contare dopo una battaglia gli scalpi degli avversari per valutare l'importanza della vittoria. In altri termini gli scalpi erano un utile indicatore, per i vincitori, del peso da attribuire alla vittoria.

Quali indicatori ci permettono di valutare il cambiamento avvenuto nelle fabbriche?

Il numero degli accordi stipulati sull'ambiente di lavoro è certamente un indicatore utile per valutare il cambiamento avvenuto nelle fabbriche. Questo indicatore non è l'unico possibile, anzi, come cercheremo di dimostrare, è solo uno tra i tanti. Il numero degli accordi aziendali sul problema dell'ambiente, è valutabile nell'ordine di decine di migliaia. Il numero imponente fornisce già una prima indicazione, se però ordiniamo, anche in modo grossolano, i dati, l'indicazione diventa più precisa.

Durante il convegno nazionale della Flm per il rilancio della lotta per la salute e l'ambiente (Modena 1974) furono presentati dei dati percentuali rispetto agli accordi stipulati sull'ambiente. Dai dati emergeva una precisa gerarchia di richieste nei confronti dell'ambiente di lavoro. Infatti il 47,5% degli accordi rivendicava il diritto degli operai a svolgere indagini sull'ambiente, il 28% richiedeva un'azione di medicina preventiva, il 20% impegni (non specificati dalla statistica) delle aziende per l'ambiente, il 17,5%

la presenza del patronato in fabbrica, il 17% chiedeva degli interventi per il miglioramento dell'ambiente e il 15% visite mediche per i lavoratori interessati a particolari lavorazioni. Infine, in queste percentuali, si chiedevano: pause (5,5%), nuovi impianti (4,5%), investimenti ecologici (2%), indennità per lavorazioni nocive (1%) e abolizione dei turni (0,5%). Pur trattandosi di dati parziali è possibile fare qualche osservazione qualitativa sui dati stessi. Se per esempio consideriamo i dati estremi, la percentuale più alta e la più bassa, vediamo che al primo posto della scala gerarchica troviamo un 47,5% di richieste di indagine sull'ambiente di lavoro e all'ultimo (o penultimo) un 1% di richieste di indennizzo del danno alla salute. Come spiegare tutto ciò? Secondo la nostra interpretazione l'esempio (e potremmo fornirne altri) è una delle possibili conferme all'ipotesi che i modi tradizionali di considerare il problema dell'ambiente sono radicalmente mutati.

E' iniziata nelle fabbriche una modifica che investe non solo i tradizionali problemi di nocività legati all'ambiente, ma investe anche quelli legati all'organizzazione del lavoro: modifiche agli impianti, pause, ecc. A questo proposito è possibile pensare che molte delle richieste e degli accordi etichettati (per comodità di linguaggio) sotto la denominazione: « organizzazione del lavoro » abbiano avuto un grosso peso nel modificare le condizioni di nocività e di rischio all'interno delle fabbriche. La nostra esperienza ci fa anzi pensare che la divisione tra ambiente di lavoro ed organizzazione del lavoro non esista nella contrattazione. La distinzione artificiale tra contrattazione dell'ambiente di lavoro e il resto della contrattazione spesso ha impedito di cogliere pienamente l'approccio globale dei gruppi operai omogenei ai problemi della organizzazione del lavoro. Limitandoci ai metalmeccanici portiamo un esempio solo: l'accordo del 1969 sulla regolamentazione del lavoro alle linee di montaggio alla Fiat. Questo accordo è importante per due motivi. Primo, perché tra un passaggio di categoria per tutti (monetizzazione nascosta) e una regolamentazione del lavoro la classe operaia scelse quest'ultima soluzione. Secondo, la regolamentazione permise in seguito, nel senso che la rese possibile, la contestazione ed il controllo di tutti gli elementi fondamentali dell'organizzazione del lavoro, quali il

rapporto produzione-organico, la determinazione dei tempi di lavoro, il rapporto produzione-impianti, ecc. Questo primo accordo e i successivi hanno permesso ai gruppi omogenei e ai vari comitati di recuperare una lunga serie di conoscenze, patrimonio quasi esclusivo degli « istruttori » (tempi e metodi, gestori della produzione, medici di fabbrica) e di modificare alcuni degli elementi nocivi dell'organizzazione del lavoro come ad esempio: affollamento sugli impianti, saturazioni lavorative, ecc., ottenendo migliori condizioni di lavoro e minori rischi per la salute (basti pensare agli infortuni).

Le osservazioni sin qui fatte se da un lato portano delle conferme all'ipotesi del cambiamento, dall'altro mettono in evidenza i limiti dell'indicatore usato per misurare il cambiamento: nel nostro caso il numero degli accordi sull'ambiente. Il problema, come misurare il cambiamento, non è ancora risolto, anzi se è vera l'ipotesi che il cambiamento maggiore è avvenuto nella fabbrica soprattutto nelle teste degli esecutori, bisogna spiegare come questo cambiamento si è prodotto. Bisogna cioè spiegare come mai dieci anni fa gli operai avevano come unica soluzione, sul posto di lavoro, quella di monetizzare la propria salute, mentre oggi la prima soluzione che viene in mente ai lavoratori (a molti lavoratori) è quella di eliminare le cause di danno alla salute. Le spiegazioni che si portano spesso, in realtà non spiegano molto o quasi sempre fanno sorgere dei nuovi perché. Non è possibile pensare che siano state solo le condizioni generali, politiche, economico-sociali a determinare il cambiamento, né è possibile pensare che improvvisamente agli operai siano cadute dagli occhi le bende dell'ignoranza ed abbiano finalmente visto come stavano le cose nelle fabbriche. Certo è difficile, se non impossibile, guardando una vecchia fotografia e guardandosi allo specchio ricordare esattamente tutti i cambiamenti che la nostra faccia ha subito, siamo però coscienti che questo cambiamento c'è stato, anche se troviamo delle difficoltà nel documentarlo in quanto non possediamo una serie completa di fotografie in successione cronologica.

L'indicatore, ancora di tipo quantitativo, che abbiamo scelto è quello del numero dei delegati di gruppo operaio omogeneo. Si tratta di un indicatore quantitativo ma che si presta maggiormente ad una analisi qualita-

tiva. Questo perché il numero dei delegati è un indice dell'autonomia di contrattazione, cioè la capacità dei gruppi operai d'individuare in ogni momento della contrattazione gli elementi riguardanti la nocività. L'autonomia di giudizio e la capacità di contestazione sono appunto gli elementi che più hanno caratterizzato il cambiamento avvenuto negli operai in questi ultimi dieci anni. Per spiegare meglio quanto sosteniamo immaginiamo di poter confrontare la situazione nelle fabbriche nel 1967 e nel 1977.

Nel 1967 il numero dei membri di Commissione interna, in una grande fabbrica metalmeccanica come lo stabilimento Mirafiori della Fiat era di una ventina su circa 60.000 lavoratori. Il cosiddetto CI era l'unica figura autorizzata dall'azienda ad intervenire nel merito delle questioni che sorgevano nella fabbrica. In realtà le possibilità d'intervento erano limitate da almeno due vincoli: l'ambito dei contratti nazionali (o degli accordi) e la limitata o in molti casi nulla possibilità di movimento all'interno dei vari reparti della fabbrica. Così pure le competenze dei CI erano molto limitate in quanto, sia per il numero sia per il monte ore disponibile gli interventi potevano avvenire solo sugli aspetti più generali. Gli operai in questa situazione non avevano praticamente nessuna possibilità d'intervento diretto sulle questioni di fabbrica. Ad esempio, se ritenevano un carico di lavoro troppo faticoso od un tempo di lavoro troppo stretto, avevano come unica soluzione quella d'interpellare il CI il quale, fattosi carico del problema, poteva (e non sempre ne era in grado) verificare da un punto di vista puramente nume-

rico la corretta applicazione delle formule matematiche che stabilivano la produzione richiesta. Il membro di CI in pratica faceva una sorta di prova del nove per verificare i risultati finali, non aveva mai la possibilità (e la conoscenza) di entrare nel merito della determinazione dei tempi preparati dall'ufficio tempi e metodi. Inoltre durante tutta una vita lavorativa un lavoratore aveva come massimo 10 o 15 possibilità, durante i rinnovi dei contratti triennali, di utilizzare la propria esperienza, le proprie conoscenze, per modificare le condizioni di vita e di lavoro all'interno delle fabbriche. In altri termini non vi era la possibilità strutturale di utilizzo dell'esperienza dei lavoratori.

Nel 1977 il numero dei delegati nella stessa fabbrica è di circa 800 (in parte riconosciuti dall'azienda e in parte no) su circa 50.000 lavoratori. In pratica ogni gruppo operaio omogeneo ha il proprio rappresentante anche se per alcuni non vi è il riconoscimento ufficiale da parte dell'azienda. Pur rimanendo in vigore le vecchie norme sulle Commissioni interne i delegati in pratica possono intervenire su tutte le questioni che sorgono nel gruppo e, aspetto fondamentale, possono investire delle varie questioni tutti i livelli della gerarchia aziendale.

Le tabelle che pubblichiamo, frutto di una ricerca congiunta degli Uffici di organizzazione della CGIL, della CISL, e della UIL, offrono una chiara immagine dello sviluppo positivo verificatosi nel movimento dei delegati e dei Consigli nell'ultimo quinquennio (significativa, anche se molto più lenta, la crescita dei Consigli di zona).

CONSIGLI DEI DELEGATI

Periodo della rilevazione	Numero Consigli dei delegati	Numero delegati	Numero lavoratori interessati
1972 (1)	9.813	97.161	2.567.709
1974 aprile (2)	16.000	150.000	4.000.000
1977 gennaio (3)	32.000	206.336	5.188.818

(1) Risposte di 83 Federazioni provinciali.

(2) Stima su dati pervenuti da 55 Federazioni provinciali.

(3) Dati pervenuti da tutte le Federazioni provinciali.

CONSIGLI DI ZONA

Periodo della rilevazione	Costituiti	Altri in programma
1974 (marzo)	165	
1975 (settembre)	261	261
1977 (gennaio)	348	163

Per mezzo della contrattazione articolata la contrattazione è praticamente passata da triennale ad annuale. Questo ha voluto dire una molto maggior possibilità di intervento degli operai delle singole aziende nel determinare le piattaforme; esiste inoltre la possibilità per i gruppi di gestire giorno dopo giorno contratti ed accordi e di intervenire nella sostanza di tutte le questioni. Certamente questa possibilità in molti casi è ancora allo stato potenziale, questo però non toglie nulla al peso determinante di quella situazione dove le nuove potenzialità hanno potuto esprimersi compiutamente. Riprendendo l'esempio dei tempi di lavoro, oggi, nel 1977, non è più il caposquadra a determinare, nei fatti, la produzione richiesta, ma deve attenersi al rapporto produzione-organico e questo anche dove i lavoratori non hanno dovuto lottare duramente per conquistarsi questo importante vincolo. In molte situazioni delegato o comitato cottimo sono in grado di verificare tutti gli elementi che portano alla determinazione di un tempo di lavoro: rilievo base, bilanciamento ecc., anzi in alcuni casi hanno avuto la capacità di modificare profondamente le norme, imponendo nuove norme agli uffici tempi e metodi, ad esempio: saturazione massima al posto della saturazione media.

Tutto ciò è avvenuto (e in mancanza di spiegazioni migliori riteniamo questa l'unica valida) perché molti gruppi di lavoratori, molti delegati, molti Consigli di fabbrica hanno voluto e saputo impadronirsi di strumenti di conoscenza della realtà di fabbrica sempre più complessi. Strumenti complessi non nel senso che comunemente tendiamo ad attribuire al termine, cioè per pochi e che escludono molti, ma nel senso di strumenti adeguati a cogliere nella sua complessità la realtà di fabbrica. Non possediamo o forse non esisterà mai la storia di quello che è avvenuto nella fabbriche o meglio nella men-

te dei lavoratori in questi ultimi anni. Questo non solo perché le informazioni utili per scrivere questa storia sono in troppe teste, ma soprattutto perché è mancato e manca un modello, un linguaggio, un metodo proprio del sindacato per raccogliere questo imponente patrimonio. Questo stato di cose ha fatto sì che anche per molti protagonisti risulta difficile aver coscienza di questo cambiamento e soprattutto di quanto sono mutati i modi di leggere la fabbrica.

4.2. Una proposta per valutare il cambiamento

Abbiamo utilizzato in precedenza per « misurare » il cambiamento due indicatori che permettono una quantificazione di ciò che è avvenuto nelle fabbriche, abbiamo però visto anche i limiti dello strumento usato. Ora il problema che ci poniamo è quello di passare da delle immagini fisse, come possono essere le diapositive, ad una sequenza d'immagini, legate tra loro, come quelle di una sequenza cinematografica. Vogliamo cioè cercare di spiegare « come » è avvenuto, in questi ultimi dieci anni, il cambiamento dei tradizionali modi di porsi degli operai di fronte ai vecchi e ai nuovi problemi che l'organizzazione del lavoro pone ai lavoratori. Anche per esemplificare il cambiamento non immediatamente quantificabile e che noi ipotizziamo come determinante, prenderemo i due estremi della sequenza cioè il 1967 e il 1977; in seguito cercheremo di descrivere le fasi di questa sequenza.

Il confronto che ci interessa fare è quello fra due lavoratori rappresentativi dal punto di vista sindacale, all'interno della fabbrica, uno di dieci anni fa e uno di oggi, e, ancora, tra due operai scarsamente sindacalizzati uno di dieci anni fa e uno di oggi. Attraverso il confronto tentiamo di documentare la differenza di spessore culturale tra la

classe operaia del 1967 e quella del 1977, usando come riferimenti le informazioni possedute e la capacità di utilizzare le informazioni strutturandole in un programma (Piano) d'intervento. I problemi rispetto ai quali era necessario dare nelle fabbriche una risposta da parte dei lavoratori dieci anni fa ed oggi non sono cambiati di molto: orario; turni; straordinario; posto di lavoro; mansione; qualifica; salario; invalidità temporanea; malattie professionali; ambiente di lavoro; diritti sindacali; organizzazione del lavoro; licenziamento. Sono cambiate, in questi dieci anni, le risposte operaie, cioè sono cambiati i piani d'intervento degli operai singoli e organizzati. Per non rimanere nel generico proponiamo una aggregazione dei piani di comportamento operai rispetto a quattro rapporti: con la mansione, con i compagni di lavoro, con la gerarchia aziendale e con le organizzazioni sindacali e di classe.

In precedenza abbiamo elencato i problemi tradizionali della condizione di lavoro degli operai nella fabbrica, cercheremo adesso di caratterizzare la situazione del 1967 in questi stessi problemi. *Orario di lavoro*: di fatto non controllabile. *Turni*: non controllabili. *Straordinario*: era la valvola di sicurezza dell'azienda che impediva in pratica il controllo dell'orario di lavoro. *Posto di lavoro*: non controllabile, anche per la frequenza degli spostamenti. *Mansione*: non controllabile come posto di lavoro, non controllabile come idoneità; parzialmente controllabili i tempi di lavoro soprattutto per la mancata conoscenza delle tre fasi (avviamento di una nuova produzione: tempi provvisori; assestamento della produzione: tempi corretti; produzione vera e propria: tempi definitivi). Inoltre non erano controllabili elementi fondamentali per la definizione dei tempi e perciò delle caratteristiche della mansione quali: effetti stancanti e fattori di riposo; saturazione e bilanciamento delle attività. In questa situazione non era perciò praticamente controllabile la produzione richiesta. *Qualifica*: non controllabile. Tra le altre cose deve essere ricordato che alla qualifica si arrivava non attraverso la mansione effettivamente svolta, che richiedeva diversi gradi di qualificazione, ma attraverso ad un esame, il cosiddetto « capolavoro »; l'esame comportava l'espressione di capacità professionali quasi mai necessarie per svolgere la mansione effettivamente svolta dal lavoratore. *Salario*: non controllabile per

il già ricordato problema delle qualifiche e per l'esistenza di premi di produzione di tipo individuale. *Invalidità temporanea*: era stabilita, in positivo e in negativo, solo dal medico (il medico di fabbrica dove esisteva era il giudice definitivo). *Malattie professionali*: era possibile solo un ricorso esterno attraverso i Patronati per il riconoscimento del danno. Il giudizio sul rischio era di competenza esclusiva del medico del lavoro. *Ambiente di lavoro*: caratterizzato dalla presenza di una alta nocività ambientale, quasi nulle le possibilità di controllo e d'intervento operaio. Unica risposta collettiva la monetizzazione della salute, paghe di posto, ecc. *Diritti sindacali*: forte discriminazione tra le organizzazioni sindacali da parte delle organizzazioni aziendali. I diritti sindacali intesi solo come applicazione del contratto erano mediati dalla possibilità dei membri di Commissione interna di giudicare la validità della protesta operaia. Regolamenti interni risalenti ancora al periodo fascista. *Organizzazione del lavoro*: essendo la conseguenza degli elementi precedenti, possiamo riassumere dicendo: modello tayloristico imperante, nessuna possibilità di controllo da parte degli esecutori. *Licenziamento*: nessuna possibilità di controllo.

In questa situazione, alla quale abbiamo accennato per sommi capi, quali erano i comportamenti e le differenze di comportamento tra un operaio sindacalizzato e uno no? E soprattutto quale valore aveva questa differenza?

Operaio sindacalizzato. A parità di mansione il comportamento non era apparentemente diverso, in quanto i pesanti vincoli di una organizzazione del lavoro rigida pesavano ugualmente sui due soggetti. Diversi erano, o potevano essere, i piani d'esecuzione del lavoro da parte di un operaio sindacalizzato in quanto, sottoposto a discriminazioni e controlli particolari, doveva ad esempio « inventare » un sistema per controllare una manciata di minuscoli raccordi in modo tale che pur mantenendo il ritmo imposto il controllo fosse perfetto, mentre chiaramente una uguale perfezione non era richiesta all'operaio non sindacalizzato e perciò non discriminato dalla gerarchia aziendale. L'esempio riportato si riferisce ad una « astuzia » che naturalmente scalfiva di poco una ferrea organizzazione del lavoro. Rispetto ad una situazione particolarmente nociva o di fronte ad una orga-

nizzazione del lavoro troppo coercitiva il modo di porsi i problemi da parte dell'operaio sindacalizzato erano strettamente legati alle soluzioni possibili, realizzabili. Per rendere meglio comprensibile quanto detto prendiamo l'esempio di un lavoratore addetto alla revisione scocche della Mirafiori, ma l'esempio può essere utile per spiegare altre situazioni, in altri settori produttivi.

La mansione del revisionatore consiste nell'eliminare i « bolli » e i difetti dalla scocca (la carrozzeria grezza dell'automobile). Le modalità d'esecuzione del lavoro erano essenzialmente due: livellare la scocca ribattendola dall'interno o riempire il « bollo » con piombo fuso livellando la superficie con disco abrasivo per eliminare le gibbosità della « colata » di piombo. Il rapporto lavoratore-mansione era caratterizzato dalla sequenza: *accertati dalla presenza di « bolli » o difetti sulla parte da revisionare, riempi con piombo il bollo, passa il disco abrasivo*. La seconda possibilità: *ribatti la lamiera dall'interno*, era limitata da due vincoli: bollo su parti « scatolate » (non raggiungibili dall'interno) e perciò: *non puoi ribattere, oppure è troppo il tempo necessario per ribattere: usa il piombo*. L'uso del piombo (nocivo) era perciò inevitabile in quanto molto spesso soluzioni diverse erano impraticabili. Il piano coerente rispetto alla nocività, in una situazione di questo tipo, non poteva essere diverso da: *ho la paga di posto (mi pagano la nocività)? sì: non esistono problemi; no: richiedi il riconoscimento della mansione nociva*. A questo punto le possibilità erano due sole: *non ottengo la paga di posto: ricomincia la trafila; ottengo la paga di posto: non esistono problemi*. La stessa qualifica: operaio di prima, di seconda e di terza categoria non era sempre legata ad una diversità di mansione. In un gruppo di revisionatori potevano esserci più qualifiche, generalmente il lavoratore qualificato era addetto a lavori meno pesanti o che comportavano posizioni di lavoro meno disagiati. In pratica il bollo su una parte della scocca era compito di un operaio di seconda categoria, mentre il bollo su un'altra parte era compito di un operaio di terza categoria. Il rapporto con i compagni di lavoro era perciò contrassegnato anche dall'ampiezza della gamma delle qualifiche.

L'operaio sindacalizzato pur essendo generalmente stimato dai compagni di lavoro era visto, data la forte intimidazione padronale,

come un personaggio « pericoloso » da evitare. Tutto ciò limitava maggiormente le già scarse possibilità d'azione sui compagni di lavoro creando a volte irrigidimenti « settari » o atteggiamenti da « carboneria ». In pratica l'operaio sindacalizzato cercava di orientare l'atteggiamento dei compagni di lavoro, nei confronti del sindacato, attraverso un comportamento « corretto » (esempio positivo) ed attraverso la capacità di convincimento nei confronti dei compagni di lavoro, ricercando e utilizzando i più svariati momenti per l'aggregazione dei lavoratori rispetto al cambiamento della fabbrica, cambiamento sia pur genericamente inteso. Il rapporto con la gerarchia è riassumibile con una frase: « comportati in modo tale che il capo non possa farti mai le pulci »; frase che voleva dire, per l'operaio sindacalizzato, avere un complesso piano di comportamento nei confronti della gerarchia caratterizzato da due obiettivi: primo, confrontarsi anche duramente con la gerarchia e se possibile uscirne non sconfitti; secondo, non farsi sorprendere in fallo sul lavoro per non dare appigli alla gerarchia per l'eliminazione o una maggiore riduzione delle possibilità d'azione.

Il rapporto con l'organizzazione sindacale per l'operaio sindacalizzato era in larga misura un rapporto « esterno » alla fabbrica e che si concretizzava nella fabbrica, oltre che con il rapporto con i compagni di lavoro, nelle tradizionali scadenze dei contratti, degli accordi e del tesseramento. Certamente l'appartenenza al sindacato era l'elemento che maggiormente segnava il modo di porsi le soluzioni da parte di un lavoratore; questo spesso voleva dire però non entrare nel « merito » dei problemi della fabbrica, ma rappresentarsi il cambiamento come conseguenza del cambiamento sociale. Come in uno specchio, al modello tayloristico, imperante nella fabbrica, si contrapponeva una immagine in negativo dello stesso taylorismo, cioè solo la sua negazione.

Operaio non sindacalizzato. Il rapporto con la mansione si caratterizzava in modo non molto differente da quello dell'operaio sindacalizzato. In questo caso le « astuzie » gestuali potevano avere degli obiettivi e perciò dei significati diversi, non producevano però un cambiamento. Certo, con i compagni di lavoro esistevano dei rapporti di solidarietà, ma questi non superavano l'ambito del piccolo gruppo e spesso erano privi della co-

scienza della necessità e dell'importanza dell'aggregazione tra lavoratori, nell'intervallo tra le lotte contrattuali triennali. La gerarchia era temuta e subita. Il caposquadra, spesso arbitro indiscusso della situazione, decideva: la quantità della produzione, il posto di lavoro più o meno faticoso, le sanzioni, ecc. Non è difficile capire che per qualche operaio la soluzione più redditizia, in questa situazione, fosse rappresentata dalla scorciatoia di entrare nelle grazie del capo con il « pintone » di vino o aiutandolo a costruirsi la casa. Detto ciò non intendiamo certo trarre delle facili e false conclusioni; intendiamo solo dire che in mancanza di soluzioni credibili sul breve periodo potevano prevalere delle soluzioni individuali con sbocchi in tempi brevi. Molta della fortuna dei cosiddetti sindacati « gialli » o di comodo era originata appunto dalla loro capacità (per così dire « istituzionale ») di favorire e proporre soluzioni, parziali e costose sul lungo periodo, ma redditizie subito.

Passiamo con un salto di dieci anni al 1977. Ci pare quasi superfluo caratterizzare la situazione attuale in quanto le cose che riporteremo sono scritte in forma esplicita o implicita nei contratti e conosciute dalla maggior parte dei lavoratori, questo ci permette di essere molto schematici. *Orario di lavoro*: controllabile e regolamentato. *Turni*: regolamentati e controllabili, limitati i turni più disagiati (notturno). *Straordinario*: controllabile e regolamentato, riduzione quantitativa della sua portata. *Posto di lavoro*: controllabile o potenzialmente controllabile, regolamentata la mobilità interna. *Mansione*: controllabile come posto di lavoro, controllabile o potenzialmente controllabile come idoneità, controllabili tutti gli elementi che portano alla determinazione dei tempi di lavoro dal rilievo di base, alla saturazione, al bilanciamento. Controllabili e in parte modificati dalla contrattazione: effetti stancanti, fattori di riposo, ecc. Passaggio dalla saturazione media alla saturazione massima individuale. rigida applicazione del rapporto produzione-organico. Regolamentazione delle fermate tecniche ecc. *Qualifica*: legata almeno alla mansione effettivamente svolta (oltre ad altri elementi). *Salario*: controllabile, progressiva diminuzione dei vari istituti. *Invalità temporanea*: controllabilità dell'operato del medico. *Malattie professionali*: modifica delle tabelle e delle modalità d'accertamento (vedi anche ambiente di la-

voro). *Ambiente di lavoro*: sette milioni di lavoratori italiani hanno diritto per contratto all'indagine sull'ambiente di lavoro, ai registri ambientali e biostatistici, ai libretti. Praticamente scomparse le forme di monetizzazione, tranne che per gli alimentaristi. *Diritti sindacali*: regolamentati (vedi Statuto dei diritti dei lavoratori). Eliminate le forme di discriminazione, aumento quantitativo dei rappresentanti operai e reale o potenziale intervento su tutti gli aspetti della vita di fabbrica. Sono però ancora comunque in vigore i regolamenti interni che risalgono al periodo fascista. *Organizzazione del lavoro*: è attualmente uno dei problemi centrali delle organizzazioni sindacali; in questi anni è cresciuta enormemente la capacità di contestazione nel « merito » del modello taylorista da parte dei lavoratori che hanno portato a delle situazioni anche di sostanziale cambiamento. *Licenziamento*: regolamentato (giusta causa, ecc.).

Sicuramente al termine della lettura di quest'ultimo elenco di problemi qualcheduno obietterà che ci siamo dimenticati molti elementi essenziali o che sopravvalutiamo la situazione odierna. Quello che possiamo dire è che sono moltissimi i lavoratori in grado (a differenza di dieci anni fa) di riempire i buchi lasciati dalle nostre omissioni e sono ormai moltissimi i lavoratori che si riconosceranno come attori consapevoli di quelle conquiste reali o ancora potenziali.

Riprendiamo l'esempio dei due operai uno sindacalizzato l'altro no per concludere il confronto. *Operaio sindacalizzato*. Proviamo a rimetterci nei panni dello stesso operaio addetto alla revisione scocche, oggi. Vediamo che tipo di piano di comportamento ha nei confronti della stessa mansione. Arriva la scocca: *rileva il « bolli » e i difetti su tutta la superficie della scocca* (in questa squadra gli operai hanno ottenuto la ricomposizione della mansione); *controlla di che tipo sono i « bolli » o difetti*: due le possibilità: *bolli accidentali o bolli sistematici* (sempre nello stesso punto della scocca). *Se il bollo è sistematico non intervenire*: è un difetto della lavorazione a monte e come tale deve essere eliminato modificato a monte (ad esempio modificando la chiusura del « mascherone »). *Se non è un bollo sistematico, ma accidentale inizia la seconda fase. Se puoi ribatti la lamiera dall'interno* (adesso anche le parti « scatolate » hanno dei fori

per permettere di ribattere dall'interno: è un'« astuzia » operaia rubata dalla gerarchia aziendale che ha fatto modificare lo stampo). Riempimento del bollo: *usa la minor quantità di piombo possibile perché è nocivo* (coscienza della nocività), *se la quantità da usare è molta* (perché l'ammaccatura è profonda) *ricerca un materiale meno nocivo*. Nel nostro esempio questo piano per ridurre la nocività, riducendo l'uso di materiale nocivo, ha già portato a far adottare uno stagno preparato meno nocivo. Perciò *se lo « stagno preparato » è finito rifiutati di usare il tipo vecchio*. Discatura, *limita questa operazione il più possibile e trasmetti le tue « astuzie » ai compagni o fatti trasmettere le « astuzie » che riducono l'uso del disco*. *Se ti cambiano di lavorazione o cambia la produzione* (ad esempio modelli d'auto con più porte) *chiedi al caposquadra il cartellino dei tempi e delle maggiorazioni previste per i vari tipi d'auto*. *Controlla sempre il tabellone che stabilisce la produzione e controlla se è rispettato il rapporto produzione-organico, se l'assenza media calcolata dall'azienda corrisponde all'assenza reale*. *Se l'impianto si ferma per qualche motivo scala la produzione*. *Se l'organico viene cambiato* (e perciò hai delle operazioni in più o in meno) *controlla la percentuale di saturazione e il bilanciamento*.

In altre parole saturazione e bilanciamento vogliono dire (detto per inciso dieci anni fa si contavano sulle dita i membri di Commissione interna e gli operai in grado di comprendere il significato di questi termini e soprattutto la loro importanza) che ogni operaio, a seconda della durata della mansione (cadenza), può essere impegnato (saturato) solo per una data percentuale di tempo nell'arco della giornata, ad esempio: 84% o 86%, e che le varie operazioni, le fasi di montaggio, di ogni singolo operaio devono essere adeguate e rispettare il rapporto produzione-organico. La conoscenza delle percentuali di saturazione e del bilanciamento porta l'operaio ad avere un piano di questo tipo. *Devi fare 300 pezzi di produzione, la tua squadra è composta da 20 operai perciò la produzione totale richiesta nell'arco della giornata è di 6.000 pezzi*. *Essendo i pezzi da produrre 300 a testa ovviamente la cadenza della linea è superiore al minuto, quindi devi controllare di avere un carico di operazioni la cui somma (in minuti) non superi l'86% del tempo di permanenza in*

linea: 470 minuti. L'86% è, nel nostro esempio, la saturazione massima individuale per una cadenza della linea superiore al minuto e per una produzione da 234 a 469 pezzi.

Se la produzione richiesta varia o diminuisce l'organico le cose si complicano. Primo caso: aumenta la produzione. Deve aumentare in proporzione l'organico, ad esempio supponiamo che passi da 20 a 25 operai. In questo caso le operazioni di ogni singolo operaio sono distribuite diversamente, sono più « corte ». *Devi perciò controllare, come piano, qual'è la nuova cadenza, cioè il tempo che un pendente della linea impiega per spostarsi da una stazione di lavoro all'altra, per controllarne se la cadenza è ancora entro il minuto oppure se è inferiore*. *Se così fosse la saturazione passa dall'86% all'84% di 470 minuti*. *Il controllo della velocità della linea è un controllo che è bene ripetere spesso; in ogni linea ci sono vari metodi, ad esempio: il fazzoletto legato alla catena o il bullone appoggiato alla linea, ecc.* *Quando diminuisce il numero delle operazioni a cui sei addetto controlla, facendoti dare dal caposquadra il cartellino dei tempi, che l'ufficio tempi e metodi abbia elencato tutti i tempi elementari corrispondenti alle operazioni che effettivamente svolgi*. *Può succedere, e succede spesso, che se con una produzione inferiore il compagno di lavoro addetto alla stazione di lavoro prima della tua posizionava un particolare e lo ribatteva con un martello, con una produzione maggiore l'operaio che ti precede posizioni solo più il pezzo e tu debba ribatterlo, non ti venga « pagata » l'operazione; prendere il martello*.

Questo è solo un esempio per spiegare e perciò gli elementi in gioco sono volutamente ridotti all'osso. E' però frequente che qualche elemento, specialmente l'uso di attrezzi, venga dimenticato nel bilanciamento. Oggi per una linea di montaggio possono esserci anche otto o dieci bilanciamenti corrispondenti alle varie produzioni possibili. Qualsiasi modifica anche piccola, ad esempio un supportino in più, può provocare il rifacimento di buona parte del bilanciamento. Saper controllare o solo leggere un bilanciamento è importante perché l'ufficio tempi e metodi cerca ovviamente di saturare al massimo (entro le percentuali stabilite) ogni singolo operaio. In pratica la saturazione massima non viene mai raggiunta proprio perché è impossibile dividere il lavoro, come

quello del montaggio di un cambio o di un motore, in parti uguali come tempo, soprattutto quando si vogliono avere diverse produzioni e perciò sono necessarie diverse ripartizioni delle varie operazioni di montaggio. E' perciò importante controllare in un bilanciamento che tutte le operazioni siano « pagate » in termini di tempo e che nessun operaio sia saturato al di sopra della saturazione massima consentita.

Secondo caso possibile: diminuisce l'organico. Le operazioni si « allungano », quello che prima era fatto da due operai ora è compito di un solo operaio. Valgono in questo caso gli stessi accorgimenti e controlli riferiti prima, anzi è necessaria una attenzione maggiore proprio perché è più facile che non vengano conteggiate le operazioni necessarie per passare da un'operazione all'altra. *Se prima usavi un solo attrezzo (martello, pistola ad aria o altro) e svolgevi una mansione che comportava solo quell'attrezzo, ora può succedere che tu debba usare più attrezzi e quindi ti devono « pagare » tutte le operazioni necessarie per cambiare l'attrezzo. Oppure se prima ti spostavi di cinque passi per raggiungere il cassone dei pezzi da montare e adesso ti sposti di dieci, il tempo per gli spostamenti deve essere doppio di prima.*

Si potrebbe continuare per pagine e pagine con esempi su esempi per illustrare la ricchezza di piani oggi possibili ad un operaio rispetto alla mansione, così pure per quanto riguarda i rapporti con i compagni di lavoro, con la gerarchia aziendale e con le organizzazioni sindacali e di classe. Nella fabbrica, oggi, l'operaio sindacalizzato (delegato formale o informale o semplice militante) ha la possibilità e la capacità d'arricchire e d'integrare sulla base della propria esperienza i piani d'intervento. Dieci anni fa l'operaio sindacalizzato aveva dei termini ben precisi. Quando era riuscito a tesserare alcuni compagni di lavoro o ad organizzare una certa partecipazione ad uno sciopero il suo piano inevitabilmente si arrestava; così come le « astuzie » gestuali avevano uno scarso peso sull'organizzazione del lavoro globale anche l'esperienza con i compagni di lavoro, non avendo degli sbocchi, non determinava un cambiamento. Oggi l'operaio, anche se parte dal dettaglio, si trova inevitabilmente in una situazione nella quale i problemi che deve porsi si allargano ad imbuto, in quanto per risolvere l'aspetto

di dettaglio deve coinvolgere una buona parte degli aspetti del sistema produttivo: dai tempi alla qualifica, alla sicurezza degli impianti, all'idoneità fisica, all'ambiente di lavoro, ecc.

Tutto questo comporta la necessità di un confronto con i tecnici della fabbrica: dall'ufficio tempi e metodi, al progettista, dalla gerarchia d'officina al medico di fabbrica, che comporta a sua volta la capacità operaia di saper individuare gli elementi essenziali dei modelli dei tecnici. E' perciò possibile affermare che è cresciuta, alla lastrofferratura o alle fonderie (al di là delle profonde differenze rispetto alla presenza di malattie professionali o no), la capacità operaia d'individuare problemi più complessi e di porre in atto piani d'intervento adeguati a tale complessità. Ricordiamo brevemente, rispetto al problema della nocività, l'esperienza delle Fonderie di Mirafiori dove lo stesso operaio che dieci anni fa accumulava multe su multe per ribadire il proprio diritto al controllo della produzione e delle condizioni ambientali oggi è in grado (ovviamente non solo individualmente) di proporre un complesso piano di bonifica ambientale ricercando e sapendo utilizzare conoscenze mediche e tecniche, non come delega al medico amico, ma come momento di un processo continuo di riappropriazione dei problemi e delle soluzioni anche specialistiche.

Inevitabilmente sono cambiati anche i rapporti con i compagni di lavoro. Le singole esperienze, anche di dettaglio, hanno oggi un senso perché sono riconducibili ad un piano d'intervento che supera la dimensione individuale per diventare di gruppo, di reparto, di officina, di fabbrica. Dove gli operai sono stati in grado di recuperare e utilizzare i modelli tecnici quali quelli dell'ufficio tempi e metodi i rapporti con la gerarchia d'officina sono mutati radicalmente. La gerarchia d'officina ha perso nei fatti il diritto di stabilire arbitrariamente la produzione. In queste situazioni è un'immagine d'altri tempi quella del caposquadra che scende in linea alzando una paletta con sopra segnata la produzione da fare. Il divario tra un'organizzazione del lavoro prevista dalla progettazione come perfetta e la realtà produttiva, fatta di continui intoppi (fermate, guasti, mancanza di materiale, ecc.), non è più recuperabile dalla gerarchia d'officina con un maggior sfruttamento degli operai. Così pure l'eliminazione del divario tra saturazione

minima e massima, possibile conteggiando una saturazione media di gruppo, ha tolto ai capi la possibilità di discriminare tra operai « buoni » (non sindacalizzati) da adibire a lavori poco saturati e operai « cattivi » (sindacalizzati) da impiegare in lavori dove la saturazione poteva superare il cento per cento. Tutto ciò non è più possibile anche perché un bilanciamento poco equilibrato comporta un gonfiamento dell'organico insopportabile per l'azienda.

Rispetto al grande cambiamento che c'è stato nelle fabbriche *l'operaio non sindacalizzato* si trova oggi a far parte (anche inconsapevolmente, ma non conta) in una rete di nuovi rapporti che hanno inevitabilmente mutato i suoi comportamenti. Oggi anche per l'operaio non sindacalizzato le nuove condizioni di lavoro nella fabbrica sono un dato di fatto e non un « favore » della gerarchia aziendale. Il delegato di gruppo è, anche per il non sindacalizzato, il riferimento obbligato per quanto riguarda tutti i problemi della squadra (si spiega perciò anche il calo degli aderenti ai sindacati « gialli »).

Si potrebbe continuare all'infinito perché non è arbitrario pensare che l'accumulo d'esperienza da parte degli operai in questi anni sia stato molto grande. Ciò è indirettamente confermato dal fatto che lavorando con pochi soggetti (una decina di delegati) durante un corso delle « 150 ore » abbiamo raccolto una quantità d'informazioni e di piani di comportamento, notevole. Non può essere solo un caso fortunato. E' certo perciò che forse decine di migliaia di lavoratori hanno fatto esperienze analoghe a quelle da noi raccolte. Forse è solo una questione di metodo la causa che impedisce la raccolta dell'esperienza oggi esistente nelle teste dei lavoratori. In conclusione ci sembra che il dato più importante da sottolineare è che l'insieme di dettagli, che abbiamo cercato d'esemplificare, oggi ha un valore e un segno differente dal passato perché è dentro un piano d'intervento che considera la fabbrica come parte integrante del territorio.

La lotta per l'occupazione, la riforma del servizio sanitario, le « 150 ore », il diritto allo studio, ecc., sono dei momenti di definizione di piani di comportamento individuali oltre che di piani d'intervento di classe che fanno sì che, oggi, l'operaio possa avere una capacità « dirigente » sul territorio (di

cui, ripetiamo, la fabbrica è parte integrante) quale non era pensabile dieci anni fa. Vanno sottolineati due fatti. Quando diciamo l'operaio vogliamo dire che esistono oggi degli operai con una reale capacità di dirigere; non interessa tanto contarli, ma il fatto che essi contano nel definire quanto è cresciuta la coscienza di classe operaia come classe egemone. Il valore particolare che noi attribuiamo a tutto ciò è dato anche dal confronto con la crescita che si è avuta negli altri strati sociali, soprattutto in quello dei tecnici. E' cresciuta nei tecnici (a partire dagli studenti) la capacità di contestazione che è però, secondo noi, rimasta una capacità generica di critica al sistema, magari in chiave marxiana, ma che non è diventata capacità di direzione in quanto è mancato, secondo noi, un concreto riconoscimento dell'egemonia della classe operaia.

Esistono certamente delle situazioni (poche o molte non interessa) nelle quali si sono formati degli embrioni di un'alleanza organica (complementare a quella generale rappresentata dai partiti di sinistra) fra classe operaia e intellettuali e tecnici. Tale alleanza ha, come punti di forza, strutture prevalentemente informali sulle quali il modello sindacale di lotta contro la nocività ha prodotto delle elaborazioni in termini teorici, ma soprattutto forme concrete di organizzazione tra operai e tecnici. Sono degli esempi da studiare, da conoscere, anche da criticare, ma soprattutto da utilizzare per andare avanti nella prospettiva egemonica della classe operaia. Ne ricordiamo due (ne esistono certamente altri) profondamente diversi tra di loro, ma, secondo noi, ugualmente nella medesima prospettiva prima ricordata e sono: La 5ª Lega Mirafiori (ci riferiamo alle recenti attività portate avanti dalla nuova dirigenza del centro operativo FLM e da un gruppo di giovani tecnici), il Consiglio di fabbrica della Montedison di Castellanza.

Oggi abbiamo bisogno di modelli operativi come questi, da riprodurre, per riprendere la fase della discussione, del confronto d'idee. Ripresa che deve portare al confronto con la realtà per trasformarla. Se il dibattito, il confronto delle idee non produce modelli operativi diventa sterile e di conseguenza oggettivamente conservatore. Senza nuovi modelli operativi, adeguati al cambiamento, l'intellettuale e il tecnico si trovano ad operare nei modi tradizionali anche nel

caso che abbiano fatto la scelta della classe operaia. Questo rischio è possibile anche per i sindacalisti nella misura in cui l'allargamento dei campi di competenza del sindacato comporta anche delle scelte tecnico-politiche.

Al termine di questa proposta per valutare il cambiamento ci pare non superfluo riassumere la sequenza che, secondo noi, caratterizza il cambiamento avvenuto nelle fabbriche in questi ultimi dieci anni. Possiamo immaginare una sequenza di questo tipo; inizialmente i gruppi operai validano unicamente (e spesso solo passivamente) il rapporto tra ambiente, un dato ambiente e il danno alla salute: la risposta operaia organizzata è perciò la denuncia delle condizioni di salute e di lavoro nelle fabbriche. Man mano che i gruppi fanno esperienza di soluzioni dei problemi, di rapporto con i tecnici vengono validate non solo le soluzioni, ma anche un modo di operare e la sua credibilità. La risposta diventa, a questo punto, risposta culturale, di metodo; non basta la denuncia è necessario il controllo delle condizioni ambientali e di salute (registri e libretti) che rende possibile la verifica della validità delle soluzioni adottate anche sul lungo periodo, nel caso dell'organizzazione del lavoro, di strumenti rigidi che permettono il controllo della produzione e delle modalità produttive (« tabellone », bilanciamento ecc.). Inoltre nella prospettiva della non delega cresce, ed è validato, il valore dell'esperienza e del patrimonio d'osservazioni del gruppo operaio omogeneo.

Ci rendiamo conto che cercando di riassumere, e per certi versi concludere, il discorso sul cambiamento che c'è stato nelle fabbriche e soprattutto negli operai, apriamo il discorso sul tema dell'esperienza operaia. Esperienza che è necessario caratterizzare per impedire che il termine assuma dei significati troppo generici. Secondo noi il carattere e il valore dell'esperienza operaia è dato dal modo degli operai di porsi i problemi e d'individuare le soluzioni. La sequenza che secondo noi caratterizza il modo di fare esperienza è: l'operaio si trova in una situazione, nella fabbrica, che gli pone continuamente dei problemi che vanno dal livello individuale, a quello del piccolo gruppo e a quello del grande gruppo. All'operaio si pongono dei problemi per i quali esiste una soluzione nota (ad esempio il problema del salario) e problemi per i quali

non esiste una soluzione definitiva, ma sono noti come problemi (ad esempio il problema delle qualifiche: si può sapere come affrontarlo, ma, magari, non lo si è risolto). All'operaio si pongono delle questioni che non vengono ancora recepite come problemi da risolvere; ad esempio il rumore a cui è sottoposto un operaio in fabbrica (aspetto oggettivo) può non esistere per lui come problema, solo in seguito può diventare un problema da risolvere, quando cioè non è più accettato (aspetto soggettivo).

Tutti i problemi operai, noti o ancora non noti, vengono ricondotti a due categorie: la prima è caratterizzata dal rapporto con la mansione, la seconda è caratterizzata dal rapporto con altri uomini. Nella fabbrica il rapporto con la macchina rimane il rapporto privilegiato, fondamentale. Gli altri problemi di rapporto l'operaio se li pone in funzione della soluzione del rapporto con la mansione. Per l'operaio l'elemento centrale è rappresentato dalla mansione; i rapporti con la macchina, con l'insieme delle macchine, con la fabbrica, con la società e con la natura sono riconducibili e ricondotti alla sua trasformazione. Ponendosi il problema della soluzione del proprio rapporto con la macchina, caratterizzato da una rigida definizione dei tempi e dei movimenti, l'operaio scopre che il presupposto del metodo di Taylor, che caratterizza l'attuale organizzazione del lavoro, è falso, in questo scopre che la presunta capacità da parte degli istruttori (progettisti compresi) di prevedere tutti gli inconvenienti tecnici, nella fabbrica non si realizza affatto. L'operaio scopre altresì che tutti gli inconvenienti (dalla mancata filettatura di un bullone, all'infortunio) vengono risolti grazie al suo intervento diretto e non previsto. Si forma cioè la consapevolezza che fra il progetto della fabbrica e la realtà produttiva esiste un grosso divario che viene continuamente colmato dall'intervento del lavoratore.

Questo intervento dell'operaio per colmare il divario fra l'organizzazione formale e organizzazione reale produce esperienza di rapporto con la macchina, la trasmissione di questa esperienza ad altri uomini determina la formazione di una esperienza anche nel rapporto con gli uomini. Possiamo perciò dire che la formazione informale nella fabbrica comporta un doppio processo: la trasmissione pura e semplice dell'esperienza e l'esperienza che deriva dalla soluzione dei

problemi che si pongono a chi vuole trasmettere l'esperienza. Da quest'ultima forma di esperienza derivano una serie di problemi nuovi i quali non solo non hanno ancora una soluzione ma, in quanto è mutato l'oggetto stesso dei problemi iniziali (la macchina, la mansione), non vengono raffigurati ancora come problemi. La presa di coscienza di questi ultimi come problemi pone gli operai ad un livello di ricerca che supera la dimensione individuale e le soluzioni individuali facendo sì che le tradizionali categorie della ricerca scientifica (di buona parte) risultano inadeguate a cogliere questa nuova dimensione. Spesso le stesse analisi sindacali mancano di strumenti adeguati.

Abbiamo voluto comunicare al lettore alcuni frammenti dell'esperienza operaia (di alcuni operai) proprio perché ci pare oggi necessario capirne il significato per valutare l'importanza e la direzione del cambiamento.

4.3. *La coscienza del cambiamento*

A conclusione di quanto abbiamo scritto, in particolare in questo capitolo, il problema della crescita della classe operaia italiana e degli operai singoli nella capacità di contestare la nocività da lavoro si pone anche, o essenzialmente, come problema di « misurazione » di quello che, dalle informazioni e dalla definizione di un piano coerente a queste informazioni, si è andato accumulando ed è presente nelle « teste » degli operai. Da questo deriva la necessità di definire alcuni aspetti teorici relativi al processo d'apprendimento degli operai.

A noi pare che il confronto fra il delegato del 1977 e il rappresentante formale e/o informale di dieci anni prima comporti la necessità di riconoscere che nel 1967 il rappresentante operaio era necessariamente e sempre un soggetto che faceva sì esperienza nella mansione, ma non esisteva per lui la possibilità, nel lavoro di ogni giorno, d'utilizzare questa esperienza per modificare l'organizzazione del lavoro se non in termini di « astuzie » che anche quando venivano trasmesse agli altri operai, anzi nella misura in cui erano trasmesse, venivano recuperate dall'organizzazione del lavoro padronale a scapito degli operai stessi. I piani, anche più complessi, dettati dalla posizione politico-sindacale, come quelli dell'operaio addetto al controllo dei raccordi, restavano dei piani individuali non trasmissibili e non trasmessi. Da questa situazione non poteva

derivare di fatto una possibilità di fare un'esperienza di classe relativa al cambiamento dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro a quella corrispondente. La situazione attuale è caratterizzata invece da un segno profondamente diverso. Esiste, secondo noi, un grande accumulo di esperienza nella classe operaia che è trasmissibile e trasmessa, ma resta in gran parte limitata a piccoli gruppi di squadra, di officina, d'azienda e non riesce a diventare esperienza della classe operaia ed esperienza di classe, per la mancanza di strumenti concettuali efficienti ed efficaci.

Sulla scorta della nostra esperienza, soprattutto relativa a dei corsi monografici « 150 ore » nell'ambito di un corso di psicologia del lavoro all'Università di Torino sui modelli degli operai e dei tecnici riguardanti l'adattamento del lavoro all'uomo, vogliamo tentare di proporre un modo di valutare il cambiamento e le prospettive di cambiamento relative all'organizzazione del lavoro che possono servire alla definizione di una metodologia operaia e sindacale. Nella dispensa si indicava come punto di partenza del movimento volto ad eliminare la nocività l'« osservazione spontanea ». Attraverso i questionari, che comportavano l'uso delle quattro categorie cioè dei quattro gruppi di fattori nocivi, si proponeva che venisse fatta un'analisi della nocività da lavoro, indagine che doveva permettere il recupero dell'« osservazione spontanea ». Questo momento d'intervento sindacale doveva innescare un processo di lotta per l'eliminazione dei rischi evidenziati dai gruppi operai e comportava a sua volta degli interventi tecnici di misura sia sull'ambiente e sia sull'uomo, per giungere alla definizione di un sistema permanente di controllo della salute, definito dai registri (ambientali e biostatistici).

L'esperienza operaia in questi ultimi dieci anni permette di definire, in modo più puntuale, una serie di elementi dello schema di riferimento prima riportato. A noi pare che il quadro di riferimento rappresentato dalla dispensa possa e/o debba essere visto come il risultante di due momenti ugualmente essenziali e qualificanti. Il primo è dato dalla proposta di un modello d'analisi (di lettura) per l'ambiente di lavoro. Il secondo dalla definizione del processo di cambiamento. Mentre il primo momento è essenzialmente statico il secondo è prevalentemente dinamico. In altre parole il modello di lettura

porta ad un giudizio ed il modello del processo porta al cambiamento, alla modifica dell'ambiente. Il processo di cambiamento presuppone altri cambiamenti cioè procede per passaggi da una fase all'altra: è perciò essenziale da parte dei soggetti attivi del cambiamento (gli operai) la capacità d'utilizzare il modello d'analisi (di lettura) per valutare la direzione e la portata del cambiamento. Riassumendo. L'azione operaia deve basarsi su una fase d'intervento trasversale che ferma la situazione per fotografarla e giudicarla e una sequenza che considera le fasi precedenti per definire quelle seguenti. Il presupposto perché il processo sia chiaro a chi ne è il protagonista in posizione di non delega, cioè il gruppo operaio, la classe operaia, è la coscienza degli elementi essenziali del processo a cui abbiamo fatto riferimento in precedenza. Senza il modello di lettura comune, senza un linguaggio comune nasce una torre di Babele che non ha sbocchi di classe e diventa inesorabilmente il « muro del pianto » e la denuncia che non porta a nulla. Senza una teoria del cambiamento, un modello che guidi la metodologia dell'intervento, è pensabile soltanto una ripetizione stereotipata di un approccio trasversale che si esaurisce in giudizi, ma che alla lunga determina un arresto del movimento non trovando una prospettiva, una conclusione.

Il modello per il cambiamento può essere rappresentato soltanto: primo, dalla soddisfazione della condizione che la lotta contro la nocività sia uno degli aspetti della lotta di classe, aspetto importante, prioritario, e che pertanto dev'essere integrato con gli altri aspetti; secondo, dalla considerazione che la coscienza di classe si arricchisce e, da pura coscienza di solidarietà, diventa coscienza egemonica. La lotta contro la nocività da lavoro ha comportato un'esperienza che schematicamente può essere ridotta alla constatazione che non si può eliminare la nocività da lavoro, intesa nella sua accezione più ampia che è quella di ridare un significato al lavoro di ogni uomo, senza cambiare l'organizzazione del lavoro e contemporaneamente, questo è assolutamente vero almeno per noi, che non si costruisce neanche una ipotesi d'organizzazione del lavoro non solo alternativa, ma neanche diversa, se non si recupera l'esperienza degli uomini della fabbrica e in terzo luogo, ancora, che il cambiamento dell'organizzazione del lavoro si

realizza giorno dopo giorno anche se sono previsti e prevedibili dei momenti di cambiamento rapido.

Il presupposto fondamentale è che l'esperienza operaia come esperienza collettiva, di classe, e come esperienza dei singoli operai (anche se non di tutti gli operai) diventi sempre di più uno schema di riferimento che serve per guidare il comportamento degli uomini nella fabbrica. In altre parole la trasmissione dell'esperienza operaia nella sua grande complessità, che va dal comportamento nello svolgimento della mansione a quello all'interno della sua organizzazione di classe passando attraverso al comportamento con i compagni e con la gerarchia aziendale, non può più avvenire prevalentemente attraverso alla trasmissione orale, verbale, cioè attraverso la parola e l'esempio. Tanto più cresce il valore dell'esperienza operaia tanto più cresce il bisogno per la classe operaia di tradurre i comportamenti più validi, più efficaci, in indicazioni, tecniche e metodi trasmissibili per iscritto.

Se indichiamo con il termine modello teorico l'insieme di questi riferimenti trasmissibili e con modello d'uso l'insieme dei riferimenti concreti che prima abbiamo detto caratterizzano gli operai più validi e i delegati più validi all'interno della fabbrica, ci pare importante sottolineare che il modello teorico nasce dal confronto dei modelli d'uso che attraverso la verifica dei fatti si sono dimostrati più validi e che coerentemente l'utilizzazione dei modelli teorici e il loro adattamento a situazioni nuove, diverse, comporta la definizione, la creazione di modelli d'uso nuovi o comunque diversi. E ancora, da questi nuovi modelli d'uso, o meglio dal loro confrontarsi, dev'essere ridefinito un nuovo modello teorico. E' un processo dialettico che permette di capire meglio la complessità del processo attraverso il quale la classe operaia definisce concretamente la sua posizione egemonica rispetto al problema dell'organizzazione del lavoro. La realizzazione di questo processo comporta, a parer nostro, la considerazione di due momenti fondamentali: il recupero dell'esperienza operaia e la riappropriazione dei modelli tecnici da parte della classe operaia./

Vogliamo spiegare perché parliamo di recupero quando ci riferiamo all'esperienza operaia e perché parliamo di riappropriazio-

ne quando parliamo dei modelli tecnici. Questa diversa terminologia dipende dal fatto che il soggetto attivo che c'interessa considerare come soggetto del recupero e della riappropriazione è la classe operaia non solo come classe, ma anche come singoli operai e/o delegati (anche se non tutti gli operai) e per questo ci pare corretto pensare che il processo attraverso il quale un operaio apprende tutto quello che dall'esperienza di altri operai deriva si debba definire come recupero perché rappresenta in effetti un'esperienza che quello stesso operaio potrebbe fare se operasse in una situazione produttiva, in una fabbrica diversa dalla sua, in effetti solo la conoscenza dell'esperienza dell'altro operaio è necessaria perché lui possa impadronirsene, possa apprenderla in quanto è « naturale » identificarsi con l'altro operaio. Crediamo necessario invece definire riappropriazione il processo attraverso il quale un delegato apprende, conosce i criteri, i modelli, secondo i quali il tecnico organizza il lavoro nella fabbrica per due ragioni; in primo luogo perché è necessario che quell'operaio si collochi in modo da porsi in termini positivi la soluzione dei problemi che il tecnico ha di fronte, e questo potremmo chiamarlo semplicemente appropriazione; la definiamo riappropriazione perché consideriamo che si tratti di una conoscenza di cui lo ha privato la divisione di classe che caratterizza l'attuale organizzazione del lavoro. Infine teniamo a sottolineare, a scanso d'equivoci, che questo processo di riappropriazione è caratterizzato dal segno di classe di segno contrario a quello dell'operaio che passa a far parte della gerarchia aziendale. L'esempio più significativo del passaggio di segno contrario alla riappropriazione è rappresentato da F.W. Taylor, l'inventore della moderna forma di divisione del lavoro.

Quali sono i modelli tecnici di cui gli operai devono riappropriarsi e di cui in parte si sono già riappropriati in questi ultimi anni a partire dalla nocività da lavoro? Per rispondere a questa domanda è necessario premettere alcune considerazioni. In questi ultimi anni all'interno della fabbrica l'organizzazione del lavoro, soprattutto in Italia, appare come il compromesso tra modi diversi di vedere l'organizzazione stessa da parte di almeno quattro gruppi di uomini della fabbrica. Questa pluralità di modi di leggere la fabbrica è il fatto nuovo della situazione

politico-sindacale italiana. Fino alla seconda metà degli anni sessanta il modello d'organizzazione del lavoro era uno solo: quello tayloristico e accomunava i quattro gruppi, anche se, com'è ovvio, ma forse è necessario ripeterlo, il gruppo degli esecutori (gli operai) subiva, accettava solo passivamente il modello imperante, vivendolo come un modello da sostituire con un altro modello alternativo da definirsi dopo, quando si fosse riusciti a cambiare la natura politica dello Stato.

Le lotte di questi ultimi dieci anni hanno portato alla presa di coscienza della necessità di un approccio egemonico che di fatto significa, per l'argomento che noi trattiamo, la necessità e la possibilità d'incominciare a cambiare, cioè di cambiare, secondo l'ipotesi gramsciana, prima, durante e dopo. Il movimento operaio ha determinato contemporaneamente con le sue lotte delle contraddizioni già latenti tra gli istruttori, provocando delle differenziazioni che sono a parer nostro rappresentate essenzialmente dal modo d'intendere l'organizzazione del lavoro di tre gruppi. Il gruppo di coloro che hanno il compito di progettare la fabbrica e la produzione a partire dalla definizione degli aspetti architettonici sino alla definizione rigida dei tempi elementari e dei gesti elementari, passando attraverso alle carte di flusso, al « *lay-out* » (disposizione delle macchine) ecc., in un lavoro complesso ed articolato di previsione. E' inutile sottolineare che a monte di questi gruppi esiste l'elemento determinante del profitto, ma questo non toglie a questo gruppo una qualità di produttori, certamente profondamente influenzata dal profitto che sta a monte, ma di cui bisogna tener conto perché a monte esiste anche per questo gruppo un sapere tecnico e tecnologico da cui non si può prescindere per cambiare

Un secondo gruppo è rappresentato da coloro che appaiono usualmente come i rappresentanti più caratteristici della gerarchia aziendale: sono coloro che hanno la gestione del processo produttivo, il compito di realizzare i traguardi produttivi impliciti o espliciti già nel prodotto del lavoro del primo gruppo. Questo gruppo di uomini della fabbrica, possiamo chiamarlo « *line* » o possiamo dire « i capi », è il gruppo più in crisi, perché è quello che è a contatto diretto con gli esecutori, quello che ha avuto sinora il compito anche di licenziare per scarso

rendimento, d'imporre agli esecutori il recupero, a loro spese, del divario esistente fra previsione e realtà produttiva, divario, come abbiamo esemplificato in precedenza, sempre molto cospicuo. Dicevamo che è il gruppo maggiormente in crisi; questa crisi nasce proprio dove gli esecutori si sono riappropriati del modello dei progettisti (tempi e metodi) imponendo alla « *line* » il rispetto delle « regole del gioco » ed eliminando perciò quasi tutti i margini di discrezionalità dei capi che era la loro forza.

Il gruppo che più si è differenziato, almeno sul piano teorico, è però quello di coloro che possiamo definire come il gruppo che ha la manutenzione degli uomini: medici e psicologi del lavoro in particolare. Per quest'ultimo gruppo si sono creati i presupposti teorici e in parte anche legislativi per

una loro liberazione dai vincoli del modello tayloristico e per una loro dipendenza amministrativa e organizzativa dal governo dell'Unità locale e per una loro appartenenza all'area d'influenza egemonica della classe e per una loro appartenenza all'area di partecipazione al governo dell'Unità locale.

La riappropriazione da parte operaia dei modelli tecnici (e della tecnologia che li sottende) è il momento fondamentale del cambiamento dell'organizzazione del lavoro. Essere coscienti del valore di questa riappropriazione significa prendere atto che il cambiamento della organizzazione del lavoro è già in corso perché la classe operaia, mutando i rapporti tradizionali tra tecnici e operai, sulla definizione dei modi di produrre, ha già dato inizio al superamento della divisione sociale del lavoro.

5. DALLA FABBRICA AL RESTO DEL TERRITORIO

5.1. Dieci anni dopo: analisi critica della dispensa

Dieci anni fa, la dispensa sull'ambiente di lavoro propone un primo modello di sistema per il controllo della nocività: un « primo » modello, non un modello fra gli altri. Rivedere la dispensa a distanza di dieci anni vuol dire prima di tutto riflettere sui caratteri di quel primo collettivo di operai e di tecnici che insieme hanno prodotto la dispensa e riflettere su ciò che si è oggi sostituito, su ciò che è stato costruito su quella « prima esperienza di collaborazione ». La dispensa non dà il processo attraverso il quale un gruppo di operai e un gruppo di tecnici hanno discusso della propria esperienza e ne hanno derivato un modello di analisi comune, eppure questo processo è stato riproposto e ripetuto e continuato da un numero sempre maggiore di gruppi. La dispensa non dà neppure un confronto fra il modello di analisi proposto e i modelli tecnici precedenti; anche questo aspetto, in termini di coscienza della propria autonomia, è stato costruito « sul campo » dagli operai e non come confronto fatto dall'esterno, ma nel confronto e spesso nello scontro diretto con i « portatori » di quei modelli (i medici, gli psicologi, i tecnici dei tempi e metodi, i tecnici della gestione). Certamente il numero di tecnici che negli ultimi anni si è avvicinato al modello sindacale sull'ambiente di lavoro è notevolmente aumentato. Quello che conta è che i tecnici impegnati in questa scelta di metodo e/o di campo si trovano oggi di fronte a qualcosa di diverso dalla denuncia operaia, si trovano di

fronte a delle richieste che non sono soddisfatte dall'offerta delle conoscenze e delle informazioni che il tecnico possiede.

L'« offerta » delle conoscenze tecniche si è trasformata in discussione dei modelli, cioè dei criteri, delle categorie, degli indici che sono a monte di quelle conoscenze. Il « collettivo » è diventato esigenza e possibilità di un modo diverso di « fare scienza » che prevede e in molti casi già anticipa una diversa comunità scientifica. Certamente questo processo non riguarda tutti i gruppi: la dispensa propone, come soggetto attivo dell'indagine sui problemi della nocività, « il gruppo operaio interessato al processo produttivo ». Non si danno altri elementi di definizione del gruppo, né in termini oggettivi (omogeneità di esposizione) né in termini soggettivi (come gruppo che vive la stessa esperienza e non solo valida la nocività dell'ambiente, ma ricerca un corretto rapporto con i tecnici e individua delle soluzioni), eppure l'uno e l'altro aspetto sono oggi immediatamente presenti quando si parla di « gruppo operaio omogeneo ». Questo da un lato dimostra l'insufficienza di quella prima definizione, ma d'altro lato rappresenta, e questo è ciò che conta, una verifica positiva che esonera da una definizione impossibile. Che cosa sia il gruppo omogeneo gli operai l'hanno capito, non sempre l'hanno capito i tecnici, i lavoratori esterni alla fabbrica, gli operatori sociali, gli studenti.

Il riferimento al gruppo è diventato per gli operai non solo un modo di conoscere, ma un modo per cambiare e l'ambiente di lavoro e se stessi, dal punto di vista della

capacità di affrontare i problemi della manovra, il problema di individuare con i compagni una strategia di gruppo all'interno della strategia di classe, il problema del confronto con la gerarchia e con i tecnici, il problema della creazione di un'organizzazione sindacale all'interno della fabbrica che impone il riconoscimento dei gruppi e dei loro delegati. Questo processo rimette in discussione alcuni punti della dispensa, impone di rivederne i momenti fondamentali.

In primo luogo, come abbiamo già detto, l'esperienza fatta permette oggi di definire in termini molto più precisi il concetto di gruppo operaio omogeneo come gruppo di lavoratori che vivono un'esperienza faccia a faccia, sottoposti alla medesima nocività ambientale, e che in anni di lavoro hanno compiuto una (sia pur grezza e iniziale) analisi epidemiologica sull'ambiente (posseggono la storia epidemiologica del gruppo, cioè gli effetti causati nel tempo dalla nocività). Il valore del gruppo sta in questa esperienza sedimentata, validata attraverso al tempo, che è un patrimonio culturale che vive al di là del fatto che cambiano i suoi componenti, purché questo avvenga in modo tale che sia possibile la trasmissione di quella stessa esperienza. Attraverso anni di lavoro, il gruppo struttura e valida consensualmente un modello di malattia che collega determinate situazioni, determinati elementi dell'ambiente di lavoro ai disturbi, alle malattie che gli operai presentano. Insieme al concetto di gruppo operaio omogeneo va riveduto e precisato il processo della « validazione consensuale » e, prima ancora, il significato dell'« osservazione spontanea » che fornisce i primi dati sulle nocività ambientali.

L'« osservazione spontanea » non è affatto la registrazione puntuale, immediata di un disturbo o di un danno alla salute, così come la « validazione consensuale » non è un giudizio di nocività calcolato sulla somma dei danni. Se così fosse, il risultato dell'osservazione spontanea non sarebbe nulla di più e di diverso dall'osservazione che, qualsiasi paziente fa dei propri disturbi prima di richiedere al medico una diagnosi e una cura. Il termine stesso di osservazione « spontanea » è improprio: rispetto all'osservazione chimica, all'osservazione di laboratorio, l'osservazione « spontanea » suggerisce l'idea di un comportamento di semplice constatazione, di inerzia. Va chiarito che si tratta invece di

un'osservazione sì autonoma rispetto ad interventi esterni al gruppo ma legata all'ambiente culturale in senso lato nel quale quegli operai vivono. E' inoltre grezza, rappresenta cioè un primo momento di conoscenza, una prima ipotesi ed una prima verifica della nocività presente nell'ambiente di lavoro, ma è globale e verificata. Questa verifica comporta il recupero dell'esperienza dei compagni che hanno più anzianità di lavoro, l'osservazione dello stato di salute e del suo deterioramento attraverso il tempo, il recupero dell'esperienza di altri gruppi impegnati in condizioni di lavoro analoghe, la contestazione di una frequenza dei disturbi maggiore di quelli casuali attraverso il confronto con gruppi non esposti e si conclude con un'ipotesi di rapporto tra un dato della situazione ambientale e un disturbo o un danno al proprio equilibrio psicofisico.

Si tratta dunque di un procedimento complesso che presuppone una sequenza e un'esperienza grezza, ma analoga a quella di laboratorio, dove l'ambiente di lavoro è la variabile indipendente e la variabile dipendente è lo stato di salute degli uomini valutato secondo categorie concrete (costante o diminuite capacità di compiere il lavoro, regressione dei disturbi con la sospensione del lavoro, controllo e confronto dello stato di salute dei componenti il gruppo, dall'assunzione alle dimissioni o al pensionamento). L'osservazione « spontanea » risulta quindi un primo momento di conoscenza, grezzo, ma estremamente efficace, che porta a riconoscere valido, attraverso il consenso dei compagni di lavoro, (validazione consensuale) il raffronto fra ambiente e danno alla salute. Rispetto a quanto viene proposto nella dispensa (« il gruppo deve confermare o meno la tollerabilità dell'ambiente di lavoro ») va chiarito che anche la validazione consensuale è un processo che può comportare diversi livelli.

Se non esiste la credibilità di una soluzione, ai problemi dell'ambiente, la validazione consensuale rimane essenzialmente un momento di conoscenza, spesso senza alcuna espressione all'esterno del gruppo. Solo se il gruppo valida consensualmente anche la possibilità di una soluzione si ha una prima forma di espressione, in termini di denuncia. In un momento successivo, il gruppo può validare consensualmente anche il tipo di soluzione possibile e un piano per realizzarla. E' a questo punto che comincia

a delinarsi la possibilità che il gruppo si ponga il problema del ruolo dei tecnici e in prospettiva un nuovo rapporto non solo con i tecnici, ma con tutte le istanze tradizionalmente delegate a risolvere il problema della nocività. In questo caso il gruppo, prendendo coscienza del portato culturale della propria esperienza, si riconosce come un gruppo operaio omogeneo, riconosce nel processo di validazione, attraverso il consenso dei suoi componenti, l'elemento culturale della propria crescita in termini di autonomia e arriva a proporsi la « non delega » (o meglio la tendenza alla non delega) come obiettivo metodologico fondamentale.

Se è vero che « per controllare bisogna conoscere », nei confronti dei tecnici, cioè nel momento più delicato che decide della delega e della non delega, si è dimostrato altrettanto vero che « per conoscere bisogna controllare »: controllare i criteri che decidono delle soluzioni date dai tecnici al problema della nocività, per conoscere la discordanza, la insufficienza di quei criteri e quindi la parzialità di quelle soluzioni. Il significato scientifico della non delega è dunque essenzialmente nella riappropriazione, non delle conoscenze e delle soluzioni tecniche, ma prima di tutto di quello che le determina, e quindi di ciò che esse escludono. Ad esempio, trattando del primo gruppo di fattori, nella dispensa si confronta la misurazione attraverso strumenti tecnici (termometro, igrometro, ecc.) con la valutazione « fatta, almeno in modo grossolano, in prima approssimazione, dal gruppo operaio interessato ». Si accentua in questo modo il confronto fra la precisione strumentale e l'uso corretto di mezzi sensoriali, non la diversità dei due processi, l'uno di misurazione, l'altro di valutazione, diversità che pone in termini concreti il problema della non delega. Così per il secondo gruppo di fattori, anche nella parte speciale relativa alla silice e al benzolo, mancano delle indicazioni più puntuali sul problema della non delega, per quanto riguarda i caratteri, la direzione, le priorità nella riappropriazione delle conoscenze tecniche e nel processo di selezione, di vaglio delle soluzioni. In altri termini si propone, ma non si affronta, il problema del rapporto fra socializzazione e non delega, problema particolarmente urgente, ma anche particolarmente complesso per questo gruppo di fattori.

Per quanto riguarda la fatica fisica, si dice

nella dispensa, che « la definizione del limite fra fatica fisiologica e fatica patologica è quanto mai difficile, perché è condizionata da innumerevoli fattori ». Si propone come indicatore di questo limite « il senso di benessere » dopo il riposo, criterio che paradossalmente coincide con quello proposto da Taylor. Non si dice che tra la proposta di Taylor (il giudizio dei singoli operai e l'abbandono di quelli che non ce la fanno, di quelli non adatti) e le proposte della dispensa (il giudizio del gruppo che recupera nella valutazione le differenze individuali e la conoscenza degli effetti della fatica nel tempo) « stanno » innumerevoli ricerche sul ritmo cardiaco e sul consumo di ossigeno che hanno tentato di dare una soluzione « scientifica » al problema della fatica. Le ricerche di questo tipo presuppongono che sia possibile valutare la fatica sul singolo organismo e presuppongono il tecnico come soggetto della valutazione. Al contrario la proposta della dispensa recupera il giudizio del gruppo omogeneo come momento prioritario di valutazione e del costo psicofisico globale della mansione (non il costo delle singole operazioni, per esempio salire e scendere le scale, portare o sollevare pesi, come avviene nelle ricerche di laboratorio) e dei limiti di tollerabilità rapportati alla giornata lavorativa e alla vita lavorativa. La differenza essenziale tra la valutazione soggettiva (esempio tipico di ricupero della soggettività) dei limiti della fatica sopportabile proposta da Taylor e quella proposta dalla dispensa sta nel fatto che il carico di lavoro sopportabile è per Taylor quello dell'operaio selezionato, in altre parole dell'operaio che rappresenta nella scala delle capacità di resistenza alla fatica fisica l'operaio migliore. Il giudizio del gruppo si rifà invece ad una capacità media degli uomini che lavorano, non selezionati, ma che rappresentano la reale distribuzione della capacità di resistere al carico di lavoro, tenuto conto che gli operai comprendono uomini dell'età di quindici anni fino a sessanta, e che in genere con l'età aumenta la probabilità di malattie che, pur non determinando inabilità assoluta e permanente, riducono la tolleranza al carico di lavoro.

Per quanto riguarda il quarto gruppo di fattori (fattori prevalentemente, anche se non esclusivamente psicologici) si è reso evidente che i fattori stancati diversi dalla fatica fisica non possono essere considerati

né oggettivamente né analiticamente, se non si vogliono riproporre delle categorie inesistenti. Lo confermano le difficoltà che si sono incontrate quando si è trattato di compilare dei questionari specifici sul quarto gruppo di fattori. Come non è oggettivabile l'analisi, così non sono oggettivabili le soluzioni, dato che si tratta di risposte attive, collettive, sulla cui definizione il gruppo operaio gioca un ruolo determinante. In altre parole, il quarto gruppo di fattori è il prodotto globale dell'impatto tra l'organizzazione del lavoro e le esigenze dei lavoratori, e questo prodotto globale non è prevedibile né scomponibile. Le relazioni semplici tra ripetitività e monotomia, ritmi di lavoro e ansia, autoritarismo e frustrazione si possono verificare in esperimenti di laboratorio, non nell'ambiente di lavoro dove il valore « psicologico » e risolutivo delle risposte attive, culturali, collettive è fondamentale. L'esperienza di questi ultimi anni ha chiarito che, se esiste un uso corretto della non delega da parte del gruppo omogeneo, i primi tre gruppi di fattori possono essere misurati e valutati anche dai tecnici, ma il quarto gruppo di fattori non è né misurabile, né valutabile. La soluzione non esclude i tecnici, (in particolare la medicina e la psicologia del lavoro possono fornire e recuperare delle informazioni), ma è appannaggio del gruppo, non perché il gruppo svolga una funzione « terapeutica » nei confronti di chi ha maggiori difficoltà, ma perché dipende dal gruppo la valutazione globale del lavoro in termini di costo psicofisico e la individuazione degli elementi prioritari da eliminare. Prendiamo come esempio il passaggio da una linea tradizionale all'isola di montaggio. Se la sostituzione è opera degli « istruttori » rappresenta la soluzione ai problemi degli istruttori, (potrà risolvere problemi di bilanciamento, problemi di gestione quali l'assenteismo, problemi di competenza degli psicologi, come l'insoddisfazione, la monotomia), ma non cambia i problemi degli operai, degli esecutori. Certo, l'isola di montaggio è qualcosa di diverso dal lavoro a catena, ma al di là degli elementi di ricomposizione rappresenta gli stessi caratteri di ripetitività, di predeterminazione, di controllo. Se discutiamo dei cambiamenti « oggettivi », possiamo dire che l'introduzione dell'isola di montaggio può cambiare tutto, o moltissimo o può non cambiare niente, o quasi.

Questo non significa che il cambiamento tecnologico non vada tenuto presente, soprattutto in quanto impone dei cambiamenti nell'utilizzo degli uomini, a tutti i livelli. Ciononostante esso non rappresenta il dato fondamentale. Il dato fondamentale è il cambiamento che si verifica negli uomini. Per essere più precisi, i cambiamenti specifici del modo di considerare la fabbrica, l'organizzazione del lavoro, il problema della salute che avvengono negli uomini reali, concreti, che nella fabbrica operano. Documentare questi cambiamenti non è facile. Possono essere presenti in una linea di montaggio, oggettivamente sempre uguale, sulla quale però i gruppi e i delegati hanno maturato una notevole esperienza informale nel contestare l'organizzazione del lavoro attraverso la crescita del gruppo operaio omogeneo, attraverso un reale rapporto di partecipazione tra gruppo e delegato, attraverso le capacità dei gruppi di realizzare la strategia generale del sindacato, arricchendola continuamente con la loro esperienza.

Le condizioni perché questi cambiamenti si realizzino si sono create in particolare in questi ultimi anni con il riconoscimento dei gruppi operai omogenei, dei delegati di gruppo, del Consiglio di fabbrica dei delegati. Il problema dell'organizzazione del lavoro si è riproposto in concreto nel momento in cui ciascuno di questi gruppi ha affrontato i problemi della propria mansione in termini di cottimo, qualifiche, ritmi, ambiente di lavoro, ha messo in discussione i criteri tradizionali per la definizione di ciascuno di questi aspetti e ha proposto altri criteri e altre soluzioni. Questa esperienza, che non sempre passa come esperienza sull'ambiente di lavoro, ha prodotto, a partire dal modello proposto nelle dispense, una manualistica che non affronta in modo analitico l'uno e l'altro gruppo di fattori, ma investe in modo diretto la mansione (le revisioni delle scocche, la meccanica) e il reparto (la fonderia, la verniciatura).

Continuare su questa strada è possibile se si realizzano due condizioni. La prima, la costruzione all'esterno della fabbrica di un sistema conoscitivo e organizzativo coerente con quello proposto e attuato nella fabbrica. La seconda, la capacità degli uomini, in particolare dei gruppi operai, di « esportare » all'esterno della fabbrica non solo la loro esperienza di soluzioni, ma so-

prattutto la loro esperienza di cambiamento, cioè la capacità di partire dalle esigenze e dall'esperienza degli uomini per quello che può nuocere, per cambiarlo, per verificare il cambiamento.

A conclusione: il modello di analisi resta per noi valido; la nocività è una, e unico e indivisibile è l'uomo come momento di danno e quindi come indice oggettivo del danno stesso. L'analisi della nocività, delle cause di nocività, può e deve essere fatta disaggregando la categoria unica della nocività da lavoro in quattro grandi categorie perché queste sono categorie di tutti, e prima di tutto delle categorie operaie: la casa, la fabbrica, la fatica fisica, è tutto il resto che può affaticare e far ammalare l'uomo. Questo processo di disaggregazione ha un senso se il soggetto dell'analisi continua ad essere il gruppo di uomini che fa la stessa esperienza giorno per giorno, che ricupera l'esperienza di uomini più vecchi che lasciano il gruppo e trasmette l'esperienza ai nuovi. I tecnici sono considerati dei portatori di un sapere che serve agli uomini che sono in pericolo, di un sapere relativo al corpo, alla psiche, ma anche di sapere tecnico, tecnologico e di gestione che può cambiare di segno e può cambiare la direzione della ricerca. Quello che conta è che l'analisi, la misurazione anche del singolo elemento nel suo dettaglio (anche per esempio la dimensione submicronica della particella di silice) venga reimmessa nel giudizio di sintesi che gli uomini esposti al rischio danno, come giudizio da cui derivare un intervento per cambiare.

Resta valido il fatto che per controllare bisogna conoscere; resta valido il fatto che le conoscenze vanno continuamente verificate, non solo sul piano teorico in termini di esperimenti di laboratorio, ma nella situazione concreta sulla quale il processo produttivo si realizza: il reparto, l'officina, la sezione, la fabbrica, il settore. Resta assolutamente valida la non delega come linea di tendenza, il che vuol dire che la non delega è un processo lungo, che non dipende solo da un atto di volontà di un uomo o di un gruppo di uomini, ma che deve continuamente crescere in ogni situazione. In altre parole non basta che si diffonda il concetto della non delega, bisogna che si realizzi in ogni gruppo la posizione della non delega e che dalla diffusione di questa nuova realtà come atteggiamento derivi un cambiamento

in termini di modi di produrre sempre meno nocivi all'uomo. Resta valida la necessità che si registrino i dati relativi agli elementi potenzialmente nocivi presenti nelle singole realtà produttive, nei modi più efficaci e in forme che rendano sempre più possibile l'intervento degli uomini esposti alla valutazione del rischio, e questo presuppone ovviamente anche la registrazione dei danni (registri dei dati ambientali, registri dei dati biostatistici). Questa registrazione non deve segnare soltanto le situazioni e le aree produttive, ma anche gli uomini singoli che in queste situazioni operano e questo comporta anche il libretto di rischio e il libretto sanitario. Una particolare considerazione merita il processo della validazione consensuale. Possiamo anche definirlo verifica del gruppo attraverso il confronto delle esperienze dei singoli operai. È un processo che avviene giorno per giorno all'interno dei singoli gruppi e fra i gruppi, comunque sempre fra coloro che sono esposti e che partecipano al processo produttivo.

Rifiutiamo il « recupero nella soggettività » poiché da chiunque venga realizzato, esso presuppone un soggetto esterno agli uomini esposti o comunque un soggetto che non coincide con il gruppo degli uomini esposti e pertanto lo esclude, qualche volta, raramente, non nel momento del recupero dell'esperienza, ma certamente lo esclude nell'aspetto che più ci interessa, cioè nella definizione di piani per ridurre il rischio e soprattutto nella responsabilità delle scelte strategiche di fondo.

Ricupero della soggettività vuol dire delega e d'altra parte il recupero della soggettività da parte dei tecnici è un fatto antico, rappresenta la base stessa del crescere della medicina e della psicologia del lavoro. Gli operai non hanno bisogno che ci sia un tecnico, anche di estrema sinistra, che ricuperi la loro soggettività, se mai sono i tecnici (anche quelli di sinistra) che hanno bisogno che la classe operaia ricuperi la loro soggettività di tecnici in termini di scelte di campo e in termini di scelte diverse dai modelli tradizionali per utilizzarne il sapere in modo diverso. La validazione consensuale (o se vogliamo la verifica attraverso il confronto dell'esperienza non solo tra gli operai esposti, ma tra tutti quelli che sono coinvolti nel processo di cambiamento che deve portare ogni giorno, e non

una volta per tutte, alla diminuzione della nocività) investe secondo noi non soltanto più il giudizio sul rapporto fra ambiente e salute. Investe anche e soprattutto il giudizio sui cambiamenti dentro e fuori della fabbrica, sui metodi compresi in questo intervento per migliorare e sul sistema che si tende a realizzare, affinché questo abbia come giudici del raggiungimento degli obiettivi gli uomini più interessati a che il sistema sia veramente efficace, cioè gli esposti. Proprio in ragione di quanto abbiamo sinora detto consideriamo indispensabile uscire fuori dalla fabbrica riaffermando la centralità della fabbrica nella definizione di un sistema, o meglio di un processo che rappresenti sin dal primo momento un sistema capace di autoregolarsi nei termini poc'anzi definiti.

5.2. *Il processo di diffusione del modello sindacale*

Un certo modo di vedere la nocività del lavoro e un certo modo di risolvere i problemi della nocività da parte del movimento operaio ha determinato una serie di effetti che possono essere ricondotti essenzialmente a un processo di diffusione secondo due direttrici: una all'interno della classe operaia e l'altra all'esterno della classe operaia. Non interessa considerare tutti gli elementi concreti (convegni, seminari, corsi sindacali, forme organizzative, elementi di contrattazione col padronato, elementi di contrattazione con gli Enti Locali, incontri operai-studenti, operai-tecnici) che hanno avuto come tema quello dell'ambiente di lavoro. Sarebbe interessante una documentazione in tale senso, che risulterebbe estremamente ampia e permetterebbe una riflessione più puntuale sul processo di diffusione del modello operaio relativo alla nocività. Interessa considerare in modo riduttivo gli elementi che ci pare abbiamo caratterizzato l'allargamento della sfera di influenza della classe operaia relativamente al problema della nocività da lavoro.

A un certo momento in uno o più punti della situazione produttiva gruppi di operai, a partire da sedi sindacali prevalentemente periferiche, hanno cominciato a chiedere al medico di fabbrica quali criteri usava per dire se una data lavorazione era pericolosa o no, anziché chiedergli se era o non era dannosa. Questa prima posizione di non de-

lega aveva come presupposto fondamentale quello di credere fermamente nella propria esperienza, nell'esperienza come gruppo di uomini che avevano verificato, confrontando le singole osservazioni, che quella lavorazione era dannosa, al di là della risposta del tecnico. Il secondo presupposto fondamentale che ha permesso il superamento della monetizzazione, strettamente legato al valore dell'esperienza, è stato quello di credere alla possibilità, come classe, di eliminare la nocività del lavoro. L'obiettivo, in luogo della paga di posto o dell'indennità di nocività, diventava, da quel momento in poi, quello di organizzare il lavoro in modo che agli uomini che lavoravano non derivassero dei danni alla salute. Il passaggio da una situazione produttiva, caratterizzata da una posizione passiva della classe operaia di fronte alle malattie procurate dal lavoro che aveva come unico sbocco rivendicativo la richiesta di un risarcimento, ad una posizione che aveva come sbocco un cambiamento dell'ambiente di lavoro, inteso come cambiamento dei modi di produzione, ha richiesto una diffusione dei modi nuovi che avevano la prevenzione come obiettivo invece della monetizzazione. E' stato un processo lungo, che non è compiuto, concluso, neanche oggi a distanza di una decina d'anni.

Il processo di diffusione, all'interno della classe operaia, di un modo diverso di affrontare la nocività nella fabbrica ha avuto essenzialmente due aspetti. Uno è quello della ripetizione, in situazioni di atteggiamenti tradizionali, di passività e quindi di monetizzazione, delle lotte già effettuate in settori più avanzati. Un altro aspetto è stato quello di arricchimento continuo delle esperienze nella ripetizione delle esperienze, che ha dato alla lotta sull'ambiente un significato più ampio. In primo luogo questa lotta si è collegata via via con gli altri problemi « settoriali » del movimento operaio: orario (straordinario), cottimo, qualifiche, rigidità dell'uso della forza lavoro, mansione (tempi, ecc.), per confluire nel problema dell'organizzazione del lavoro. Il secondo motivo di arricchimento è derivato dal confronto con i tecnici. L'assunzione in prima persona, da parte degli operai, della difesa della propria salute sul posto di lavoro ha comportato sin dall'inizio il confronto con i tecnici che hanno, nella fabbrica, il compito della « manutenzione » dell'uomo. Certamente questo non significa che il confronto con i tecnici

della fabbrica sia nato allora; quello che veniva a cambiare, nel rapporto con i tecnici della salute, erano le modalità del confronto. I medici non erano portatori di un potere gerarchico, come gli uomini della « *line* », ma di un potere scientifico difficilmente contestabile, tanto più che in molti casi non si trattava di « tecnici del padrone », ma di medici, o piuttosto di servizi medici esterni alla fabbrica (Cliniche del Lavoro, ENPI, Ispettorato del lavoro). La richiesta, da parte degli operai, di discutere i criteri di diagnosi, di prevenzione, di soluzione comportava la difficoltà di capire, anche nel senso più letterale, cioè di capire i termini, i riferimenti, l'attendibilità delle prove, l'adeguatezza degli strumenti e degli esami. La proposta a questi tecnici, da parte degli operai, del modello sindacale, suscitava delle obiezioni, rimetteva in discussione ciò che sembrava acquisito, apriva dei problemi a cui solo altri tecnici potevano rispondere. Nel migliore dei casi, cioè quando da questa discussione derivava una proposta comune di soluzione, tale soluzione veniva demandata a chi aveva, nella fabbrica, il potere di attuarla, o di rimandarla. In particolare le esigenze della produzione potevano essere un motivo di rifiuto alle modifiche individuate. Per di più le stesse esigenze produttive comportavano di fatto un aggravamento (generalmente non riconosciuto dai tecnici) della nocività. L'esempio più evidente, l'accelerazione dei ritmi in seguito alle fermate tecniche, o la pretesa della produzione « normale » anche in caso di assenze dal lavoro. Di fronte al problema di attuare le modifiche individuate, o di porre un limite ai motivi di aggravio della nocività i tecnici della salute erano impotenti: gli interlocutori reali diventavano i tecnici delle « *line* » e della progettazione. I tecnici della progettazione, in quanto responsabili dell'organizzazione del lavoro in generale e in particolare del singolo posto di lavoro; i tecnici della « *line* », come responsabili della gestione effettiva della produzione, dell'assegnazione dei posti di lavoro, dei carichi di lavoro, dei ritmi. Una prima esperienza dei gruppi operai è consistita nell'individuare nel divario fra previsione e realtà produttiva un momento fondamentale per la presa di coscienza che nella fabbrica esistono dei modelli diversi, non coerenti, le cui contraddizioni tendono ad essere risolte a carico degli esecutori. La contrattazione del rap-

porto organico-produzione e la conquista del non recupero delle fermate tecniche sono due esempi, fra gli altri, di una strategia operaia che tende a utilizzare il modello dell'Ufficio Tempi e Metodi per controllare il modello della « *line* », individuato come diverso e « peggiore ». E' evidente che questa strategia comporta la riappropriazione dei criteri in base ai quali la progettazione definisce i tempi, i metodi, il carico di lavoro, così come il confronto con i tecnici della salute aveva messo in discussione i criteri per la definizione della nocività o della non nocività. Sino a quando la soluzione di tutti i problemi all'interno della fabbrica rimane delegata (orario, salario, difesa della salute) gli operai hanno bisogno soltanto di conoscere e di far conoscere i problemi, ma quando la gestione dei contratti è condotta dai gruppi e dal Consiglio di fabbrica diventa indispensabile conoscere i modelli degli istruttori, cioè controllare i criteri in base ai quali diversi gruppi individuano le soluzioni. Attraverso questo processo di riappropriazione risulta che i problemi della salute, comprese le soluzioni relative alle misure di sicurezza, costituiscono le scelte finali nella progettazione, quindi le più determinate a monte, in una sequenza che va dal prodotto e dai materiali (stagno, reagenti chimici, ecc.) alla definizione delle operazioni (saldatura, lavaggio, ecc.) alla scelta dei mezzi di protezione (maschera, guanti). Ne risulta anche la contraddizione tra le norme di lavoro e le norme di sicurezza, quando le richieste della produzione, le condizioni di lavoro sono di fatto inconciliabili con l'uso dei mezzi di protezione e con il rispetto delle norme di sicurezza. Al contrario i problemi della salute, attraverso la diffusione del modello sindacale, tendono a porsi come momenti prioritari nella progettazione, a tutti i livelli. In altre parole il problema della salute tende a coincidere con quello dell'organizzazione del lavoro e delle tecnologie di produzione. Il processo di diffusione del modello sindacale non si ferma alla fabbrica, tende all'incontro con i modelli legislativi e burocratici. Le carenze, le contraddizioni di questi modelli sono tali che non sempre il modello sindacale riesce a informarli (non si prevede l'indagine tossicologica dei nuovi prodotti prima del loro impiego nell'industria, non si stabiliscono i MAC, non si riconosce il valore del giudizio del gruppo, non esistono

momenti di riagggregazione delle diverse competenze).

Bisogna comunque valutare appieno nella sua importanza questo fatto: il problema della nocività da lavoro si risolveva fra lo Stato (e i suoi organismi rappresentativi) e il datore di lavoro, in altre parole era un problema di leggi e di controllo dell'osservanza di queste leggi da parte delle aziende. Su un piano assolutamente separato esisteva una contrattazione relativa alla nocività da lavoro, fra operai e datori di lavoro, per la definizione dei posti di lavoro nocivi, che comportavano una maggiorazione del salario sotto forma di paga di nocività (monetizzazione). La nuova posizione del sindacato su questi problemi determina, per così dire, una comunicazione fra questi due tipi di contrattazione. La questione del controllo della nocività da lavoro viene giocata da tre attori: lo Stato, il padrone e gli operai. Gli operai, il sindacato affrontano il problema della nocività sia attraverso la contrattazione col padronato (e a livello di contrattazione nazionale e a livello di contrattazione aziendale) sia con lo Stato per la definizione di leggi più adeguate, sia con i governi locali o con le istanze periferiche per provocare degli interventi volti a risolvere singoli problemi locali. Non faremo riferimenti ai risultati che si sono realizzati in termini di leggi e di istituti formalmente riconosciuti, né faremo riferimento all'influenza positiva esercitata da questa posizione attiva del sindacato della classe operaia perché ne abbiamo già parlato nel terzo capitolo. Ci limiteremo a mettere in evidenza quelli che a noi paiono i momenti fondamentali (nella diffusione del modello) di ritardo, di cristallizzazione e di distorsione. In primo luogo nella diffusione all'interno della classe operaia ci sono stati molti momenti negativi. Misuriamo questa negatività, questi insuccessi nella trasmissione del modello, sulla scorta di due elementi. Tutte le volte che in una situazione di denuncia il sindacato ha proposto il modello sindacale e gli operai non si sono identificati in quel modello e lo hanno accolto come un modello estraneo, intellettualistico (questo è capitato spesso nei primi tempi) i risultati sono stati al massimo quelli che poteva dare la procedura tradizionale: denuncia, intervento di Enti statali e/o parastatali deputati al controllo della nocività, e, come risultante ultima, qualche multa. Oppure è successo che

dei gruppi abbiano accolto la proposta sindacale e si siano dati da fare per raccogliere attraverso i questionari i dati essenziali di una situazione di nocività, spesso attraverso un grosso lavoro che ha coinvolto non solo gli operai di quel gruppo e i sindacalisti, ma anche dei tecnici, degli studenti, magari ottenendo anche, attraverso alla lotta, l'impegno del padrone a sostenere delle spese per delle indagini. Il risultato di questo lavoro, valutato in termini di migliaia di questionari compilati finiti in un cassetto o in un armadio di una organizzazione sindacale, magari anche sotto forma di tabulati di un calcolatore, ha dimostrato un'altra forma di insuccesso. Una forma particolarmente importante perché rappresenta la dimostrazione che, nel momento in cui la domanda di salute assume una veste tecnica, aumenta la complessità del controllo da parte degli operai e aumenta quindi la possibilità che gli operai interessati perdano il controllo dell'intervento. In questo caso la sequenza è sempre la stessa: la domanda di diminuire la nocività non ottiene come risposta la diminuzione di nocività attesa, ma della carta scritta che finisce in un cassetto.

I due elementi che pesano negativamente sulla diffusione all'esterno della classe operaia sono essenzialmente la situazione economico-politica generale e il peso dei modelli tecnici. Questo secondo elemento si può configurare più correttamente come una difficoltà dovuta alla mancanza di una teoria del cambiamento, o per usare una categoria più precisa, definita storicamente, alla mancanza d'un modello di egemonia, soprattutto in un settore, come quello della lotta contro la nocività, nel quale esistono i presupposti teorici e i presupposti politici dell'egemonia. Al contrario, la riappropriazione, dei modelli tecnici deve andare di pari passo con lo sviluppo di una posizione, soprattutto di una coscienza egemonica della classe operaia. E' da sottolineare come all'omogeneità della teoria e della prassi nella lotta contro la nocività a livello di fabbrica non abbia corrisposto una coerente capacità a livello di governo del territorio: tanto più alto il livello di governo, tanto più bassa la capacità, anche per l'intrecciarsi con ragioni di ordine generale. In altre parole, le lotte per la riduzione della nocività a livello di fabbrica hanno realizzato in alcune situazioni, quelle in cui si è avuta la punta massima, il massimo che si poteva realizzare a livello

periferico. Man mano che si saliva di livello cresceva la complessità della soluzione ma diminuiva sia in modo relativo, ma anche in modo assoluto, la capacità del disinquinamento, che veniva sostituita da proposizioni di ordine generale e/o da soluzioni organizzative inadeguate a ritornare sull'oggetto. Alla base di queste sconfitte stanno essenzialmente due ragioni. Quando il problema dell'ambiente è visto come problema da risolvere attraverso strumenti legislativi o tecnico-organizzativi che ne garantiscano definitivamente la soluzione, il risultato è sempre l'insuccesso. Quando invece la soluzione è vista in un processo di diffusione che ad ogni momento incontra nuovi modelli e affronta nuovi problemi che si pongono a livelli superiori, allora il successo è possibile, ad alcune condizioni. Se il modello sindacale riesce ad informare il modo di procedere di tutti quelli che incontra, se conserva il controllo da parte degli esposti sulla fronte del danno, se riesce ad unificare il controllo della fabbrica (il controllo dell'organizzazione del lavoro nella fabbrica) con il controllo del territorio, allora è possibile costruire un'esperienza e una teoria del cambiamento. In altre parole solo se il processo di diffusione mantiene a tutti i livelli il suo carattere egemonico può continuare, altrimenti le distorsioni sono inevitabili.

5.3. *Analogia fabbrica-territorio*

Da parte di coloro che si interessano dei problemi del territorio si è cercato di identificare sul territorio dei gruppi omogenei che potessero svolgere le funzioni del gruppo operaio omogeneo. A noi pare di dover sottolineare che in genere, nella maggior parte dei casi, il gruppo operaio omogeneo è stato inteso più o meno coscientemente in funzione antisindacale, in termini di organismo di base contrapposto a organismo di vertice, in termini di gruppo spontaneo in contrapposizione a gruppo organizzato, formalizzato, istituzionalizzato. E' possibile che a questo abbiano contribuito in qualche misura alcune ingenuità della dispensa sull'ambiente di lavoro, quali ad esempio la definizione di osservazione spontanea relativa all'esperienza operaia, che hanno rappresentato l'effetto di un bisogno profondo di maggior partecipazione e che hanno segnato non soltanto la dispensa, ma tutta una serie di movimenti, in particolare il movimento stu-

dentesco. Anche l'analogia fra il gruppo operaio omogeneo e la famiglia ci appare oggi astratta, forzata. Se possiamo pensare che l'operaio sia in grado di ricostruire un modello di salute e di malattia contrassegnato dal rapporto ambiente-salute anche all'esterno della fabbrica, considerando l'esperienza del gruppo familiare e dei gruppi familiari come momento fondamentale di valutazione, l'analogia senza altri riferimenti non regge. Infatti all'interno della fabbrica all'esperienza del gruppo operaio omogeneo corrisponde un'organizzazione coerente: il delegato, il Consiglio di fabbrica, che non ha riscontro nell'organizzazione sociale sul territorio. Resta comunque sempre inaccettabile per noi la divisione tra fabbrica e territorio. Non si tratta di affermare genericamente la centralità della fabbrica rispetto al territorio, ma di considerare che gli uomini della fabbrica, cioè la classe operaia, sono gli unici che possono svolgere una funzione egemonica nei confronti degli altri uomini che vivono sul territorio dove gli operai lavorano e vivono, ma questo è vero secondo noi anche là dove gli operai abitano, pur lavorando su un altro territorio. In conclusione, al di fuori della fabbrica le mediazioni sono più complesse. In parole povere i Consigli di quartiere non sono i Consigli di fabbrica. Possono avere il respiro necessario e sufficiente solo se, in modo diretto o mediato, l'esperienza informa del suo modello le esperienze della popolazione sull'intero territorio, includendo la fabbrica ma investendo anche tutti i problemi della salute che sono legati alle condizioni di vita al di fuori della fabbrica. Cercheremo di definire, sulla scorta di esperienze in atto, da noi conosciute direttamente o indirettamente, quali sono secondo noi gli elementi strutturali del piano che abbiamo cercato di indicare. Dàremo per presupposte le soluzioni dei problemi politici da cui è derivata l'attuale situazione politico-organizzativa e la proposta di un territorio minimo che è la zona corrispondente all'Unità sanitaria locale o Unità locale dei servizi socio-sanitari o Unità locale dei servizi. Siamo consci delle differenze fra queste tre concezioni dell'Unità locale. Interessa comunque sottolineare che, al di là delle realizzazioni dell'uno o dell'altro disegno, è necessario un modello di struttura, modello da verificare, che derivi dall'esperienza operaia legata alla lotta contro la nocività e da tutti gli elementi di socializza-

zione che hanno arricchito la capacità di intervenire degli uomini. Soprattutto questo modello deve produrre un'ipotesi che guidi le esperienze, per consentire e l'individuazione dei cambiamenti da operare e la verifica dei cambiamenti ottenuti. Parlare di Unità sanitaria locale o di Unità locale dei servizi socio-sanitari o di Unità locale dei servizi può significare veramente qualcosa di diverso se si cambia veramente, altrimenti queste tre denominazioni possono tranquillamente coprire, etichettare una situazione che dal punto di vista sostanziale è quella attuale. La novità comune nei diversi disegni politici è data dalla identificazione di un determinato territorio come riferimento per porsi degli obiettivi di miglioramento e dalla necessità di un approccio unitario. L'ampiezza dei problemi dovrebbe essere l'unico elemento differenziante fra Unità sanitaria locale, Unità locale dei servizi socio-sanitari e Unità locale dei servizi, in quanto nella prima si tratterebbe di affrontare con un approccio unitario globale solo i problemi della sanità, nella seconda interesserebbero anche i problemi sociali e nella terza tutti i problemi per i quali esistono dei servizi. Dato che l'approccio più corretto, più efficace, più valido ci pare quello di considerare il problema della salute come problema centrale, ma strettamente correlato ai problemi sociali in senso lato (compreso quello dell'istruzione) faremo riferimento, come elemento caratterizzante dell'Unità locale, all'Unità locale che si interessa di tutti i servizi per gli uomini del territorio. Sulla scorta delle esperienze in atto, cercheremo di proporre un modello che rappresenti la continuazione del processo attuato dal movimento operaio per diminuire la nocività del lavoro. Esiste una stretta analogia tra organizzazione del lavoro nella fabbrica e organizzazione del lavoro nel territorio, prima di tutto perché da ambedue deriva l'ambiente, di lavoro (nella fabbrica) e di vita (per il territorio). E' inutile sottolineare il rapporto dialettico fra organizzazione e ambiente. Possiamo solo dire che sono le condizioni di lavoro e di vita che stimolano gli uomini, a partire dalle condizioni meno adatte agli uomini, più dannose agli uomini, a cercare delle soluzioni per migliorare e prima o poi fanno scoprire la necessità di cambiare l'organizzazione del lavoro e del territorio (inizialmente almeno limitandosi ai servizi).

L'analogia può essere portata ben oltre: non esiste solo una generica corrispondenza fra organizzazione della fabbrica e organizzazione del territorio; esiste anche una priorità, ed è questo l'aspetto più importante, tale per cui ad una data organizzazione del lavoro corrisponde, o meglio ne deriva, una data organizzazione del territorio. Non è un rapporto meccanico, determinato, ovviamente, ma un rapporto di priorità da cui almeno dipende, ed è questo che ci interessa, che alla posizione egemonica degli operai nella fabbrica può corrispondere, e solo a questa condizione si può realizzare, un avvio al cambiamento sul territorio. L'analogia e l'interdipendenza tra fabbrica e territorio, con la conferma della centralità della fabbrica, può avere senso solo se quello che interessa è il prodotto e dell'organizzazione del lavoro e dell'organizzazione del territorio per gli uomini della fabbrica e del territorio. In altre parole, ciò che quella fabbrica e quel territorio danno rispetto a quello che gli uomini, della fabbrica e del territorio, si aspettano. Non ci interessa spiegare secondo quali modalità si creano le aspettative. E' un risultato culturale che, qualunque sia il processo a monte, si esprime in modi diversi di leggere l'organizzazione del lavoro e l'organizzazione del territorio, in particolare relativamente ai servizi. Questi diversi modi di leggere sono un fatto culturale, come abbiamo detto, che determina, ed è a sua volta determinato dal governo locale. Le scelte politiche che si esprimono nelle campagne elettorali e nelle scelte elettorali attraverso il voto sono la risultante di questo processo. Diamo per scontata la validità del processo che caratterizza le proposte delle forze politiche e le scelte che gli uomini fanno, ma ci pare che sia necessario sottolineare meglio il processo che avviene giorno dopo giorno fra gli uomini di un dato territorio rispetto ai cambiamenti o ai non cambiamenti dei modi di vedere i problemi che ci interessano. E' un processo assolutamente incontrollabile a livello dei singoli individui e rispetto ai singoli problemi. La quantità di informazioni che circolano attraverso la trasmissione orale, diretta e attraverso tutti i mezzi di informazione scritta (giornali, riviste, libri) o le innumerevoli stazioni radio e le diverse stazioni televisive influiscono continuamente sui modi di leggere e quindi sulle aspettative e sui giudizi rispetto alle soluzioni. A noi pare importante considera-

re che un solo elemento può rappresentare un momento di riagggregazione di tutto questo coacervo di informazioni per definire un modello di lettura comune (o almeno ridurre a pochi e quindi controllabili i modelli di lettura) rispetto ai problemi della salute, cioè del benessere psicofisico degli uomini. Questo elemento è per noi rappresentato dalla delimitazione di un territorio che corrisponde, dal punto di vista della sua entità, al territorio dell'Unità locale. Questo dato di una territorialità definita si pone come un elemento concreto che obbliga gli abitanti a identificarsi nella collettività degli uomini di quel territorio, pur conservando le differenziazioni, soprattutto quella di classe, che comportano ovviamente un diverso modo di definire i problemi e di definire le priorità.

A questo punto si pone necessariamente il problema di chi possano o debbano essere i protagonisti del cambiamento cui abbiano fatto riferimento. La nostra risposta è: tutti gli abitanti. Questa risposta è valida se consideriamo che la tendenza a coinvolgere tutti gli abitanti è un obiettivo limite. Non si può invocare la partecipazione di « tutti » i cittadini in modo astratto: il cittadino, come essere medio, indifferenziato, non esiste. Esistono dei gruppi di uomini diversi, perché hanno una collocazione sociale, politica, culturale, tecnica, diversa. Il gruppo operaio è un gruppo privilegiato come gruppo di riferimento non perché abbia virtù e proprietà carismatiche, ma perché nella fabbrica, dove le condizioni di vita sono costanti, la ripetizione del disturbo rende visibile il nesso tra ambiente e malattia e permette la creazione di un modello preventivo adeguato. Una prima analisi di classe, presupposto per noi fondamentale, comporta dunque come classe egemonica: la classe operaia. Questo a parer nostro non basta ancora, perché su ogni territorio dato, o meglio su ogni territorio corrispondente a un'Unità locale, esiste un enorme accumulo di esperienza grezza, non formalizzata, da cui hanno origine le scelte; esistono dei soggetti che sono portatori di questa esperienza, relativa ai problemi che ci interessano (gli esperti grezzi) che hanno valore soprattutto per la conoscenza del locale. Su ogni territorio esiste ancora un enorme accumulo di esperienza formalizzata che ha carattere più mediato e meno locale, talora sprovvista di conoscenza del locale, di

cui sono portatori gli esperti tradizionali. Ognuno di questi gruppi ha un compito particolare, specifico, ma ugualmente indispensabile nell'avvio del processo di cambiamento. Infatti la partecipazione presuppone l'utilizzazione di una comunità scientifica più allargata, che tiene sì conto delle conoscenze specifiche, ma non solo di quelle. Quella comunità scientifica può essere rappresentata da tutti coloro che su quel territorio, indipendentemente dal loro grado di scolarità e di specializzazione, hanno fatto esperienza nel campo della prevenzione. Dal gruppo operaio che ha affrontato il problema della nocività del proprio ambiente di lavoro, al gruppo di specialisti altamente qualificati che ha operato concretamente ed efficacemente nel proprio campo di attività, al gruppo di uomini che nel quartiere ha affrontato problemi di inquinamento, di creazione di asili a gestione partecipata, al gruppo di sindacalisti che affronta da anni i problemi della nocività fuori e dentro la fabbrica, al gruppo di compagni (e non) che, all'interno dei partiti e delle istituzioni, si batte per delle soluzioni globali e per l'uso di criteri coerenti.

5.4. *Fabbrica e territorio: quale intreccio?*

Come l'ambiente di lavoro non è qualcosa d'astratto, ma è l'insieme delle condizioni reali di vita sul lavoro, così il territorio, o meglio l'Unità locale, è l'insieme delle condizioni che caratterizzano la vita degli uomini su quel territorio. La vita nelle fabbriche, quindi l'ambiente di lavoro, è parte integrante, fondamentale della vita degli uomini nel territorio. Le condizioni di vita sul territorio comprendono le condizioni di vita sui luoghi di lavoro e le condizioni di vita al di fuori dei luoghi di lavoro, in un intreccio estremamente complesso, tale per cui è impossibile definire una linea di demarcazione netta tra ambiente di lavoro e ambiente di vita extralavoro. I trasporti ad esempio possono allungare od accorciare l'orario di lavoro, possono aumentare il rischio di infortuni, il traffico automobilistico può potenziare l'effetto della rumorosità del lavoro, l'insufficienza dei servizi sanitari, sociali in senso lato può ancora aggravare dei rischi già presenti nell'ambiente di lavoro, o crearne degli altri. Questo elemento è presente a tutti. Può essere interessante sottolineare che è un dato di conoscenza grezza difficil-

mente misurabile e valutabile dal punto di vista tecnico in modo tale da permettere una valutazione d'insieme più efficace di quella che si può ottenere attraverso l'uso del buon senso, attraverso il recupero dell'esperienza della popolazione della zona. Nella dispensa si diceva che l'ambiente di lavoro è un insieme tale di condizioni di vita sul lavoro che avendo all'ingresso degli uomini non tutti sani, ma comunque con un certo grado di salute, dei materiali e dei capitali, all'uscita si hanno dei prodotti di maggior valore, si ha un profitto, ma si ha quasi sempre minor grado di salute degli uomini. L'ambiente di vita sul territorio, comprendendo in questo anche tutti i luoghi di produzione, ha già oggi quindi con certezza un deperimento dello stato di salute dovuto agli ambienti di lavoro, ma può avere anche un ulteriore deperimento dello stato di salute per l'impossibilità attuale degli uomini del territorio di utilizzare appieno tutte le risorse del territorio stesso. Il modello relativo all'ambiente di lavoro presuppone che per controllare, nel senso di salvaguardare lo stato di salute dei lavoratori, è necessario conoscere: conoscere quali sono gli effetti del processo produttivo in termini di danno alla salute. Ogni fabbrica, ogni organizzazione produttiva che si rispetti, soprattutto oggi che il problema del costo del lavoro viene posto con tanta enfasi dalle organizzazioni padronali, è in grado di rispondere con estrema esattezza sull'entità delle singole voci che concorrono a definire i costi. Nessuna di quelle stesse organizzazioni è in grado di valutare il costo in salute di quei processi produttivi che si vanta di conoscere così bene. Qual è il costo in salute di un'automobile, di un televisore, di un elettrodomestico, di un qualunque prodotto industriale? Allora quale bilancio della salute è possibile fare relativamente all'organizzazione di un territorio entro il quale si trovi una fabbrica di automobili, di televisori, ecc.? Se da una parte non si può fare un bilancio della salute su un territorio a partire dai bilanci delle singole aziende, non è possibile farlo neppure utilizzando i bilanci delle istituzioni comunali, statali e parastatali che hanno in qualche modo il compito istituzionale di interessarsi della salute. Il problema della salute degli abitanti di un territorio non trova nessun responsabile, ma solo una gran quantità di terzi paganti, come un grande emporio apparentemente gratuito o

quasi, che offre prestazioni di tutti i generi, esami, farmaci, visite, ricoveri. La risultante complessiva la conosciamo tutti, e tutti sono d'accordo che bisogna cambiare, che questo grande supermercato costa troppo. E' a livello delle soluzioni che ci sono delle grosse differenziazioni che portano, viste schematicamente, a tre proposte: è un lusso che non ci possiamo permettere date le condizioni economiche attuali, bisogna ridurre i costi, e non a caso la proposta padronale comprende in questa riduzione dei costi anche la sospensione degli interventi nelle fabbriche che potrebbero ridurre le malattie professionali. Una seconda proposta è quella della razionalizzazione che viene normalmente intesa come razionalizzazione pura e semplice dell'esistente, senza altra indicazione. Questa proposta vede la soluzione del problema dell'attuale supermercato come una riorganizzazione del supermercato stesso per ridurre i costi di esercizio. Una terza proposta presuppone un cambiamento che, pur tenendo conto della necessità di non gonfiare ulteriormente le spese dei servizi, ha l'obiettivo di sostituire al supermercato un sistema capace di autoregolarsi, attraverso la partecipazione degli uomini del territorio. Questo sistema non può non avere, come dicevamo all'inizio, un preciso riferimento a degli obiettivi concreti che devono essere per ogni territorio, almeno inizialmente, derivati da una valutazione grezza dei rischi più frequenti e/o gravi e prevedibili. Dobbiamo riconoscere che questa terza posizione, che condividiamo, è di gran lunga la più difficile. La prima soluzione è una soluzione senza respiro, che non serve neanche nel breve periodo. L'aumento della spesa, se non si elimina il supermercato, non è controllabile. Solo la proposta padronale è concreta, e anche questa volta non è casuale che la classe dirigente si dimostri incapace di risolvere il problema dei danni alla salute che con la sua stessa organizzazione del lavoro ha creato. L'unica spesa che di fatto verrebbe ad essere eliminata è l'unica spesa sicuramente utile per fare della prevenzione, cioè aumentare il livello di salute, mentre le altre spese, molte delle quali sicuramente inutili, talora dannose, continuerebbero a crescere. La proposta della razionalizzazione ha in sé certamente degli elementi positivi che sono tanto maggiori quanto più essa si discosta da una razionalizzazione pura e semplice dell'esistente e tende verso la terza po-

sizione. La terza proposta, l'abbiamo detto, è la più difficile, perché presuppone un cambiamento non solo nelle istituzioni, nelle organizzazioni, nei servizi, ma anche negli uomini. Come possiamo pensare di cambiare il nostro modo di vivere i problemi della salute, dell'assistenza, dei servizi in generale, dato che questi modi di vedere sono quelli che guidano il nostro comportamento di ogni giorno? L'elemento di maggior difficoltà è dato dal fatto che gli stessi operai che hanno un certo modello di comportamento nella loro lotta contro la nocività da lavoro, come uomini singoli fuori della fabbrica hanno spesso un comportamento coerente con il modello del supermercato che è proprio il modello da superare. La nostra ipotesi è che il completamento del modello sindacale contro la nocività ambientale, addirittura la sua realizzazione compiuta, si possa avere solo nella misura in cui questo modello riesce ad informare l'Unità dei servizi, cioè anche l'organizzazione del territorio.

5.5. Elementi di una esperienza

L'avvio a una soluzione di questi problemi è la costruzione partecipata di un sistema di cui la popolazione del territorio è parte integrante, ovviamente insieme ai tecnici e al governo locale, sistema capace di autoregolarsi rispetto ai problemi sanitari, sociali e a tutti quei problemi che presuppongono dei servizi per la popolazione. Detto questo incomincia il lavoro da fare. Bisogna cioè tradurre una serie di parole, una serie di proposizioni come quella da noi proposta, od altre, in qualcosa che risponde alla domanda degli uomini del territorio. Noi pensiamo che non ci sia nessuno in grado di fornirci questo sistema già bell'e fatto. Noi pensiamo che, come per il sistema di controllo della nocività, il sistema dell'Unità locale debba essere costruito dagli stessi interessati ai problemi che il sistema deve risolvere. Pensiamo che si tratti di un processo lungo, al limite un processo continuo che non avrà mai una soluzione definitiva, ma chi si debba e si possa subito, fin d'ora, cominciare a costruirlo con la determinazione con la quale la classe operaia oggi e non solo da oggi costruisce la propria esistenza, anche quella dei singoli operai, giorno per giorno.

La costruzione del sistema dell'Unità locale presuppone un quadro di riferimento. (lo possiamo definire un modello teorico del

cambiamento o lo possiamo definire in un altro modo, non è la definizione che interessa), che stabilisce quali sono gli elementi di riferimento e le modalità attraverso le quali si realizza il cambiamento. Il primo problema che si deve porre secondo noi è quello di quale sia il gruppo di uomini cui fare riferimento sul territorio. Proprio per quanto abbiamo detto, dato che le fabbriche di un territorio, le situazioni produttive di un territorio fanno parte integrante del territorio, i gruppi omogenei di quelle fabbriche, di quelle situazioni produttive rappresentano il primo punto di riferimento. L'omogeneità dell'esperienza di un gruppo è l'elemento qualificante del gruppo operaio omogeneo, anche se questo gruppo cambia lentamente la sua composizione in quanto ci sono degli uomini che se ne vanno e degli uomini nuovi che arrivano l'esperienza si accumula perché si riferisce ad una situazione produttiva definita (la linea di montaggio della 127, il reparto sbavatura della fonderia, il reparto Bambury della fabbrica di pneumatici). Sul territorio l'omogeneità è data dalla zona corrispondente all'Unità locale. L'unica differenza, l'abbiamo già sottolineato, però spesso ci si dimentica di questo, è che il modello di gruppo operaio omogeneo assume valore nella misura in cui esiste il modello di classe operaia, esistono le organizzazioni operaie sindacali e politiche, esistono i delegati, esiste il Consiglio di fabbrica. Sul territorio esistono ancora queste organizzazioni della classe operaia e secondo noi devono essere queste organizzazioni il momento iniziale e il momento fondamentale della costruzione di un sistema partecipato.

Ma un territorio non è dato solo dalle organizzazioni degli uomini della fabbrica e attorno alla fabbrica. Gli uomini si organizzano su ogni singolo territorio intorno a problemi (politici, religiosi, abitativi, sportivi, ecc.) e queste organizzazioni sono i momenti determinanti rispetto alla formazione dei modi di leggere i problemi del territorio. E anche questo è noto: è l'elemento essenziale caratterizzante della vita politica, culturale di ogni singola zona. Il problema iniziale e centrale è quello di individuare uno strumento che renda *attuale* l'omogeneità degli abitanti del territorio e possa rappresentare il punto di riferimento per il processo di cambiamento.

Per noi la soluzione è una sola ed è tal-

mente ovvia da sembrare banale. Per ogni territorio dato, cioè per ogni Unità locale, esiste una serie di problemi, i problemi più gravi e/o più frequenti e che si sa come prevenire. Questi rappresentano la mappa di rischio. Per ogni mappa di rischio è possibile fare un piano grezzo, grossolano, semplice fin che si vuole, che indichi quanto di quei rischi fondamentali si vuole eliminare e in quali tempi. Per esemplificare, sul territorio esiste una fonderia, esistono delle case assolutamente insalubri, esiste una situazione di insufficiente alimentazione soprattutto nei bambini delle categorie più povere, a cui si accompagna un'alta morbilità e così via. Le possibilità sono due: o i singoli problemi della fabbrica, delle abitazioni malsane, delle carenze alimentari e così via diventano un lungo elenco di domande al potere locale che, in rapporto alle pressioni esercitate dai singoli gruppi e dalle organizzazioni degli uomini sul territorio, provoca delle risposte inevitabilmente discontinue sulla base di decisioni prese di volta in volta, oppure si tenta, o meglio si comincia a realizzare su ogni territorio definito, cioè le Unità locali, il processo che si realizza nella fabbrica.

Sono i problemi comuni che uniscono i singoli operai nella definizione di obiettivi comuni e sono i problemi diversi che obbligano ad una unità di livello superiore attraverso alle scelte. Non si possono risolvere i problemi di tutti i gruppi, l'insieme dei gruppi sceglie quali sono i problemi più importanti e su questa scelta si organizza la battaglia politica e si crea un senso di unità a un livello superiore. Sarebbe impensabile che in una fabbrica i singoli gruppi affrontassero separatamente i singoli problemi come avviene oggi sul territorio. Queste situazioni, sul territorio, sono quelle che creano il supermercato cui abbiamo fatto riferimento e che creano una situazione impossibile o quasi rispetto alla soluzione, anche se ad una Giunta mafiosa si sostituisce una Giunta impegnata che cerca con tutte le sue forze di rappresentare la popolazione.

L'elemento unificante, come nella fabbrica, può essere dato solo dall'esistenza di una mappa dei problemi, dei rischi prioritari e che possano trovare una soluzione in tempi brevi o in tempi medi e l'esistenza di un piano coerente a questa mappa. Dobbiamo constatare che questa mappa e questo piano non esistono. Non ci interessa discutere sul perché, ci interessa tentare di proporre co-

me, secondo noi, si può (è una prima ipotesi che siamo disposti ad abbandonare per abbracciarne un'altra più valida nella sua attuabilità), proporre in che modo si costruisce questa mappa e il piano corrispondente.

La proposta deriva dall'esperienza che gli operai hanno fatto nella fabbrica. Sino a qualche anno fa, valutare la nocività di una fabbrica, di una situazione produttiva, cioè costruire le mappe di rischio, era un problema che aveva una sola soluzione possibile, pensabile, quella di incaricare un gruppo di tecnici perché facessero un'indagine seria, accurata, « scientifica », una relazione altrettanto seria, accurata, « scientifica », e una proposta di soluzione, un piano, altrettanto serio, accurato e « scientifico ». Il movimento operaio ha imparato una soluzione diversa, certamente non da solo, ma con l'aiuto della tecnica e anche dei tecnici. Ha imparato a utilizzare l'esperienza degli uomini della fabbrica, ha imparato a costruire una scala di priorità dei problemi relativi ai danni da lavoro, a confrontare i problemi dei singoli gruppi, a scegliere delle soluzioni, ha imparato a battersi per queste soluzioni che scaturivano dell'esperienza.

La mappa della nocività di una fabbrica non è altro che l'insieme dei registri ambientali relativi ai singoli gruppi, ma non è un elenco costruito in modo acritico e senza pesare i danni e i pericoli. Per un'Unità locale la mappa di rischio ha il suo primo elemento di priorità nelle mappe di nocività delle fabbriche che esistono sul territorio di quell'Unità locale. La ragione di questo fatto non è solo ideologica, ma è prima di tutto scientifica. I danni sicuramente prevenibili (spesso i più gravi e i più frequenti) sono quelli legati all'attività lavorativa, perché sono dei danni da situazioni artificiali per i quali si conoscono le cause e che si possono sicuramente prevenire attraverso l'eliminazione delle cause note. A partire dai rischi di lavoro di determinate fabbriche, a partire dagli uomini di quella fabbrica, a partire dal settore dell'Unità locale dei servizi che si interessa dei rischi da lavoro (non importa che questo settore si chiami Unità di base come in Piemonte o SMAL come in Lombardia) la mappa è da considerarsi un processo tale per cui il piano corrispondente si ridefinisce mano a mano che la mappa si ridefinisce attraverso il processo di verifica con tutte le forme di organizzazione degli uomini del territorio. Quello che ci interessa sottolineare è che comunque, anche

nella sua forma più grezza di mappa dei rischi del territorio costruita attraverso l'opera che alcuni operai (gli esperti grezzi) possono realizzare ricuperando in tempi brevi e in poche assemblee l'esperienza accumulata nella popolazione della zona, la mappa grezza dei rischi ha un'altissima probabilità di rappresentare la realtà della nocività più importante della zona.

La mappa grezza non è che il punto di partenza per la definizione di altre mappe sempre più verificate non solo attraverso al confronto con l'organizzazione degli uomini del territorio, ma anche attraverso il confronto con i tecnici di quello stesso territorio. La proposta infatti non vuole essere una proposta di anteporre il sapere empirico di chi vive il rischio sulla propria pelle al sapere verificato dai tecnici. Vuole essere semplicemente una proposta concreta, realizzabile, un obiettivo discreto e raggiungibile di sintesi delle conoscenze relative ad un territorio dato che ha un obiettivo ben preciso: dare un elemento di riferimento per le scelte degli interventi prioritari sul territorio.

A ulteriore conferma, secondo noi, della validità del processo che proponiamo, diremo anche che avere una mappa di rischio su un territorio significa anche individuare conseguentemente i gruppi a maggior rischio, cioè i gruppi di uomini che non solo rappresentano coloro che pagano l'incapacità del disinquinamento o l'incapacità di evitare l'inquinamento in senso lato, ma rappresentano anche l'elemento di verifica della validità delle soluzioni, della validità del piano che si è considerato adeguato alla situazione di rischio della zona. Se le malattie da lavoro non diminuiscono, se le mortalità perinatale e neonatale, la morbilità e la morbosità restano al di sopra degli indici che si possono ragionevolmente attendere, si verifica che il piano non è efficace. La mappa di rischio, che comprende ovviamente non solo le situazioni fisiche, ma anche lo stato di salute (in analogia al registro dei dati ambientali e al registro dei dati biostatistici della fabbrica) è un processo che comporta una continua verifica non solo della validità della mappa stessa, ma anche dell'adeguatezza degli interventi. Infine costituisce qualcosa che oggi manca, cioè il momento di sintesi relativo ai principali problemi di una zona, comprensibile non solo agli esperti ma a tutti e, quindi rappresenta, a partire dalla sua forma

più grezza, l'unico strumento di partecipazione reale alle scelte del territorio.

E' necessario per ogni Unità Locale avere come elemento di riferimento l'insieme dei rischi, dei problemi fondamentali, perché questo insieme rappresenta l'obiettivo della partecipazione della popolazione del territorio e nello stesso momento il quadro di riferimento per la partecipazione alla gestione del cambiamento. Questa proposta rappresenta una sintesi assolutamente indispensabile ma, isolata dal contesto dei problemi del territorio, può rappresentare una eccessiva semplificazione. Vogliamo pertanto riportare, ricavandoli da una nostra esperienza in atto su un determinato territorio, quali sono gli altri momenti che ci interessa considerare per dare avvio ad un processo di cambiamento. In primo luogo costruire insieme alla popolazione un'immagine comune del territorio dell'Unità locale.

Come tutti sanno, le zone, cioè i territori corrispondenti alle Unità locali, sono in molti casi e per una condizione di necessità, quasi sempre e quasi dappertutto, degli artefatti. Non hanno alle spalle una storia e anche quando ce l'hanno, l'importanza dei fenomeni di immigrazione e di emigrazione ha sconvolto il tessuto sociale e ne ha distrutto le radici culturali. Questo vale sia dove le zone risultano dalla disaggregazione di un territorio urbano più grande, sia dove le zone sono rappresentate da un'aggregazione di comuni che hanno dimensioni, caratteristiche economiche e sociali diverse e spesso diverso orientamento sul piano delle scelte politiche. Il primo obiettivo è quindi quello di offrire alla nuova comunità gli elementi per conoscersi. Gli urbanisti ci hanno insegnato, o almeno alcuni di essi, che l'immagine del territorio è diversa per i diversi gruppi, anche se ci si limita a considerare il territorio in senso stretto (le strade, i negozi, i luoghi di ritrovo, ecc.). A maggior ragione dobbiamo supporre che l'immagine di un territorio nuovo come la zona che definisce l'Unità locale debba essere costruita a partire dai suoi confini definendola nei tratti principali, insediamenti produttivi, sedi dei servizi, assetto urbanistico del territorio (dal punto di vista della salubrità e della possibilità di incontri e di scambi), rioni più poveri, composizione della popolazione e relativi problemi, legati ad aspetti sociali, economici, culturali, ai trasporti, ecc. E' una mappa del territorio che si vuol costruire come strumento comune a tutti gli

abitanti che rappresenta il mezzo attraverso al quale tutti (o molti almeno) possano riconoscersi come appartenenti a quella collettività.

Collegato direttamente a questo problema di conoscenza è il problema dell'informazione sulle organizzazioni formali e informali del territorio con le relative competenze. E ancora, e questo è forse l'aspetto più importante nell'ambito di questa informazione politica, quali sono i piani, i programmi, le proposte delle forze organizzate sul territorio: gli assessorati, gli uffici decentrati del Comune, le organizzazioni politiche, i Consigli di zona sindacali, le organizzazioni religiose e tutte le altre organizzazioni degli uomini del territorio e infine il futuro governo della zona, cioè il Consiglio di quartiere. E' probabile, altamente probabile, che mettere insieme tutte queste posizioni significhi constatare che i problemi, i programmi delle diverse organizzazioni possono essere riconsiderate come tessere di un mosaico e che dalla loro combinazione si potrebbe derivare la mappa dei problemi più importanti ed un piano coerente per affrontarli. Il governo del territorio da eleggere potrà governare solo se metterà insieme questo mosaico verificato con la popolazione. L'analogia del processo che porta alle scelte nella fabbrica potrà servire sempre come modello di riferimento. Il secondo momento di informazione comune è rappresentato, secondo noi, da una sintesi della legislazione attuale e delle possibili, probabili soluzioni legislative che si prospettano nel breve e nel medio periodo, perché gli abitanti possono avere gli elementi per dare forma e veste ai servizi che dovranno risolvere i problemi già definiti a monte dalla mappa dei rischi. Tutti sanno come la legislazione nostra attuale si presenti come qualcosa di assolutamente incomprensibile per i non addetti ai lavori (e talora anche per questi). Ci sembra quindi un atto politico di estrema importanza non solo denunciare questa situazione, ma indicarne concretamente gli aspetti che è utile conoscere per utilizzarli. Un terzo punto è una proposta di un « sistema informativo » che permetta di identificare gli indici fondamentali, gli indici di sintesi, in base ai quali sia possibile valutare la situazione della zona.

La base di partenza di questo sistema non può che essere la mappa dei rischi ed è indispensabile che tutte le informazioni di det-

taglio siano riconducibili facilmente alla mappa. Il problema di un sistema informativo adeguato è il problema centrale. Non si può governare un territorio né si può partecipare come abitanti di un territorio alla definizione delle scelte e alla gestione del cambiamento senza questo strumento che rende possibile la verifica della validità delle scelte (sia in termini di mezzi che in termini di obiettivi). La realizzazione di un sistema informativo, nella sua accezione più ampia, adeguato al disegno tecnico politico che stiamo cercando di tratteggiare (per costruirlo è un problema complesso che ha dei tempi brevi (mappa di rischio grezza) dei tempi medi e dei tempi lunghi. E' comunque il momento nel quale si decide se si è capaci di combinare il massimo di partecipazione con l'uso dei mezzi più moderni dal punto di vista concettuale e anche dal punto di vista tecnico. E' il momento nel quale la partecipazione decide le scelte tra le soluzioni tecnico-scientifiche più avanzate perché sono coerenti alla possibilità della partecipazione stessa.

Un altro elemento fondamentale di conoscenza della propria zona per gli abitanti è quello dei costi. Senza un controllo di quello che viene speso e dell'obiettivo e del motivo della spesa, qualunque proposta o pretesa di partecipazione alla gestione dell'Unità locale è assolutamente ridicola. Infine, e questo rappresenta il momento più specifico di avvio ad un processo di riappropriazione dei modelli tecnici da parte degli abitanti del territorio, la proposta di tecniche operative adeguate, motivando le scelte coerenti, corrispondenti ai problemi prioritari della mappa dei rischi. In conclusione la nostra non è una proposta di un modello di servizi, l'ultimo, il più moderno, il più sofisticato. E' una proposta che nasce non solo da elementi di ordine politico e tecnico, ma dal fatto che il problema fondamentale non è quello dell'insufficienza delle informazioni, ma è soprattutto quello della possibilità di controllo delle informazioni.

In conclusione noi pensiamo di poter provare a ripetere l'esperienza fatta nella fabbrica partendo dall'ipotesi che le soluzioni organizzative e politico-organizzative sono soggette a mediazioni estremamente complesse. Non possono quindi essere il frutto di decisioni a carattere locale, né essere oggetto di una pubblicazione che ha lo scopo fondamentale di confermare la dispensa co-

me il prodotto dell'esperienza operaia. Abbiamo incominciato a lavorare sul territorio di una unità locale della Regione Piemonte (analogamente a quanto altri hanno fatto in altre Regioni), per cercare di individuare gli elementi essenziali di un processo di partecipazione, che nel territorio ripeta, in modo non meccanico, l'esperienza della fabbrica.

Come nella fabbrica per poter controllare è necessario conoscere, e prima di tutti i danni, la mappa di rischio grezza costruita con la popolazione a partire dalle mappe di rischio delle fabbriche può essere l'elemento fondamentale di riferimento. L'elemento nuovo, che è anche un elemento di forza, è rappresentato dal fatto che, mentre il governo della fabbrica ha come vincolo fondamentale il profitto e come obiettivo la produttività aziendale, sul territorio aumenta la possibilità, attraverso al governo locale rappresentativo dell'intera popolazione, di dare un maggior peso alla produttività sociale. Questo comporta delle responsabilità che devono essere assunte in modo più diretto. Comporta cioè il contenimento dei costi e quindi un'impegno ed una riorganizzazione dei servizi che, come abbiamo visto, non può avere come riferimento il contenimento del costo del lavoro in senso capitalistico a scapito della salute, né i caratteri di una semplice e pura razionalizzazione dell'esistente. I costi comunque, o meglio il bilancio per una corretta utilizzazione delle risorse, diventano un problema di responsabilità della popolazione e un momento di capacità di direzione della classe operaia. Aumenta notevolmente la complessità della soluzione del problema della conoscenza, e quindi si pone il problema della creazione di un sistema informativo adeguato alla partecipazione. Il modo di operare dei tecnici nella fabbrica, che porta gli operai a discutere i criteri in base ai quali si fanno le indagini mediche o si organizza il lavoro stabilendo i limiti del carico di lavoro, si ripropongono anche nel resto del territorio.

L'elemento essenziale per passare dal coacervo attuale dei servizi ad un sistema capace di utilizzare l'esperienza degli uomini per definire le modalità più adeguate di funzionamento del sistema stesso, è rappresentato dalla riappropriazione dei modelli tecnici. In altre parole riappropriarsi dei modelli tecnici significa conoscere l'essenziale di questi modelli, cioè i criteri in base ai quali

si giudica se una situazione è nociva o non è nociva, se esiste un danno o non esiste un danno, e questo è fondamentale ed è possibile sia nella fabbrica sia fuori della fabbrica. Un altro elemento fondamentale che dalla fabbrica si può trasferire sull'intero territorio e che permette la riappropriazione dei modelli tecnici è questo: mentre il sapere tecnico presuppone la conoscenza, almeno teoricamente, di tutte le situazioni possibili, la conoscenza che viene presupposta dalla partecipazione comporta le informazioni relative a quello che realmente esiste sul territorio o che ha un certo grado di probabilità di verificarsi.

Noi pensiamo che una mappa dei rischi di un territorio e il piano corrispondente per ridurre i rischi caratterizzato dai tempi necessari (ambidue supportati da un'informazione minima ma sufficiente sul piano legislativo, sui costi dei servizi e sull'utilità dei singoli servizi, da un sistema informativo minimo e da una precisazione delle tecniche operative) permettono di avviare un processo di partecipazione che è per noi la continuazione del processo avviato dal movimento operaio all'interno della fabbrica. La nostra proposta ha bisogno di essere sperimentata ma soprattutto ha bisogno della credibilità. Abbiamo imparato nel lavoro delle fabbriche che non si tratta di sensibilizzare la classe operaia sulla nocività del lavoro, ma si tratta di rendere credibile la possibilità di eliminare la nocività da lavoro, o almeno di ridurla progressivamente.

Come nella fabbrica così nel resto del territorio la credibilità è l'elemento che rende reale la partecipazione. Quello che può rendere credibile la possibilità di riappropriarsi dei modelli tecnici è il fatto che questo processo di riappropriazione sta avvenendo da alcuni anni nella fabbrica ed è continuamente crescente. La partecipazione è sempre stata considerata come qualcosa di contrastante con un approccio scientifico. Noi siamo convinti del contrario. Ancora una volta è l'esperienza nella fabbrica che lo insegna. Gli operai e i delegati come esperti grezzi hanno provocato e prodotto dei cambiamenti anche legislativi, anche relativi allo sviluppo della medicina e della psicologia del lavoro, nonché dell'organizzazione del lavoro. Sulla base di questa dimostrazione siamo convinti che la domanda degli esperti grezzi, i problemi che la mappa grezza e il piano corrispondente pongono ai tecnici,

richiedano una risposta che spesso non è soddisfatta dal livello medio dei tecnici attuali. Il passaggio da una dimensione settoriale, particolare, individuale, ad una forma di controllo sovraindividuale mirato ai rischi fondamentali, a carattere più preventivo porta alla domanda di un sistema certamente complesso.

Vorremmo ancora sottolineare un altro elemento del processo che presupponiamo sul territorio dell'Unità locale. La coesistenza su uno stesso territorio di due sistemi di segno profondamente diverso, anche se non alternativi. Un sistema in termini di supermercato, di tipo anche consumistico (che funziona secondo la regola della domanda e dell'offerta) e pertanto necessariamente di tipo individuale e non verificato, se non in scarsa misura. Dall'altra un sistema coerente alla mappa di rischio e al relativo piano, a carattere sovraindividuale, mirato ai gruppi a rischio e verificato nei modi che abbiamo prima detto. La coesistenza di questi due sistemi per un tempo che non sappiamo indicare neanche approssimativamente, è giustificata non solo da una serie di ragioni imprescindibili, cioè da condizioni di necessità oggettive, ma deve rappresentare per noi un elemento fondamentale di partecipazione per decidere le scelte. Il confronto fra i due sistemi e la necessità di non aumentare ulteriormente la quantità di risorse per soddisfare i bisogni sanitari, deve portare responsabilmente la popolazione e il governo locale a scegliere. Il processo che noi presupponiamo è la scelta di un graduale passaggio, nell'utilizzo delle risorse, dal primo al secondo sistema, quello verificato.

La strada che proponiamo, che abbiamo imparato dall'esperienza delle lotte operaie di sempre, ma in particolare da quelle per

ridurre i danni da lavoro sostenute in questi ultimi anni, non è una strada facile e non è disegnata da nessuna parte. Ci pare importante in un momento in cui il sistema genericamente inteso è considerato come il responsabile di tutti i mali, ma nello stesso tempo l'Unico che possa risolvere tutti i problemi, ricordare un brano di Gramsci che sembra scritto ai nostri giorni. « Il pericolo di non vivacità morale è invece rappresentato dalla teoria fatalistica di quei gruppi che condividono la concezione della "naturalità" secondo la natura dei "bruti" e per cui tutto è giustificato dall'ambiente sociale. Ogni senso di responsabilità si viene così a ottundere e ogni responsabilità singola viene annegata in un'astratta e irreperibile responsabilità sociale ».

« Se questo concetto fosse vero, il mondo e la storia sarebbero sempre immobili. Se, infatti, l'individuo, per cambiare, ha bisogno che tutta la società sia cambiata prima di lui, meccanicamente, per chissà quale forza extraumana, nessun cambiamento avverrebbe mai. La storia è invece una continua lotta di individui e di gruppi per cambiare ciò che esiste in ogni momento dato, ma perché la lotta sia efficiente questi individui e gruppi dovranno sentirsi superiori all'esistente, educatori della società, ecc. L'ambiente quindi non giustifica, ma solo "spiega" il comportamento degli individui, e specialmente di quelli storicamente più passivi. La "spiegazione" servirà talvolta a rendere indulgenti verso i singoli e darà materiale per l'educazione, ma non deve diventare "giustificazione" senza condurre necessariamente a una delle forme più ipocrite e rivoltanti di conservatorismo e di "retrivismo" ».

BIBLIOGRAFIA

Lo scopo della bibliografia che segue è quello di fornire al lettore, sia esso lavoratore, delegato, medico, psicologo, tecnico, studente, sindacalista, alcune possibilità di approfondimento degli aspetti trattati nel volume relativamente all'ambiente di lavoro, all'organizzazione del lavoro ed alla costruzione di un sistema sanitario coerente con le scelte di prevenzione elaborate dal movimento sindacale in questi anni.

La bibliografia comprende una scelta limitata di testi che secondo il nostro modo di vedere, possono costituire la base di una bibliografia sindacale a livello di luogo di lavoro ed agli altri livelli dell'organizzazione ed una più ampia rassegna di articoli e documenti prodotti dalle organizzazioni sindacali e dell'area delle riviste interessate ai problemi della salute. Ci sembra utile sottolineare che, sebbene ampia, questa bibliografia rappresenta solo una parte di quanto prodotto, soprattutto a livello della scienza tradizionale.

Gli argomenti su cui la scelta è stata basata sono: i modelli politico-tecnici che hanno informato ed informano l'organizzazione del lavoro; i modelli che hanno portato alla formulazione della linea sindacale sull'ambiente di lavoro e sull'organizzazione del lavoro; le disposizioni di legge di cui i lavoratori possono avvalersi attraverso un loro uso critico e collettivo, alcuni testi che trattano materie interessanti l'ergonomia.

Testi quali « Piani e struttura del comportamento », pur essendo fuori dell'ambito e della tematica sindacale possono fornire strumenti più raffinati per la conoscenza della realtà, utilizzabili soprattutto per l'interpretazione e la raccolta del comportamento degli uomini.

Inoltre vengono indicati testi di trattazione della nocività in fabbrica scritti secondo criteri nuovi, coerenti rispetto all'approccio globale del rischio e del danno come « Gli elementi di tecnologia industriale » di F. Candura o come i « prototipi » della nuova manualistica operaia sulla ricerca ed il controllo permanenti dei rischi e dei danni di lavoro in funzione di una diversa organizzazione del lavoro.

Segue la segnalazione di articoli apparsi in pubblicazioni sindacali che danno l'idea del diffondersi della linea sull'ambiente di lavoro, attraverso l'esposizione di proposte ed esperienze. La scelta di questa parte della bibliografia verte essenzialmente su: meto-

dologia di indagine; esperienze significative dei vari settori produttivi sull'ambiente e sull'organizzazione del lavoro e sugli interventi di progettazione ergonomica partecipata; esperienze di controllo e di riduzione delle concentrazioni nocive di singoli rischi; modifiche di fasi lavorative o di interi impianti produttivi; attraverso l'utilizzazione dell'esperienza operaia. Vengono anche segnalati esempi di un nuovo rapporto tra operai e tecnici: dall'uso del medico di fabbrica sino al coinvolgimento di interi settori della medicina del lavoro e fino a programmi di lavoro comuni tra organizzazione dei lavoratori ed enti di ricerca. Parte della bibliografia è dedicata ad iniziative, realizzazioni e possibilità di intervento degli Enti locali nel campo della prevenzione negli ambienti di lavoro, linee ed esperienze di medicina preventiva in relazione all'esigenza di pervenire alla costruzione di un sistema informativo sanitario a livello dei luoghi di lavoro e di territorio.

Infine la bibliografia dedica larghi spazi ai contratti collettivi nazionali ed agli accordi aziendali in relazione alle esperienze di gestione degli stessi.

Sono carenti, dal punto di vista bibliografico, in quanto carenti dal punto di vista della loro formalizzazione tematica di lotta, problemi quali quello della condizione lavorativa delle donne, dei fanciulli, degli addetti al lavoro precario e quello dei disastri ecologici ad eccezione di Seveso.

Quasi tutta la documentazione segnalata può essere reperita presso il Centro Ricerche e Documentazione Rischi e Danni da Lavoro, Casella Postale 2346 - Roma, via Tolmino 1 - CAP. 00198, che ne conserva gli originali e che, a richiesta degli interessati, può funzionare da tramite con circa 300 istituzioni italiane, estere ed internazionali di ricerca, centri informativi, biblioteche, ecc. che operano nel campo dell'igiene industriale, della fisica sanitaria, della medicina e della psicologia del lavoro, della tecnologia e dell'ergonomia, ecc.

Infine, abbiamo indicato nella bibliografia tutte le opere di Antonio Gramsci in quanto, dal nostro punto di vista, si tratta dell'autore italiano che ha dato il maggior contributo alla costruzione del modello teorico del cambiamento.

Gli autori sono grati a Bruna Colarossi, Teresa Corridori, Matilde Macchiusi, Gilberto De Santis e Barbara Pettine per la collaborazione prestata nelle ricerche e nella revisione della bibliografia.

Testi

TESTI E MANUALI DI MEDICINA, FISIOLOGIA, PSICOLOGIA E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO. CONTENENTI ELEMENTI DEL MODELLO ELABORATO DALLA CLASSE OPERAIA PER LA CONOSCENZA, IL CONTROLLO E L'ELIMINAZIONE DELLA NOCIVITA' O COMUNQUE COMPATIBILI COL MODELLO STESSO.

F.W. TAYLOR, *L'organizzazione scientifica del lavoro*, Etas Kompass, 1970 (prima edizione originale 1911; prima edizione italiana 1952).

E. MAYO, *I problemi umani e socio-politici della civiltà industriale*, Utet, Torino 1969 (ed. orig. 1933, 1945).

G. FRIEDMAN, *Problemi umani del macchinismo industriale*, Einaudi, Torino 1971 (prima edizione originale, 1946; prima edizione italiana 1949).

N. WIENER, *Introduzione alla cibernetica*, Boringhieri, Torino (prima edizione originale, 1948; prima edizione italiana, 1966).

J.A.C. BROWN, *La psicologia sociale dell'industria*, Mondadori, Milano 1975 (prima edizione originale, 1956; prima edizione italiana 1961).

F. BARTLETT, *La mente nel gioco e nel lavoro*, Bompiani, Milano, 1957.

M. ROSSI, *La fatica*, Edizioni Paoline, Roma 1950.

G.A. MILLER, E. GALANTER, K.H. PRIBRAM, *Piani e struttura del comportamento*, F. Angeli, Milano 1973, (ed. originale 1970).

LEO SCHNEIDER, *La centrale dei sensi*, Feltrinelli, Milano 1960.

AA.VV. *I lavoratori e il sindacato di fronte alle trasformazioni del processo produttivo*, 2 volumi, Feltrinelli, Milano 1962.

R. GALAMBOS, *Nervi e muscoli*, Zanichelli, Bologna 1963.

A. CAPOCACCIA, *Ritmi nella natura, nell'arte, nella tecnica*, Accademia Nazionale di S. Luca, Roma, 1963.

G. GARAVAGLIA, *Le malattie della nostra epoca*, Classe Unica, Ed. RAI, Torino 1965.

R.L. GREGORY, *Occhio e cervello, La psicologia del vedere*, Il Saggiatore, Milano 1966.

O.G. EDHOLM, *Biologia del lavoro*, Il Saggiatore, Milano 1966.

C. PONTACOLONE, A. DI GIOIA (a cura di), *Tempi e costumi*, Editrice Sindacale Italiana, Roma 1967.

G. MARRI, I. ODDONE, (a cura di), *L'ambiente di Lavoro*, Editrice Sindacale Italiana, Roma 1967.

E. SPALTRO, *La psicologia del Lavoro*, Etas-Kompass, Milano 1967.

I ritmi di lavoro nell'industria, Atti delle giornate di studio promosse dall'Istituto Italiano di Medicina Sociale e dall'Università

di Milano, 7-8 Luglio 1966, Ed. Ist. It. Med. Sociale, Roma 1967.

SOCIETA' UMANITARIA, *Il cottimo*, Milano 1967.

A. BUZZATI - TRAVERSO, *L'uomo su misura*, Laterza, Bari, 1968.

F.L.M., *L'Ambiente di lavoro*, a cura di I. Oddone, Roma 1971, (1ª Ediz. 1969).

G. BERLINGUER, *La salute nelle fabbriche*, De Donato, Bari 1969.

E.E. SPROUL, *Il corpo (com'è fatto e come funziona il corpo umano)*, Mondadori, Milano 1969.

F. FERRAROTTI, *Uomo e Macchina nella società industriale*, ERI, Torino 1970.

M. REGINI - E. REYNERI, *Lotte operaie e organizzazione del lavoro*, Marsilio Editori, Padova 1971.

G. LUCKACS, *Lavoro e Teleologia*, in G. MARKUS, *La teoria della conoscenza nel giovane Marx*, Lampugnani Nigri 1971.

Istituto di Medicina del Lavoro dell'Università di Padova (a cura di), *Medicina del lavoro*, Cooperativa Libreria Editrice, Padova 1972.

Istituto Gramsci, Scienza e organizzazione del lavoro, Atti del Convegno di Torino 8-10 Giugno 1973, 2 Volumi, Editori Riuniti, Roma 1973.

H.F. HARLOW - J.L. MC GAUGH - R.F. THOMPSON, *Psicologia come scienza del comportamento*, EST Mondadori, Milano, 1973.

R. MISITI, *Sviluppo dei si-*

stemi uomo-macchina, Edizioni Giappichelli, Torino 1973.

D. CASULA, *Documentazione igienico sanitaria dei contratti di lavoro*, in Atti del XXXVI Congresso della Società Italiana di Medicina del Lavoro, Pugno-chiuso, 8-10 novembre 1973.

INCA-CGIL, *L'indennizzo e il risarcimento degli infortuni e delle malattie professionali nell'industria* (a cura di Laura Califano di Marino), Roma 1973.

INCA-CGIL, *La prevenzione dei rischi da lavoro nell'industria* (a cura di Sandra Gloria), Roma 1975.

D. CASULA, F. NOVARA, *Organizzazione del lavoro e salute*, in, atti del XXXVII Congresso Nazionale della Società Italiana di Medicina del Lavoro, Torino 7-9 ottobre 1974.

T.S. KUHN, *La struttura delle rivoluzioni scientifiche, come mutano le idee della scienza*, Einaudi, Torino 1969.

INAS-CISL, *Per una azione di autotutela della salute nell'ambiente di lavoro*, Editore in proprio, s.i.d.

Gruppo permanente di lavoro per la tutela della salute del Centro di medicina preventiva del lavoro del comune di Castellanza (Varese), *Autogestione della salute. La soggettività operaia in un'industria tintoria*, Quaderno n. 1, Castellanza 1974.

CENTRO FORMAZIONE SINDACALE - CAMERA DEL LAVORO DI TORINO, *Modello di analisi (dell'Organizzazione del Lavoro)*, Formazione 36, 1974.

F. CANDURA, *Tecnologia ad uso dei cultori di Medicina del lavoro*, Tip. «Aurora», legatoria cartotecnica, Pavia 1974.

A. DURANTEAU, *Dizionario Medico*, Newton Compton Editori 1975.

G.F. RUBINO - L. PETTINATI, *Elementi di Medicina del Lavoro*, Ed. Minerva Medica, Torino 1975.

I. ODDONE, *Medicina preventiva e partecipazione*, Editrice Sindacale Italiana, Roma 1975.

J.M. STELMANN, S.M. DAUM, *Lavorare fa male alla salute*, Milano, Feltrinelli 1975.

INCA-CGIL, *Manuale enciclopedico della sicurezza sociale*, Roma 1975.

Nocività sul posto di lavoro. Dalle lezioni tenute dai medici della Clinica del Lavoro: V. Foà, A. Grieco, F. Merluzzi, G. Legnani nell'ambito del Corso 150 ore metalmeccanici organizzato nel 1974 presso la facoltà di Ingegneria del Politecnico, Milano, CLUP 1976.

L. CAMPIGLIO, *Lavoro salariato e nocività*, De Donato, Bari 1976.

FLC, *Dall'ambiente di lavoro all'organizzazione del territorio*, ESI, Roma 1976.

A. MILANACCIO e L. RICOLFI, *Lotte operaie e ambiente di lavoro*, (Mirafiori 1968-74), Edizioni Einaudi, Serie politica, numero 49, 1976.

P. BERTOZZI - L. GATTI, *Tutela della salute in azienda*, Roma 1976.

AA.VV., *Dal gruppo operaio omogeneo alla prevenzione. Strumenti di controllo operaio sulla nocività ambientale e sulla salute. (Esperienza Fonderie Fiat-Mirafiori)*, Regione Piemonte, Torino 1976.

I. ODDONE, G. MARRI, S. GLORIA, G. BRIANTE, M. CHIATTELLA, A. RE, *Ambiente di lavoro, la fabbrica nel territorio*, Roma 1977.

I. ODDONE, A. RE, G. BRIANTE, *Esperienza operaia, coscienza di classe e psicologia del lavoro*, Einaudi, Torino 1977.

P.A. VARESI (a cura di), *I diritti dei lavoratori*, Primo volume: Contrattazione collettiva, diritti sindacali e forme di lotta.

Secondo volume: Mansioni e qualifiche, ambiente di lavoro e diritto allo studio. Mazzotta Editore, Milano 1976.

G. ROMAGNOLI, *Consigli di fabbrica e democrazia sindacale*, Mazzotta Editore, Milano 1976.

G. PANCHERI, *Igiene del Lavoro*, Bulzoni Editore, Roma, 1973.

La prevenzione nei luoghi di lavoro. Strumenti informativi e partecipazione, (a cura di un gruppo di ricerca delle Regioni Emilia-Romagna e Toscana, del Centro Ricerche e Documentazione della Federazione CGIL-CISL-UIL di Roma, del Centro Ricerche Prevenzione regionale

della Federazione CGIL, CISL, UIL dell'Emilia-Romagna e delle Federazioni Regionali Toscana e Emilia) Gabriele Mazzotta Editore, Milano 1977.

FLM - Bologna, *Ristrutturazione e organizzazione del lavoro. Inchiesta nelle fabbriche metalmeccaniche della provincia*, Edizioni SEUSI, Roma, 1976.

Ristrutturazione e sviluppo della ricerca scientifica. Atti del Convegno sulla ristrutturazione del CNR promosso dal Sindacato Ricerca della CGIL, ESI, Roma, 1976.

Istituto di Psicologia del C.N.R. Stress e lavoro industriale. Atti del Seminario tenuto a Roma presso l'Aula dei Convegni del CNR il 28 e 29 Giugno 1975, Stabilimento Tipo-Litografico V. FERR, Via delle Coppelle 16a Roma, 1976.

INCA-CGIL, *Sicurezza Sociale 1975-1976. Un biennio di mancate riforme*, Roma, 1977.

Atti del Seminario nazionale su «L'informazione scientifica in relazione agli insediamenti industriali per la protezione della popolazione e dei lavoratori», a cura della Provincia Autonoma di Trento. Trento, 21 Maggio '77, Litocopisteria Amorth, Trento, 1977.

CODICE DELLE NORME SULL'IGIENE E LA SICUREZZA SUL LAVORO, a cura di R. Ricci e F. Saffiro - ISEDI, Milano, 1977.

TESTI SULLO SVILUPPO DELLA STRUTTURA SINDACALE E DEL SISTEMA DI LOTTA CONTRO LA NOCIVITA'

INCA-CGIL, *Atti del Convegno nazionale sulla prevenzione dei rischi da antiparassitari in agricoltura*, La Litograf, Roma 1967.

INCA-CGIL, *Medicina preventiva ed ambiente di lavoro*, Atti del convegno regionale, Ravenna 7-8 dicembre 1968, Tip. Stear, Ravenna 1969.

AA.VV., *Convegno su: la condizione operaia e l'azione dei lavoratori per difendere la pro-*

pria salute. Settimo Torinese, 1969, Torino 1969.

Strutture unitarie sui luoghi di lavoro, Editrice Sindacale Italiana, Collana Documentazione CGIL n. 17, Roma, s.d.

AGLIETA - BIANCHI - MERLI BRANDINI, *I delegati operai*. Coines, Roma 1970.

Lotta di classe e democrazia operaia. I metalmeccanici e i Consigli di fabbrica. Quaderni di «Sindacato Moderno», n. 5, 2 voll. La tipografica, Roma 1970.

S. SCAIOLA, *Ambiente di lavoro e classe operata in Italia, 1960-1970*, Edizioni «Conquiste del Lavoro» Roma s.d.

Lotte sociali, Quaderno a cura della FIM-CISL, Roma 1971.

Lotte di fabbrica, Quaderno a cura della FIM-CISL, Roma 1971.

FIOM-CGIL, *Conferenza nazionale sulla democrazia sindacale*, Sesto S. Giovanni, 13-15 dicembre 1968, FIOM, Roma s.d.

AA.VV., *I delegati operai*, Coines, Roma 1971.

CGIL-CISL-UIL di Milano, *La salute in fabbrica*, Atti Convegno Provinciale, Milano 14-15 giugno 1971, Stasind, Roma 1971.

CGIL-CISL-UIL di Torino, *L'ambiente di lavoro*, atti del convegno 10 novembre 1970, Stasind, Roma 1971.

AA.VV., *I comitati sanitari di base*. Convegno naz. per la riforma sanitaria, Torino 1971, Gep, Torino 1972.

La salute e il potere in Italia, a cura del collettivo Superiore di Sanità, De Donato, Bari 1971.

FIM, FIOM, UILM, *Documentazione sui delegati e i Consigli di fabbrica*, Roma 1971.

CGIL, *La nocività del Lavoro*. Atti del Convegno di Modena sui centri di lotta contro la nocività, 19-20 luglio 1971, Editrice Sindacale Italiana, Roma 1971.

CGIL-CISL-UIL, *Comitati. Regionali piemontesi. Dall'ambiente la lotta contro l'organizzazione capitalistica del lavoro e per la riforma sanitaria*, Torino 1972.

CGIL-CISL-UIL, *Fabbrica e salute*, Atti della Conferenza Nazionale Unitaria, La tutela della

salute nell'ambiente di lavoro, Rimini, 27-30 Marzo 1972, Seusi, Roma 1972.

CISL FORMAZIONE SINDACALE, *Salute e ambiente di lavoro: il lavoratore protagonista*, Ufficio Formazione CISL, Roma 1972.

CISL, *Salute e ambiente di lavoro*, Collana di formazione Sindacale, n. 3, Roma 1972.

AA.VV., *I consigli operai*, Saronà e Savelli, Roma 1972.

CAMERA DEL LAVORO DI TORINO - CENTRO FORMAZIONE SINDACALE, Dispensa «Ambiente» n. 5, Tipografia Scaravaglio, Torino 1973.

SILP-CISL - Compartimento del Lazio, *L'azienda P.T. allo specchio*, indagine conoscitiva sullo stato dell'amministrazione e sulle condizioni di lavoro dei postelegrafonici, Roma 1973.

CENSI - DE PAMPHILIS - FASOLA E ALTRI, *Delegati e Consigli di fabbrica in Italia*. Franco Angeli, Milano 1973.

La salute non è in vendita, A cura del centro studi Federlibro FIM-SISM-CISL, Verona, Stamparia Zandrini 1973.

CGIL-CISL-UIL, Milano, Atti dell'incontro sul tema «L'impegno sindacale per la prevenzione degli infortuni sul lavoro» Sesto San Giovanni 3-12-1973, Milano 1974.

INAS-INCA-ITAL - Centro Unitario Lombardia, *L'ambiente di lavoro e la tutela della salute dei lavoratori*, Dispensa per i corsi di formazione, Milano, 1974, Tipografia Poliglotta.

F. BONADONNA, *La formazione Sindacale*, «Proposte» numero 22, Editrice Sindacale Italiana, Roma 1975.

G. MARRI, *L'ambiente di lavoro anni '70*, «Proposte» n. 23 Editrice Sindacale Italiana, Roma 1975.

REGIONE TOSCANA, Un. Prov. TOSCANE - ANCI, CGIL-CISL-UIL, Atti del Convegno: «La prevenzione negli ambienti di lavoro» Firenze, Careggi, 3-5 ottobre 1974, Firenze 1975.

AA.VV., *Delegati e Consigli di fabbrica e di zona*. Convegno nazionale sulle strutture unitarie di

base. Ariccia, 1975. Editrice Sindacale Italiana, Roma 1975.

FEDERAZIONE CGIL-CISL-UIL, *Per una vera riforma sanitaria*, Seusi, Roma 1975.

Salute e ambiente di lavoro. L'esperienza di Terni (a cura di L. Brizarelli, S. Del Bianco, A. Sabatini, P. Santacroce, A. Sturlese), De Donato, Bari 1976.

AA. VV., FEDERAZIONE CGIL-CISL-UIL, CENTRO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA DI PREVENZIONE, *Sindacato e sviluppo delle strutture socio-sanitarie decentrate per la tutela della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro e nel territorio*. Atti del convegno, Rimini 1975, Seusi, Roma 1976.

CGIL-CISL-UIL Milano, *Per la salute delle lavoratrici*, Mazzotta, Milano 1976.

CENTRO REGIONALE PREVENZIONE - ASSESSORATO SANITA' E IGIENE DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA. *La prevenzione nei luoghi di lavoro*, Grafiche CB - Rastignano, Bologna 1977.

INAS-CISL, *Le lotte del sindacato e l'azione del patronato per dare più potere ai lavoratori*. Quaderno per l'attività formativa n. 2, tip. Wanzer, Roma 1977.

B. TRENTIN, *Da sfruttati a produttori*, De Donato, Bari 1977.

Riflessioni sulla formazione sindacale, Editrice Sindacale Italiana, Roma 1973.

Rapporto dalle fabbriche, organizzazione del lavoro e lotte per la salute nella provincia di Bologna, a cura del collettivo di medicina preventiva del Comune e della Provincia. Editori Riuniti, Roma 1973.

A. ACCORNERO, *Gli anni '50 in fabbrica, con un diario di Commissione interna*, De Donato, Bari 1973.

E. PUGNO, S. GARAVINI, *Gli anni duri alla FIAT*, Einaudi, Torino 1974.

AA.VV., *Sindacato e lotta di classe (1944-1974)*, Editrice Sindacale Italiana, Roma 1974.

Salute nell'ambiente di lavoro e potere locale, Atti della Conferenza Regionale Emiliana sulla tutela della salute nei luoghi di

lavoro, Modena, 14-15 dicembre 1973, Editori Riuniti, Roma 1974.

AA.VV., *I poteri locali per la salute in fabbrica*. Atti del convegno di Villalago, 1974, Edizioni della lega per le autonomie e i poteri locali, Roma 1974.

F. D'AGOSTINI, *La condizione operaia e i Consigli di fabbrica*, Editori Riuniti, Roma 1974.

I. ODDONE, *Ambiente di lavoro e sindacato*, « Proposte » n. 2, Editrice Sindacale Italiana, Roma 1974.

AA.VV., *Rilancio delle lotte per la salute e l'ambiente*, Atti del Convegno nazionale FLM, Modena 24-26 Ottobre 1974, Sapere, Milano 1975.

Centro Unitario Patronati sindacali CGIL-CISL-UIL, *Il patronato sindacale oggi*, Quaderno di attività formativa, Roma 1975.

In lotta per la salute, a cura dell'FLM di Roma, Sapere, Milano-Roma 1974.

Centro Studi CISL - Quaderno di impegno formativo dedicato alle strutture di Base, Centro Stampa MB, Firenze 1974.

I Consigli di zona, Coines, Roma 1974.

FILM DI ROMA, *I Consigli di zona*, Sapere, Milano-Roma, 1974.

GUIDA CGIL, *I Centri di documentazione del Sindacato: Impianto e utilizzazione*, Editrice Sindacale Italiana, Roma 1977.

G. D'ALOIA, *Conquiste contrattuali e controllo degli investimenti*, « Proposte » n. 45-46, ESI, Roma, 1977.

Educazione Sanitaria e politica della salute, Atti della 2ª Conferenza Italiana di educazione sanitaria, Firenze 15-18 Ottobre 1975, Grafiche Benucci, Perugia, 1976.

A AMORETTI - *Scelte organizzative e democrazia sindacale* - « Proposte » n. 42, ESI, Roma 1977.

NORMATIVA (STATUALE E SINDACALE)

ENPI, *Nuove norme per la prevenzione degli infortuni e l'i-*

giene del lavoro, Volume I, norme generali, integrative e speciali, Roma s.d.

G. MARRI, M. MARRONI, E. PIZZINI, S. GLORIA, C. SMURAGLIA (a cura di) *La prevenzione dei rischi da lavoro* - Quaderni de l'Assistenza sociale, n. 6, maggio 1968, Edizioni INCA-CGIL.

Statuto dei diritti dei lavoratori, Stasind, Roma 1970.

Movimento sindacale e contrattazione collettiva - 1945-1970, Milano, Franco Angeli, 1971.

Lotte operaie, Enti locali e medicina del lavoro nel quadro della Riforma sanitaria, Atti del Convegno di Reggio Emilia, 26-27 marzo 1971, Editori Riuniti, Roma 1971.

La contrattazione integrativa aziendale e di gruppo nel 1970, Stasind, Roma, 1971.

AA.VV., *La contrattazione nell'industria*, Atti del seminario unitario CGIL-CISL-UIL, Ariccia 1971, Seusi, Roma 1972.

Sommario delle principali ricerche effettuate sulla contrattazione aziendale nel periodo 1970-72, Arpes, Roma 1973.

Gli sviluppi della contrattazione aziendale nel 1972, Seusi, Roma 1973.

Igiene e sicurezza del lavoro, Quaderno n. 1 de « Il Patronato dei lavoratori » INAS-CISL, Roma 1973.

AA.VV., *Movimento sindacale e contrattazione collettiva 1945-1973*, Franco Angeli, Milano 1974.

C. SMURAGLIA, *La sicurezza del lavoro e la sua tutela penale*, Giuffrè, Milano 1974.

L. DORE, *La contrattazione nell'industria*, « Proposte » 36-37 Editrice Sindacale Italiana, Roma 1975.

G. MARRI, *Salute e lavoro « I diritti dei Lavoratori »* n. 4, Manuale pratico, Editrice Sindacale Italiana, Roma 1976.

C. STANZANI, *Contro la nocività dell'ambiente di lavoro*, Collana di « Conquiste del Lavoro », Cisl documenti, n. 22, Edizioni Finlavoro, Roma, 1977.

R. RICCI - F. SAFFIRIO (a cura di), *Codice delle norme sull'igiene e la sicurezza del lavoro*, ISEDI, Milano, 1977.

S. ZEDDA - A. M. CIRLA - C. SALA, *Medicina del Lavoro e territorio*, Mazzotta, Milano, 1977.

OPERE DI ANTONIO GRAMSCI:

Scritti giovanili (1914-1918), Einaudi, Torino 1972.

Sotto la Mole (1916-1920), Einaudi, Torino 1972.

L'Ordine Nuovo (1919-1920), Einaudi, Torino 1972.

Socialismo e Fascismo - L'Ordine Nuovo (1921-1922), Einaudi, Torino 1972.

La costruzione del Partito comunista (1923-1926), Einaudi, Torino 1972.

Quaderni dal carcere, edizione critica dell'Istituto Gramsci a cura di V. Gerratana, Einaudi, Torino 1975.

Periodici sindacali

« RASSEGNA DI MEDICINA DEI LAVORATORI »

(supplemento a « L'Assistenza Sociale », Rivis. INCA-CGIL) (*)

C. CALCATELLI, *Le condizioni ambientali di lavoro nel settore dell'amianto*, n. 1, 1968.

G. MARRI, *Proposte metodologiche per l'identificazione e la quantificazione del rischio silicotigeno nei luoghi di lavoro*, n. 1, 1969 (E).

I. ODDONE, *Tempi e ritmi di lavoro*, n. 2, 1969 (E).

G. MARRI, *Tutela o autodifesa della salute*, n. 2, 1969 (E).

G. MARRI, *Questionario per*

(*) I documenti contrassegnati dalla lettera E) sono disponibili sotto forma di estratti presso il CRD - Casella Postale 2346 - ROMA.

un'indagine operaia sulla silicosi n. 3, 1969 (E).

I. ODDONE, *Medicina preventiva e ambiente di lavoro*, n. 3, 1969 (E).

COMMISSIONE MEDICA DELLA CAMERA DEL LAVORO DI TORINO, *Per una metodologia scientifica nella ricerca sui problemi della condizione operaia* n. 4, 1969 (E).

M. CENNAMO, *Fino a che punto è valida la «validazione consensuale»?* n. 5, 1969.

COLLETTIVO DI RICERCA DELLA CAMERA DEL LAVORO DI TORINO, *Validazione consensuale e modi di produzione*, n. 5, 1969 (E).

FILCEA-CGIL DI TORINO, *Un «quaderno» dei lavoratori torinesi della gomma sulla nocività ambientale*, n. 6, 1969 (E).

CGIL, *Seminario sulla salute nelle fabbriche - Meina 28-29 marzo 1969*, n. 3, 1969.

DOCUMENTO DELLA SEGRETERIA CONFEDERALE CGIL, *Note per lo sviluppo del dibattito e per l'iniziativa della CGIL sui problemi dell'ambiente di lavoro*, 29 novembre 1969, n. 1, 1970 (E).

I. ODDONE, *Libretto individuale, libretto sanitario, registro dei dati ambientali e registro dei dati biostatistici*, n. 1, 1970 (E).

L. LAURITI (a cura di) *Inchiesta sull'ambiente di lavoro al Nuovo Pignone*, n. 2, 1970.

Convegno Regionale unitario per la difesa della salute dei lavoratori tessili, Resoconto n. 2, 1970. Firenze, gennaio 1970.

E. RONCAGLIONE, «Validazione consensuale» e «non delega», n. 2, 1970.

I. ODDONE, *Dall'ambiente di lavoro al Servizio Sanitario Nazionale*, n. 3, 1970 (E).

AA.VV. *Lq. salvaguardia della salute dei lavoratori nel posto di lavoro*. Resoconto del Convegno Veneto CGIL-CISL-UIL, Marghera 14-3-1970, n. 3, 1970.

CAMERA DEL LAVORO DI AREZZO, *Convegno sull'ambiente di lavoro e la tutela della salute*, 16 maggio 1970, n. 3, 1970.

F. TOSETTO. *La lotta contro*

la silicosi alla FIAT Grandi Motori, n. 4, 1970 (E).

Convegno Nazionale Unitario dei Lavoratori del Gruppo Falck su ambiente di lavoro, Sesto San Giovanni, 20 marzo 1970, n. 4, 1970.

V. CARRERI, *Prevenzione e salute dei lavoratori sui posti di lavoro nel quadro delle riforme per il Servizio Sanitario nazionale*, n. 4, 1970.

FEDERCHIMICI-CISL, FILCEA-CGIL, UILCID-UIL, Convegno Nazionale unitario sulla silicosi e sull'ambiente di lavoro nell'industria ceramica, Livorno 22 giugno 1970, n. 4 1970.

A. SURDO, *Esperienze di un rapporto nuovo fra classe operaia e medici* (a proposito di «non delega») n. 5-6, 1970 (E).

La condizione operaia dei ceramisti di Reggio Emilia, n. 5-6, 1970.

L'ambiente di lavoro nelle mozioni dei Congressi Provinciali, 1970, della FIOM, n. 1, 1971 (E)

Atti della tavola rotonda sugli aspetti applicativi degli articoli 5, 9, 11 e 12 dello Statuto dei Diritti dei Lavoratori, Milano 24 Febbraio 1971, n. 2, 1971.

UFFICIO SINDACALE DELLA CISL, *Nuove forme di rappresentanza in fabbrica e Nuovi contenuti della contrattazione aziendale*, n. 2, 1971.

Nota conclusiva del Seminario CGIL sui problemi dell'ambiente di lavoro e dell'Unità Sanitaria Locale (Ariccina, 13-14 Gennaio 1971), n. 2, 1971.

Documento Unitario FIOM-FIM-UILM di Napoli sull'ambiente di lavoro (Dicembre '70), n. 2, 1971.

M. BOTTAZZI - *Aumentate le possibilità dei lavoratori della gomma di difendere la salute*, n. 3, 1971.

Effetti stancanti, Gruppo omogeneo e validazione consensuale - documenti per un dibattito, n. 3, 1971. (E).

C. L. MUSATTI - *Studio sui tempi di cottimo di un'azienda metalmeccanica*, n. 3, 1971. (E).

Documento della C.d.L. di Bologna su iniziative in ordine alla

tutela della salute nei luoghi di lavoro con particolare riferimento alla contrattazione integrativa (Febbraio 1971), n. 3, 1971.

L'ambiente di lavoro alla FIAT, n. 4, 1971, (E).

G. POLI - *Un accordo aziendale sugli accertamenti sanitari*, n. 4, 1971.

La risposta del Sindacato alla FIAT sulle condizioni di lavoro (da un documento FIOM-FIM-UILM), n. 4, 1971.

Criteri di valutazione dei rischi e dei danni proposti dalle organizzazioni sindacali nel corso della trattativa FIAT sull'ambiente di lavoro, n. 4, 1971.

L'accordo FIAT sull'ambiente di lavoro (19 giugno 1971), n. 4, 1971.

I problemi della salute nel documento conclusivo della seconda Conferenza unitaria dei Metalmeccanici, n. 4, 1971.

ALFA-SUD, *Richiesta la contrattazione preventiva dell'organizzazione del lavoro*, n. 4, 1971.

Proposte sull'ambiente di lavoro presentate all'Olivetti da FIOM-FIM-UILM, n. 4, 1971.

Un documento del Consiglio di fabbrica IGNIS-IRE di Casinette sulle condizioni ambientali di lavoro, n. 4, 1971.

F. NOVARA, *Aspetti psicologici dell'assenteismo e del turnover*, n. 5, 1971. (E)

G. LONGO, *Rapporto tra lavoratori, sindacato e medici per l'applicazione dell'art. 5 dello Statuto dei Lavoratori*, n. 5, 1971.

CGIL-CISL-UIL, *Progetto di documento unitario sulla prevenzione nell'ambito della Riforma sanitaria*, n. 5, 1971. (E)

L'ambiente di lavoro in un compartimento ferroviario siciliano, n. 5, 1971.

INAS-CISL-INCA-CGIL-ITAL-UIL di Napoli, *Documento finale del Convegno sulle condizioni di lavoro nelle fabbriche*, n. 5, 1971.

Indagine sulla condizione operaia alla FIAT di Modena, n. 5, 1971.

Il testo integrale dell'accordo FIAT 1971 sull'ambiente di lavoro, n. 6, 1971. (E).

Piattaforma rivendicativa unitaria per l'ambiente di lavoro: proposta dei Ferroviari al Ministero dei Trasporti e alle FF.SS., n. 6, 1971.

FILCEA-CGIL, FEDERCHIMICI-CISL, UILCID-UIL, *Orientamenti e programmi di politica rivendicativa sull'ambiente di lavoro*, n. 6, 1971.

N. VAZZANA, *Qualche esperienza sul problema dell'ambiente di lavoro alla Montedison di Spinetta Marengo*, n. 1, 1972.

CONSIGLIO DI FABBRICA DEL TUBETTIFICIO LIGURE, *La condizione operaia al Tubettificio Ligure*, (Relazione al Convegno di Pontedecimo del 29-1-1972), n. 1, 1972.

B. GALESI, *Esperienze della classe operaia bresciana sull'ambiente di lavoro*, n. 2, 1972. (E)

M. BOTTAZZI, *L'accordo Pirelli sull'ambiente di lavoro*, n. 2, 1972.

L'impegno sindacale per un mutamento delle condizioni di lavoro dei siderurgici e degli edili, n. 2, 1972.

I Consigli di Fabbrica « O. Sinigaglia » e « Campi » sugli infortuni, n. 2, 1972.

Documento CGIL-CISL-UIL su antinfortunistica e appalti al Ministro delle Partecipazioni Statali, n. 2, 1972.

Convegno Provinciale Unitario su ambiente di lavoro e Riforma sanitaria (Firenze 5 febbraio '72), n. 2, 1972.

Le malattie dei tranvieri di Torino (Relazione al Congresso Provinciale sulla medicina preventiva del lavoro), n. 2, 1972.

L'azione dei lavoratori della « Forni e Impianti » di Lecco e Ambivere (Bergamo) per eliminare la nocività ambientale, n. 2, 1972.

Esperienze sulla valutazione dell'ambiente di lavoro (Tavola Rotonda dagli atti del XXXIV Congresso della Società Italiana di Medicina del Lavoro - Saint Vincent, 13 ottobre 1971), n. 3, 1972.

SEGRETERIE REGIONALI PIEMONTESE CGIL-CISL-UIL, *L'iniziativa in fabbrica in Piemonte sull'ambiente di lavoro* (Rendiconto, valutazione e orien-

tamento unitario), Torino, 23-3-1972, n. 3, 1972.

CONSIGLIO DI FABBRICA ACCIAIERIE ITALSIDER di Piombino, *Documento sull'ambiente di lavoro* del 27-3-1972, n. 3, 1972.

Indagine operaia sulle condizioni di lavoro alla « Ferrari » di Maranello (Modena), n. 3, 1972.

Un esempio di socializzazione delle conoscenze fra i lavoratori della Rodiathoce di Pallanza-Verbania (Novara), n. 3, 1972.

Proposte degli Ispettori del Lavoro del Circolo di Roma per un diverso rapporto coi lavoratori e i sindacati (1° luglio 1971), n. 3, 1972.

SETTORE SIDERURGICO FIOM-FIM-UILM, *Proposte di discussione e di iniziativa sindacale sui problemi dell'ambiente di lavoro e della condizione operaia in siderurgia* (Seminario di Ariccia del 18-19 aprile 1972), n. 4, 1972. (E)

Documento conclusivo del Convegno di studio sull'ambiente di lavoro all'Italsider di Portomarghera (Marghera-Venezia 12-14 giugno 1972), n. 4, 1972.

Le condizioni ambientali di lavoro e di salute dei bancari torinesi, primi risultati di una indagine condotta da un gruppo di ricerca del sindacato provinciale FIDAC-CGIL (Torino 21 giugno 1972), n. 4, 1972.

CONSIGLIO DI FABBRICA DELLA MONTEDISON DI CASTELLANZA (Varese), *Esperienze, strumenti e metodi per la difesa della salute*. A cura del Gruppo di lavoro per la prevenzione e l'igiene ambientale, n. 5, 1972.

N. CACACE, *Una lotta d'avanguardia per umanizzare la fabbrica*, n. 5, 1972.

« ZOPPAS » *Lotta per la salute: il linguaggio operaio*, n. 5, 1972.

Documento conclusivo del Convegno Provinciale sulla difesa della salute nell'ambiente di lavoro (Pisa 21 aprile 1972), n. 5, 1972.

Esperienze di partecipazione. La gestione dell'accordo sull'ambiente di lavoro alla SILMA di Rivoli (Torino). Documentazione

del Centro di Lotta contro la nocività della Camera del Lavoro di Torino, 15 novembre 1972, n. 6, 1972 (E).

Da Milano: una documentazione sull'assenteismo, n. 6, 1972.

L'ambiente, l'organizzazione del lavoro e la riforma sanitaria (relazione introduttiva al corso sindacale veneto, Verona 17-20 ottobre 1972), n. 6, 1972.

Convegno Regionale veneto per una diversa organizzazione del lavoro e l'avvio della riforma sanitaria per la tutela e la gestione democratica della Salute (Mogliano Veneto, 22 settembre 1972), n. 6, 1972.

Istituzione di un Centro di ricerche sulla nocività ambientale proposte elaborate su mandato dell'assemblea del 24 maggio 1972 di studenti, tecnici e docenti dell'Istituto di Chimica dell'Università di Padova, di medici del lavoro, di dirigenti e attivisti sindacali della CGIL-CISL-UIL), n. 6 1972.

CAMERA DEL LAVORO DI TORINO, *Consuntivo dell'attività e programma di lavoro del Centro di Lotta contro la nocività* (documento elaborato dalla C.d.L. di Torino in occasione della Conferenza Provinciale dei quadri e delle strutture sindacali del 9 novembre 1972), n. 6, 1972.

Costituzione a Roma del Centro di Lotta contro la nocività (8 Novembre 1972), n. 6, 1972.

Ambienti di lavoro e riforma sanitaria, (Nota riassuntiva della riunione del Collettivo del Centro per la sicurezza del lavoro della Camera del Lavoro di Milano, 12-10-1972), n. 6, 1972.

Accordo sull'ambiente di lavoro all'azienda agricola « Gandazolo » di Bologna, n. 6, 1972.

Tavola Rotonda sull'ambiente di lavoro nell'industria farmaceutica, n. 1, 1973.

« Bollettino Sindacale » organo del sindacato ferroviari dedicato all'ambiente di lavoro, n. 1, 1973.

Richieste del Comitato operaio di controllo per la ristrutturazione della clinica del lavoro di Milano e per un rinnovamento della sua politica sanitaria, n. 1, 1973.

L. BRIZZIARELLI, *Partecipazione operaia e impegno degli*

enti locali per la difesa della salute in Umbria, n. 2, 1973.

Norme di sicurezza per le costruzioni navali elaborate dai lavoratori e imposte con la trattativa sindacale alla direzione dell'Italcantieri di Monfalcone, n. 2, 1973 (E).

Una ricerca sull'organizzazione del lavoro alla FIAT, n. 2, 1973.

L'ambiente di lavoro nei rinnovi contrattuali (ottobre 1972-30 marzo 1973), n. 2, 1973 (E).

Dalla fabbrica al territorio (Richieste della CGIL-CISL-UIL del Piemonte alla Giunta Regionale in materia di medicina del lavoro), n. 2, 1973.

Ergonomia operante. Esperienza di un intervento sindacale a livello della progettazione: le proposte del personale di macchina dello SFI-CGIL sul progetto di locomotore, n. 2, 1973.

Bozza di discussione sui problemi della ricerca nel campo della medicina e della psicologia del lavoro e sul rapporto fra azione sindacale per la riforma sanitaria ed enti locali, n. 3, 1973 (E).

Esperienze di gestione dell'accordo sindacale FIAT sull'ambiente di lavoro. La costruzione dei registri dei dati ambientali alla Mirafiori, n. 3, 1973 (E).

L'ambiente di lavoro nei temi e nelle mozioni congressuali delle Confederazioni e dei sindacati di categoria svoltisi fino al 15-5-1973, n. 3, 1973.

Convegno Nazionale Unitario delle tre Federazioni autoferrotranvieri e internavigatori sul tema della tutela della salute, prevenzione, cura e riabilitazione, n. 3, 1973.

Il dibattito sull'assenteismo: come un operaio ha percepito e tradotto quanto detto nel corso di un convegno di dirigenti industriali sull'assenteismo, n. 3, 1973.

Torino: esperienze e orientamenti unitari per la lotta contro la nocività ambientale nel settore chimico, n. 3, 1973.

Venezia: Istituzione di un Centro di ricerca per la nocività ambientale, n. 3, 1973.

L'ambiente di lavoro nei temi e nelle mozioni congressuali del-

le Confederazioni e dei sindacati di categoria CGIL-CISL-UIL fino al 30 giugno 1973, n. 4, 1973.

L'ambiente di lavoro nei rinnovi contrattuali fino al 30-6-73, n. 4, 1973.

Assemblea Nazionale Unitaria delle strutture di base della Federazione Lavoratori Ospedalieri, n. 4, 1973.

414 Accordi aziendali sull'ambiente di lavoro nel settore chimico, dal 1969 al 1972, n. 4, 1973.

La ricerca sui problemi dell'ambiente di lavoro in fabbrica nell'esperienza torinese, n. 4, '73.

Informativa ai lavoratori della Solvay di Rosignano (Li) sullo ambiente di lavoro, n. 4, 1973.

C. LERA, La partecipazione dei gruppi operai omogenei e dei delegati alla formulazione della piattaforma rivendicativa sull'ambiente in uno stabilimento siderurgico, n. 4, 1973 (E).

E. GIOVANNINI, La lotta operaia per l'ambiente, la salute, la riforma sanitaria, n. 5, 1973.

Esperienze di gestione dell'accordo sindacale del gruppo CEAT sull'ambiente di lavoro. La costruzione del Registro dei dati ambientali alla CEAT di Settimo Torinese, n. 4, 1973.

Tavola Rotonda sulla Riforma Sanitaria (da Sicurezza Sociale), n. 5, 1973.

Ambiente di lavoro e riforma sanitaria al 9° Congresso degli alimentaristi della CISL, n. 5, 1973.

CENTRO UNITARIO SULL'AMBIENTE - COMITATI REGIONALI DELLA CGIL-CISL-UIL del Piemonte, Linee e indirizzi di attività, n. 5, 1973.

Programma del Comitato CGIL-CISL-UIL di Ravenna per la prevenzione, n. 5, 1973.

Una vertenza di reparto sull'ambiente di lavoro alla Montefibre di Pallanza, n. 5, 1973.

Iniziativa della Federazione CGIL-CISL-UIL di Vicenza per la istituzione di Servizi di Medicina preventiva per i lavoratori, n. 5, 1973.

FIAT DI MODENA, visualizzazione di dati sulle condizioni di lavoro e di salute, n. 5, 1973.

A. LA PORTA - F. BERTI-NOTTI - S. GARAVINI - G.

NALESSO - C. PERNA, Contributi ad una discussione sulla funzione e i contenuti della « Rassegna di medicina dei lavoratori », n. 6, 1973.

Appunti per un'ipotesi di sviluppo della psicologia e della medicina del lavoro in funzione di una nuova organizzazione del lavoro, n. 6, 1973 (E).

M. MARRONI, Un'esperienza pratica di medicina preventiva del lavoro nel rapporto diretto tra lavoratori ed ente locale, n. 6, 1973.

«MEDICINA DEI LAVORATORI»

Rivista bimestrale del Centro Ricerche e documentazione sui rischi e danni da lavoro (INASCISL - INCA-CGIL - ITAL-UIL).

I. ODDONE - MARIA O. CHIATTELLA, Prototipo di manuale per la ricerca ed il controllo permanenti dei rischi e dei danni da lavoro in funzione di una diversa organizzazione del lavoro (Esempio di una centrale termoelettrica), n. 1, 1974 (E).

R. BENTIVEGNA - P. FUCCI - A. MASSARELLI - V. VERZOLINI, Intorno ad un'ipotesi di medicina legale dei lavoratori, n. 1, 1974 (E).

L'Ambiente di lavoro nei rinnovi contrattuali (1° dicembre 1973-30 ottobre 1974), n. 1, 1974.

Seminario sulla Riforma Sanitaria promosso dalla Federazione CGIL-CISL-UIL (Arccia 29-30 ottobre 1974), n. 1, 1974.

Convegno FULTA sull'ambiente di lavoro, Bologna 5 marzo 1974, n. 1, 1974.

Convegno Toscano sulla prevenzione negli ambienti di lavoro, Firenze 3-4-5 ottobre 1974, n. 1, 1974.

A. MILANACCIO - L. RICOLFI, Prototipo di manuale per la ricerca ed il controllo permanenti dei rischi e dei danni in funzione di una diversa organizzazione del lavoro (Esempio di un circuito di verniciatura di una industria metalmeccanica, ciclo Carrozzeria-auto), n. 1-2, 1975 (E).

F.L.M. DI GENOVA, *Esperienze sull'ambiente di lavoro*, (luglio 1974), n. 1-2, 1975.

Piattaforma delle organizzazioni sindacali di Porto-Marghera sulla manutenzione, n. 3, 1975.

Sintesi delle conclusioni e proposte del Seminario CGIL-CISL-UIL sugli aspetti applicativi degli artt. 5, 9, 12 dello Statuto dei Lavoratori, n. 3, 1975.

C. COSI - G. BRIANTE, *Un esempio di contestazione e di contrattazione dei carichi di lavoro alla FIAT Mirafiori* - (parte prima), n. 4, 1975.

L'ambiente di lavoro nei rinnovi contrattuali (1° novembre 1974 - 30 giugno 1975) n. 4, 1975 (E).

FLM-FULC-FLC, *I rinnovi contrattuali nel settore industriale: « le linee e le piattaforme »*: Scadenze 1975-1976 dei contratti collettivi nazionali, n. 4, 1975.

Consiglio dei delegati del centro meccanografico ENEL di Torino FIDAE-FLAEI-UILSP - Torino. Centro ricerche e documentazione rischi e danni da lavoro INAS-INCA-ITAL. Ricercatori ed estensori: C. FERRARIS - A. MANCINI - L. TAVOLACCINI, *Prototipo di manuale per la ricerca ed il controllo permanenti dei rischi e dei danni da lavoro in funzione di una diversa organizzazione del lavoro* (esempio di un centro meccanografico elettrocontabile di un'azienda distributrice di energia elettrica), numero 5-6, 1975 (E).

La medicina preventiva dei lavoratori nelle iniziative promosse dagli Enti locali (1967-1975), n. 5-6, 1975.

C. COSI - G. BRIANTE, *Un esempio di contestazione e di contrattazione dei carichi di lavoro alla Fiat Mirafiori*, (parte seconda), n. 1 1976.

I. CICCONE, *Tecnologie, organizzazione produttiva e salute sul lavoro nelle scelte del movimento cooperativo*, n. 1, 1976 (E).

Convegno Nazionale FULCIV per la difesa della salute dei lavoratori nell'industria calzaturiera, pelli e cuoio (Napoli febbraio 1975), n. 1, 1976.

Intossicazione da collanti: una iniziativa a Napoli, n. 1, 1976.

Nota dei rappresentanti della

Federazione CGIL-CISL-UIL sui lavori del Comitato Consultivo della C.E.E. per la sicurezza, l'igiene e la protezione della salute sul luogo di lavoro (10 febbraio 1976), n. 1, 1976.

Appunti su una esperienza di nuovi rapporti fra classe operaia e tecnici ai fini di una corretta soluzione del problema salute-lavoro, n. 1, 1976 (E).

Convegno nazionale FULCIV per la difesa della salute dei lavoratori dell'industria calzaturiera, pelli e cuoio (Napoli, Marzo 1975), n. 1, 1976.

Sintesi dell'attività svolta dal CRD nel corso del primo biennio di vita unitaria, n. 1, 1976, (E).

E. DE ROSIS, *Relazione su una indagine sulle condizioni di salute degli addetti alle stalle* n. 2-3, 1976 (E).

Una lotta esemplare per la difesa della salute alla « Fiorentini » di Vicenza: validità del recupero dell'esperienza operaia, n. 2-3, 1976.

Documento CGIL-CISL-UIL sui programmi finalizzati del Consiglio Nazionale delle Ricerche (presentato al Ministro per la ricerca scientifica e tecnologica nell'incontro del 5 giugno 1975), n. 2-3, 1976.

Convegno nazionale sulla nuova tabella delle malattie professionali organizzato dal Centro Unitario Patronati sindacali INAS-CISL, INCA-CGIL, ITAL-UIL, n. 2-3, 1976.

Convegno sulla salute, Settimo Torinese 18-19 ottobre 1975, n. 2-3, 1976.

Prevenzione, indennizzo e risarcimento: un problema unico, due esempi: da Reggio Emilia (utilizzo del CRD per il riconoscimento e l'indennizzo di una malattia professionale) e Milano (cooperazione tra SMAL e Patronati), n. 2-3, 1976.

G. BRIANTE - C. COSI, *Un esempio di contestazione e di contrattazione dei carichi di lavoro della FIAT Mirafiori*, (parte terza), n. 4, 1976.

G.C. VICINELLI, *Non subordinare la prevenzione all'assicurazione*, n. 4, 1976.

L'ambiente di lavoro nei rinnovi contrattuali (30 giugno 1975-30 luglio 1976), n. 4, 1976.

V settimana del Patronato Sindacale Piemonte, Esperienze di lotta contro la nocività, n. 4, '76.

Il programma della Rivista: appunti della riunione del Comitato di Redazione, n. 5-6, 1976.

A. MILANACCIO - L. RICOLFI, *CONSIGLIO DI FABBRICA FIAT-MIRAFIORI, prototipo di manuale per la ricerca e il controllo permanente dei rischi e dei danni da lavoro, reparto resine, ciclo presse*, n. 5-6, 1976 (E).

CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (CGIL)

« RASSEGNA SINDACALE »
Settimanale della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL).

CAMERA DEL LAVORO DI TORINO, *Tempo uomo e tempo macchina*, n. 51, 1965.

R. MISITI (G. Rossi), *Lavoro ripetitivo e integrità psicofisica*, n. 73, 1965.

I. ODDONE, *Effetti stancanti, coefficienti di riposo e « validazione consensuale »*, n. 79, 1966.

R. MISITI (G. Rossi), *Come determinare gli effetti stancanti*, nn. 81 e 82, 1966.

G. MARRI, *Le due culture dell'ENPI*, n. 106, 1967.

B. PEPITONI - B. CIPRIANI, *L'ambiente di lavoro nell'industria chimica*, n. 114, 1967.

P. LANCIA, *L'umanizzazione dei turni di lavoro*, n. 114, 1967.

B. FERNEX, *L'ambiente di lavoro nell'industria metalmeccanica*, n. 115, 1967.

B. FERNEX, *La salute in fabbrica*, n. 146, 1968.

I. CAVAZZAN, *A Milano un centro sindacale per la prevenzione del rischio e della nocività*, n. 149, 1968.

A. ACCORNERO, *Contrattazione: « crisi » di sviluppo*, (Sintesi informativa del dibattito svoltosi nel Seminario della CGIL del 18-11-1968), n. 150, 1968.

G.B.A. TRESPIDI, *Il potere in fabbrica difende la salute*, nn. 152 e 153, 1969.

S. GARAVINI, *I delegati di reparto*, nn. 174 e 175, 1969.

Il nuovo nelle lotte: parlano gli operai; interviste con 82 operai, nn. 174 e 175, 1969.

E. PUGNO, *Dal gruppo operaio omogeneo al fronte sociale*, n. 182, 1970.

AA.VV., *Dibattito sui delegati: le esperienze del Piemonte e del Veneto*, n. 182, 1970.

Esperienze della Michelin nella lotta contro la nocività, n. 183, 1970.

L. LAMA, N. D'ANGELO, F. SEBASTIO, C. PAPARELLA, A. CALANDRUCCO, G. AGRILLO, A. LAVAGNA, M. PACI, *Tavola Rotonda su fabbrica e società, con gli operai del Centro-Sud*, nn. 185 e 186, 1970.

A. LANA, *I nuovi strumenti sindacali in agricoltura*, nn. 188 e 189, 1970.

AA.VV., *L'organizzazione sindacale nelle aziende*, (Dibattito al Seminario di Ariccia dell'11-12 maggio sui delegati di fabbrica), nn. 188, 189, 1970.

V. FOA, *Nuovi terreni dell'iniziativa contrattuale nella fabbrica*, n. 190, 1970.

G.B.A. TRESPIDI, *La lotta aziendale per il controllo operaio della produzione*, n. 191, 1970.

Il rifiuto di ammalarsi, Resoconto del Convegno Unitario dei ceramisti sulla silicosi, Livorno, 22 giugno 1970, n. 192, 1970.

Risultati della contrattazione aziendale nei primi 6 mesi del 1970, n. 192, 1970.

L. LAMA, *Relazione al Consiglio Generale della CGIL* (25-26 settembre 1970), n. 194, 1970.

Delegati, gruppi operai, gruppi formativi, n. 194, 1970.

REX DI PORDENONE, *Giudizio operaio sui tempi di produzione*, n. 194, 1970.

G. D'ALOJA, *Nessuna delega nella difesa della salute* (Convegno di Venezia del 4-10-1970), n. 195, 1970.

L. BANFI, *Alfa Romeo: una battaglia che punta ad una nuo-*

va condizione di fabbrica, n. 196-197, 1970.

P. LANCIA, *Che cos'è per un ferroviere l'ambiente di lavoro*, n. 202, 1971.

G. D'ALOJA, *Una linea di attacco per l'ambiente di lavoro*, numero 203, 1971.

A. DAPPORTO, *Gli operai della Zoppas interrogano se stessi*, n. 203, 1971.

S. GARAVINI, *La rivendicazione intelligente*, n. 203, 1971.

P. BONI, *Per una diversa organizzazione del lavoro*, n. 209, 1971.

F. BERTINOTTI, *Oltre i cancelli della FIAT*, n. 212, 1971. *Indagini operaie sull'ambiente di lavoro*, n. 221, 1971.

P. LAI - C.D.L. Torino, *Esperienze e risultati concreti sull'ambiente di lavoro*, n. 221, 1971.

P. FRANCO, *L'accordo FIAT alla prova del fuoco*, n. 221, 1971.

A. GIANIRACUSA, P. MENEGHELLI, *Un salto di qualità sull'ambiente di lavoro*, n. 217, 218, 1971.

CGIL-CISL-UIL, *Tavola Rotonda organizzata dai periodici confederali in preparazione della Conferenza di Rimini sull'ambiente di lavoro, sul tema che cosa intendiamo per ambiente di lavoro*, n. 231, 1972.

G. MARRI, *Come difendersi dalla nocività dell'ambiente di lavoro*: 1) controlla il conto; 2) gruppi operai omogenei, sindacati, tecnici della salute; 3) la riforma sanitaria come partecipazione, nn. 230, 231 e 232, 1972.

Realtà e futuro dei Consigli: inchiesta, nn. 279, 280, 282, 283, 1974.

F.L.M., *Lettera della Flm sul progetto per l'unità della Federazione CGIL-CISL-UIL Milanese a proposito delle strutture di base* (documento del 24 febbraio 1975), numero speciale di «Rassegna sindacale». «Conquiste del lavoro» e «Lavoro Italiano», 13 aprile 1975.

Unità e Consigli entrano in Banca n. 303, 1975.

Realtà e problemi delle strutture unitarie di base, n. 305, 1975.

I Consigli Unitari di Zona: dove sono e quanti sono, n. 318, 1975.

I Consigli di zona nelle esperienze di Roma, Agrigento, Milano, Torino, Cagliari, Modena, n. 314, 1975.

A. LETTIERI, *Il diritto di conoscere, il potere di controllare*, n. 345, 1976.

G. MARRI, *Per una memoria cosciente*, n. 375, 1976.

G. MARRI - C. COSI, *Memoria ed esperienza operaia*, n. 378, 1976.

Il territorio e l'ambiente di lavoro (numero speciale), 373, 1976.

«QUADERNI DI RASSEGNA SINDACALE»

Rivista bimestrale della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL).

B. FERNEX, *Considerazioni intorno al nuovo contratto dei metalmeccanici*, n. 1, 1963.

M. DIDO', *Piattaforme rivendicative e rapporto sindacato lavoratori nella grande industria*, n. 2, 1963.

A. TATO' - A. DI GIOIA - V. FOA - S. GARAVINI - G. MARRI - F. MASTIDORO - I. MILANESE - A. MOLINARI - E. PASTORINO - C. PONTACOLONE - I. ODDONE - B. ROSSANI - G. ROSSI - C. SAZIO - G.B. TRESPIDI, *La misurazione e la contrattazione dei ritmi e delle condizioni ambientali di lavoro nell'azienda industriale*, n. 13, 1966.

Il Convegno Nazionale degli attivisti di base della CGIL, Genova, 25-26 novembre 1966, n. 15, 1966.

Crisi della contrattazione?, n. 19, 1968.

Lavoratori e grande impresa, n. 20, 1968.

S. GARAVINI, *La contrattazione aziendale come contestazione-base* n. 21, 1968.

I delegati di reparto, n. 24, 1969.

Ambiente di lavoro e riforma sanitaria, n. 28, 1971.

La crescita dell'unità dal basso nelle fabbriche: Pirelli Bicocca (Milano), Montedison (Ferrara), Ferrero (Cuneo), Ilte (Torino), Fatme (Roma) e Sincat (Siracusa), n. 29, 1971.

Sindacato, lotte, giustizia, n. 30, 1971.

S. GARAVINI, *Struttura dell'autonomia operaia sul luogo di lavoro*, n. 31, 32, 1971.

B. MANGHI, *Linee generali della concezione sociale della CGIL*, n. 31-32, 1971.

G. BAGLIONI, *Sindacati e rappresentanze di fabbrica*, n. 31-32, 1971.

I contratti di lavoro, n. 35, 1971.

Il dirigente sindacale in Italia, n. 37, 1972.

Le forme di lotta, n. 38, 1972.

I Consigli di zona, n. 39-40, 1973.

R. SPESSO, *Efficienza aziendale e produttività sociale*, n. 42, 1973.

S. GARAVINI, *Articolazione produttiva, composizione di classe e unità operaia*, n. 44-45, 1973.

Sindacato, Lotte, giustizia, numero 46, 1974.

Il sindacato e le sue strutture, n. 49, 1974.

Sindacato e informazione, n. 56-57, 1975.

G. GIUGNI, *La nascita della contrattazione articolata*, n. 59-60, 1976.

Ristrutturazione e organizzazione del lavoro, n. 64/65, 1977.

«L'ASSISTENZA SOCIALE»

Rivista bimestrale dell'Istituto Nazionale Confederale di Assistenza (INCA-CGIL).

R. PELLEGRINI, *La medicina sindacale*, n. 2, 1960.

I. ODDONE, *La nocività del lavoro alla «Farmitalia»*, n. 5, 1961.

G. MARRI, *Una prospettiva per gli assistenti sociali di fabbrica*, n. 2, 1962.

R. BENTIVEGNA, G. MARRI, *La difesa della salute dei lavoratori e la negoziazione sindacale delle condizioni ambientali di lavoro*, n. 1, 1963.

G.C. VICINELLI, *I nuovi rischi nell'industria - Problemi di prevenzione e di negoziazione sindacale*, n. 4, 1964.

Controllo sindacale della nocività ambientale. Resoconto del Convegno indetto dalla Camera del Lavoro di Torino, n. 3, 1964.

FILCEP-CGIL, *Documento sulla sicurezza e l'igiene*, n. 5, 1965.

FILCEP-CGIL, *Il problema della prevenzione nell'ambito del 3° Congresso Nazionale della categoria*, n. 2, 1966.

CAMERA DEL LAVORO FIOM-CGIL di Torino, *Convegno sull'ambiente di lavoro*, 4 marzo 1966, n. 2, 1966.

G. MARRI - M. MARRONI, (a cura di), *Lineamenti di un sistema normativo per la prevenzione dei rischi e dei danni da lavoro in agricoltura*, n. 4, 1967.

FILCEP-CGIL, *Il controllo e la contrattazione delle condizioni ambientali di lavoro*, n. 5, 1967.

G. MARRI, *Compiti del patronato nel campo della prevenzione dei rischi da lavoro*, n. 3, 1969.

G.C. VICINELLI, *Alcune osservazioni sugli artt. 5, 9, 12 dello Statuto dei Lavoratori*, numero 4, 1970.

G. MARRI, *Prevenzione, indennizzo, risarcimento dei danni da lavoro: unico problema*, n. 5-6, 1970.

I. ODDONE, *Appunti per una discussione sul modello di unità sanitaria locale*, n. 4, 1971.

G. C. VICINELLI, *Modi di partecipazione al giudizio del lavoratore e del Consiglio di fabbrica, in tema di accertamento dell'invalidità pensionabile*, n. 2, 1973.

E. GIOVANNINI, *Il ruolo del sindacato nella lotta all'infortunio*, n. 3, 1974.

«I DIRITTI DEI LAVORATORI»

Rivista mensile del Sindacato (CGIL).

Questa rivista: per un contributo ad una politica del diritto del Sindacato, n. 1, 1976.

Attività del Sindacato nel campo giuridico, n. 4-5, 1977.

L'articolo 28 dello Statuto dei Lavoratori. Quando, come e contro chi si propone il ricorso, n. 4-5, 1977.

Presenza del sindacato, n. 6, 1977.

«FORMAZIONE SINDACALE PERMANENTE»

Bollettino (ciclostilato) bimestrale della CGIL.

Tutti i numeri pubblicati, '71-1974 (16), riportano elaborazioni ed esperienze su ambiente ed organizzazione che non riportiamo perché compresi in altra parte della bibliografia.

«QUADERNI DI BATTAGLIE DEL LAVORO»

Rivista mensile della Camera del Lavoro di Milano.

G. POZZONI - W. GALBUSERA, *I nuovi strumenti sindacali di fabbrica*, n. 1-2, 1970.

G.C. VICINELLI, *Per la prevenzione ed il risarcimento degli infortuni e delle malattie da lavoro*, n. 3-4, 1970.

G. ROGNONI, *A proposito dei ritmi di lavoro* (prima parte), n. 3-4, 1970.

G. ROGNONI, *A proposito dei ritmi di lavoro* (seconda parte), n. 5-6, 1970.

G.C. VICINELLI, *La lotta in fabbrica per la salute: un'alternativa di civiltà*, n. 5-6, 1970.

C.D.L. DI MILANO, *Orientamenti rivendicativi per la difesa*

della salute nelle fabbriche nel quadro dell'applicazione dello Statuto dei Lavoratori e della lotta per la Riforma sanitaria, n. 7-8, 1970.

G. VILLA, *Note sulla contrattazione*, n. 23-24-25, 1972.

Proposte di iniziative sindacali per l'istituzione di servizi di medicina del lavoro, n. 23-24-25, 1972.

G.C. VICINELLI, *Statuto dei lavoratori, salute e diritti previdenziali*, n. 26-27-28, 1972.

E. CORTI, *L'iniziativa CGIL-CISL-UIL e l'esperienza di Ciniello Balzamo per la difesa della salute nell'A.d.L.*, n. 33, 1973.

FEDERAZIONE CGIL-CISL-UIL DI MILANO, *I consigli di zona a Milano*, n. 43-44, 1973.

F. SICLERI, *I Consigli di zona. Un bilancio*, n. 53-54-55, 1974.

G.C. VICINELLI, *Un rinnovato impegno per la tutela della salute*, n. 79-80, 1976.

«LA SALUTE»

Mensile della CGIL Veneta. Notiziario del Centro Regionale per la prevenzione della salute. Col n. 1, a V (gennaio '76), la pubblicazione assume il titolo «Salute, fabbrica e società».

Esperienze di gestione della salute in una fabbrica di accumulatori, n. 2, 1972.

L'ospedale e la salute, n. 5-6, 1972.

CHATILLON: *un'esperienza di lotta, una proposta politica*, n. 7, 1973.

Cantiere ENEL Fusina: anti-infortunistica e organizzazione di classe degli operai, n. 7, 1973.

Piattaforma rivendicativa sull'ambiente a Porto Marghera, n. 8, 1973.

Tavola rotonda su «La prevenzione», n. 9, 1973.

L'accordo dei conciarci vicentini, una conquista esemplare, n. 9, 1973.

Mozione programmatica per la istituzione di un Centro di ricerca della nocività ambientale,

iniziative per la sua realizzazione, n. 9, 1973.

Problemi e lotte di Porto Marghera e bozza di piattaforma CGIL-CISL-UIL, n. 10, 1973.

Sull'azione per un centro di lotta contro la nocività ambientale, n. 10, 1973.

Organizzazione del lavoro e condizione operaia, n. 11, 1973.

La condizione di lavoro nell'industria chimica di Porto Marghera, n. 12-13, 1974.

Importante conquista al reparto calderai-VR, n. 15, 1974.

Statuto del Centro di ricerca contro la nocività ambientale presso la Facoltà di Scienze dell'Università di Padova, n. 16, '74.

Nuove prospettive e possibilità nella lotta per la salute, n. 18, 1975.

Limiti e prospettive di una indagine epidemiologica sugli operai esposti a Cloruro di vinile (CVM) e Cloruro di Polivinile (PVC), n. 19, 1975.

Indagine sugli infortuni alle Officine Grandi Riparazioni di Verona, n. 20-21, 1975.

Gestione operaia delle indagini alle officine Aeronavali, n. 20-21, 1975.

A. GATTINONI - B. SAIA, *Gestione della normativa contrattuale sull'ambiente di lavoro nel Veneto*, n. 22, 1975.

F. GOBBATO, *Considerazione sui MAC*, n. 22, 1975.

«SALUTE, FABBRICA E SOCIETÀ»

Rivista bimestrale del Centro Ricerche Prevenzione Salute della CGIL Veneta.

E. GAFFURI - T. DI RENZO, *Il movimento per la salute in fabbrica*, n. 1, 1976.

F. CARNEVALE, *Il problema della salute nella più recente pubblicistica*, n. 1 e n. 2, 1976.

T. DI RENZO, *Prevenzione e medicina del lavoro*, n. 3, 1976.

R. CECCHINI, *Lotte sull'am-*

biente alla SNIA di Torviscosa, n. 5, 1976.

N. COLDAGELLI, *Il tema della salute nei congressi*, n. 6, 1977.

F. CARNEVALE - E. MERLER, *Assenteismo, produttività e riconversione*, n. 6, 1977.

«QUADERNI DI SALUTE, FABBRICA, SOCIETÀ»

S. BAGNARA, A. BOMBI, C. ESPOSITO, M. SAMBRI, *Ricerca sul disagio psicologico dei macchinisti delle FF.SS.*, n. 1, 1976.

CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (CISL).

«CONQUISTE DEL LAVORO»
Settimanale della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL).

AA.VV. *Il potere sindacale in azienda*, dibattito aperto nella CISL, nn. 44, 45, 46, 47-48, 49, 50-51, 1967; 1-2, 3, 6-7, 8, 11, 13, 16, 17-18, 1968.

F.M. ROCCHI, *La fabbrica non è più «of limits»*, n. 5, 1970.

F. COLOMBELLI, *Un'azione a fondo contro la nocività in tutti gli ambienti di lavoro*, n. 12-13, 1970.

AA.VV., *Ambiente di lavoro e salute: la partita va giocata nei rinnovi contrattuali*, n. 9, 1972.

UFFICIO STUDI CISL, *Inchiesta sui delegati di fabbrica*, n. 10, 1972.

F. COLOMBELLI - *Le nuove strutture di fabbrica nell'esperienza dei tessili*, n. 11, 1972.

R. BENEVENTO, *Mal di fabbrica: la cura giusta è il controllo operaio*, n. 14, 1972.

G. SOLINAS, *Formazione come scambio di esperienze vissute*, n. 25, 1972.

C. STANZANI, *Fabbrica e controllo operaio*, n. 7, 1973.

A.C. ROCCHI, *Una struttura di servizio per un grande sindacato di classe*, n. 15, 1973.

T. RUDELLA, *Lanerossi: salute garantita*, n. 16, 1974.

I Consigli di zona: la via per raddoppiare il peso del potere sindacale, n. 4, 1975.

Tavola Rotonda sui Consigli Unitari di zona, n. 12, 1975.

AA.VV., *Rilanciare la lotta per la salute e l'ambiente*, n. 58, 1976.

AA.VV., *La lotta per la salute (speciale)* n. 51-52, 1976.

« CISL Notizie »

(periodico a diffusione interna) notiziario dell'Ufficio Sindacale CISL.

La contrattazione collettiva aziendale 1968 - Il tasso di innovazione, n. VII, 1969.

La contrattazione collettiva aziendale nel 1969, n. 17-18, 1970.

Nuove forme di rappresentanza in fabbrica e nuovi contenuti della contrattazione aziendale, n. 21-22, n. 26, 1970.

(La pubblicazione, cessata nel 1974, è di utile consultazione per quanto concerne lo sviluppo e i contenuti della contrattazione).

« CONTRATTAZIONE »

Mensile dell'Ufficio sindacale CISL

L'ambiente di lavoro nella contrattazione collettiva del settore industria, n. 7, 1975.

La formazione dei lavoratori nella contrattazione collettiva, numero 9-10, 1975.

« RIVISTA ITALIANA DI DIRITTO SOCIALE »

Rivista trimestrale dell'INAS-CISL.

M. LEPORE, *Statuto dei Lavoratori: dalla razionalizzazione del*

diritto delle nuove lotte sindacali, n. 4, 1974.

« INFORMAZIONI E DOCUMENTI »

Bimestrale del Centro Studi CISL Firenze.

Schede per la formazione sindacale: numero dedicato alla sicurezza del lavoro, n. 5, 1974.

L'attività del Centro Studi, n. 1, 1975.

Relazioni al Seminario intercategoriale unitario, n. 1, 1975.

Proposta di dispense per la formazione sindacale, n. 1-2, 1976.

UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (UIL)

« IL LAVORO ITALIANO »

Periodico dell'Unione Italiana del Lavoro (UIL).

Il lavoro degli edili non può avere per posta la vita, n. 7, 1968.

S. DEGNI, *I successi della battaglia contrattuale*, (Zoppas-Rex-Breda-Necchi-Denver, Sit-Siemens), n. 16-17, 1968.

Colpire i responsabili degli omicidi bianchi, n. 20, 1968.

Una rigorosa applicazione delle norme antinfortunistiche, n. 21, 1968.

Conoscere il rischio per prevenire l'infortunio, n. 10-11, 1969.

Dalle innovazioni tecnologiche nuovi problemi per i grafici, n. 25-26, 1969.

Una collaborazione organica tra giudici e sindacati, n. 34, 1969.

M. FIORILLO, *Orientamenti sulla contrattazione aziendale*, n. 21, 1970.

R. RAVENNA, *Rafforzare le strutture del sindacato in azienda*, n. 22, 1970.

F. SIMONCINI, *Intervento ad*

una « Tavola Rotonda sull'ergonomia », n. 25-26, 1970.

ITALSIDER: *un accordo che modifica l'organizzazione del lavoro*, n. 35-36, 1970.

M. FIORILLO, *Obiettivo: oltre il salario*, n. 2-3, 1971.

No alla fabbrica che uccide, n. 2-3, 1972.

R. RAVENNA, *Sviluppo tecnologico e condizione umana*, n. 6-7, 1972.

Per un ambiente di lavoro a misura dell'uomo, (Tavola Rotonda de: «Il Lavoro italiano», «Conquiste del Lavoro», «Rassegna Sindacale»), n. 8-9, 1972.

Le Strutture di base: il ruolo del delegato, il consiglio di fabbrica, n. 0, 1973.

Le nuove strutture del Sindacato (recensione bibliografica), n. 8, 1973.

A. MORAVIA, *Gli operai questi sconosciuti*, 15-12-1973.

Le strutture di base del sindacato (Conferenza UIL) 15-12-1973.

V. VERZOLINI, *La salute in fabbrica*, 15-12-1973.

G. AMENDOLA, *L'inquinamento deriva dal profitto*, 31-1-1974.

P. TISSELLI, *L'assistenza medica in fabbrica*, 31-1-1974.

Gli infortuni crescono, i profitti di più, n. 3, 1975.

G. MANFRON, *Rafforzare gli strumenti del sindacato*, n. 6, '75.

P. NEGRO, *I corsi unitari giudicano i Consigli di zona*, n. 7, 1975.

D. BUTTINELLI, *Prevenzione: siamo ancora agli albori*, n. 5, 1976.

A. ROSSI, *La partecipazione strumento di crescita*, n. 7, 1976.

M. CASADIO, *Una partecipazione a livello di territorio*, numero 7, 1976.

Documentazione dell'economia e potere del sindacato nella fabbrica e nella società, n. 12, 1976.

A. DI STEFANO, *Seminari sulla partecipazione*, n. 13, 1976.

ASSOCIAZIONI CRISTIANE LAVORATORI ITALIANI (ACLI)

« QUADERNI DI AZIONE SOCIALE »

Mensile delle ACLI.

L. BORRONI, *Organizzazione del lavoro e salvaguardia della salute*, n. 7-8, 1971

D. ROSATI, *Salute in fabbrica e strategia operaia*, n. 7-8, 1971.

Relazioni all'Assemblea Nazionale dei gruppi di fabbrica ACLI, (Modena 27, 28, 29 giugno 1971), n. 7-8, 1971.

Contratti, lotte sociali, strategia del movimento operaio, (Roccaraso 31 agosto, 2 settembre 1972), n. 12, 1972.

« SICUREZZA SOCIALE »

Rivista trimestrale del patronato ACLI.

Conferenza Nazionale sulla salute, Brescia 28-30 giugno 1974, n. 5-6, 1974.

D. ROSATI, *Il movimento dei delegati e il patronato in fabbrica* (Relazione al Seminario di Chianciano 19-20 marzo 1971), n. 2, 1971.

AA.VV., *Strumenti per la difesa della salute del lavoratore in fabbrica*, n. 3, 1971.

D. ROSATI, *Salute in fabbrica e strategia operaia* (Relazione all'Assemblea Nazionale dei Delegati di Fabbrica, Modena, 27-29 giugno 1971), n. 4, 1971.

FEDERAZIONI DI CATEGORIA

ALIMENTARISTI

« L'ALIMENTARISTA »

Bollettino della Federazione italiana lavoratori zuccherieri in-

dustrie alimentari e del Tabacco (FILZIAT-CGIL). (Pubblicazione cessata col n. 1, anno III ottobre 1970).

Un grande convegno FILZIAT-INCA-CGIL di indagine sull'ambiente di lavoro, n. 1, 1970.

« IL LAVORATORE ALIMENTARISTA »

Mensile della FILZIAT-CGIL, FULPIA-CISL, UILIA-UIL.

Delegati e Consigli: dati ed esperienze di categoria, n. 5-6, 1972.

Orario, qualifiche, ambiente di lavoro n. 5-6, 1972.

Nuove strutture di fabbrica e contrattazione articolata, n. 1-2, 1971.

Un contratto per la salute, numero 3-4, 1971.

CHIMICI

« FILCEA-NOTIZIE »

Bollettino ciclostilato della Federazione Italiana Lavoratori Chimici e Affini (FILCEA-CGIL).

Centro di Medicina Preventiva del comune di Reggio Emilia - Consiglio di fabbrica della Farmitalia di Settimo Torinese, *Esperienze strumenti e metodi per la tutela della salute del Consiglio di fabbrica Montedison di Castellanza*, n. 1, 1973 (unico uscito).

« POLITICA SINDACALE »

Rivista Mensile della Federazione Unitaria Lavoratori Chimici (FULC).

Dossier contratto (sulla strategia contrattuale dei lavoratori chimici), n. 2, 1975.

Il Convegno FULC sull'ambien-

te di lavoro (Torino, 18-19 ottobre 1975), n. 1, 1976.

Mobilità, efficienza e controllo operaio. L'accordo sulla manutenzione e la piattaforma territoriale per il risanamento ambientale di Porto Marghera, n. 5-6, 1976.

Ambiente: nuovi impegni di lotta per il movimento, n. 8, 1976.

A. MANOTTI, *Manutenzione e appalti alla Montedison di Porto Marghera*, n. 8, 1976.

« PROTAGONISMO »

Mensile della Federchimici-CISL.

Delegati e democrazia di base, n. 3-4.

I Consigli di fabbrica, n. 5-6-7.

« SINDACATO E SOCIETA' »

Rivista della Federazione Italiana Lavoratori Chimici e Affini (FILCEA-CGIL). (Pubblicazione cessata col n. 9, a. VI nuova serie gennaio 1975).

G. MARRI, *Una conquista storica e un impegno di lavoro: I MAC*, n. 6, 1969.

I. ODDONE, *La contrattazione dell'ambiente di lavoro*, n. 1, 1970.

B. CIPRIANI, *Abolita la Job nei chimici ENI*, n. 2, 1970.

Convegno dei Ceramisti sulla silicosi e l'ambiente di lavoro, Documentazione sul dibattito CGIL-CISL-UIL, Livorno, 22 giugno 1970, n. 2, 1970.

M. BOTTAZZI, *Un'alternativa operaia all'organizzazione capitalistica del lavoro*, n. 5, 1970.

Due accordi avanzati sull'ambiente (Ceramica Cispadana e Hillary's Craft), n. 5, 1970.

SEZIONE SINDACALE FILCEA OSRAM DI MILANO, *Su ritmi e ambiente decidiamo noi*, n. 6, 1970.

B. CIPRIANI, *A che punto è l'iniziativa di fabbrica*, n. 6, 1970.

F. JOTTI, *Il gruppo omoge-*

neo centro di una gestione operaia delle qualifiche, n. 6, 1970.

S. SILVANI, *Rhodiatocce Pallanza, Una linea antagonista sull'ambiente di lavoro*, n. 1, 1971.

L. MENEGHELLI, *La contrattazione aziendale nel 1971; ampia del movimento e suoi contenuti*, n. 5, 1971.

Tendenze della contrattazione aziendale maggio-settembre 1971, n. 7, 1971.

La contrattazione aziendale nel 1971, n. 1, 1972.

La Conferenza dei delegati di Firenze, n. 4, 1972.

M. FIORILLO, *Lo scontro è sull'organizzazione del lavoro*, n. 5, 1972.

Pirelli, più occupazione meno ritmi, n. 9, 1972.

M. BOTTAZZI, *Riflessioni sulla contrattazione aziendale*, n. 1, 1973.

L'andamento della contrattazione aziendale dal 1969 al 1972, n. 4, 1973.

Formazione. La significativa esperienza di un corso unitario, n. 1, 1974.

Consigli di fabbrica e consigli di zona: a che punto siamo?, n. 2, 1974.

FULC-Mantova, Orario e ambiente: i nodi dello scontro alla Montedison, n. 6, 1974.

L. DI FRANCO, *Pirelli Bicocca: per il controllo operaio sulla organizzazione del lavoro*, n. 6, 1974.

EDILI

« SINDACATO NUOVO »

Rivista della Federazione Lavoratori Costruzioni (FLC).

Gli studenti di medicina nei cantieri di Sassari, n. 3, 1970.

G. LA BARBERA, *Divisione*

del lavoro e forme di organizzazione degli edili, n. 1, 1970.

Il delegato e la contrattazione di Cantiere, tavola rotonda, n. 1, 1970.

G. BERNARDINI, *Indagine sull'ambiente di lavoro in alcune fornaci*, n. 1, 1970.

G.C. PELACHINI - S. LUCCHINI, *Divisione del lavoro e forme di organizzazione*, n. 2, 1970.

Gli infortuni in edilizia, responsabilità e indicazioni di lotta - Tavola Rotonda, n. 12, 1972.

G. PASCUCCI, *Nocività: la lotta continua*, n. 13, 1972.

FILLEA, FILCA, FeNEAL, *Lotta in Abruzzo per l'ambiente: Le conquiste dei lavoratori dei cantieri autostradali di Teramo*, n. 7, 1973.

L'organizzazione del lavoro in edilizia a Torino, n. 5 e 6, 1975.

FLC-Brescia, *Rinnovi contrattuali e malattie professionali*, n. 9-10, 1975.

ELETTRICI

« ESPERIENZE »

Periodico delle Commissioni Unitarie di Milano e Torino dei Sindacati elettrici della CGIL-CISL-UIL.

Esperienze Unitarie sull'ambiente di lavoro, n. 1, 1973.

« FIDAE - VITA E PROBLEMI DEI LAVORATORI ELETTRICI »

Mensile della FIDAE-CGIL.

CENTRO STUDI FIDAE, *Strutture del movimento operaio per la contrattazione dell'ambien-*

te di lavoro e metodo di indagine sulla nocività negli ambienti di lavoro, n. 2-3, 1970.

La lotta per la tutela della salute è lotta sindacale e di classe, n. 8, 1970.

L'autotutela della salute, n. 10, 1970.

I lavoratori debbono essere protagonisti dell'indagine, n. 12, 1970.

L'ambiente di lavoro: nuovo terreno d'azione sindacale, n. 1, 1971.

All'AEM di Torino: stipulato un importante accordo in difesa della salute, n. 2, 1971.

La tutela della salute nel posto di lavoro, n. 5, 1972.

La salute si tutela iniziando dall'ambiente di lavoro, n. 7, 1972.

Consigli d'azienda e ambiente, n. 7, 1972.

Difendiamo i delegati di reparto e i loro Consigli, n. 1, 1973.

L. BOTTAZZI, *La condizione professionale dei tecnici, l'organizzazione del lavoro e la politica dell'ENEL*, n. 2, 1973.

L'organizzazione del lavoro negli esperimenti dell'ENEL, n. 5, 1973.

Come, dove e per chi produrre?, n. 7, 1973.

Un'esperienza sull'ambiente di lavoro alla centrale termoelettrica di Moncalieri, n. 9, 1973.

Organizzazione del lavoro e ambiente nelle centrali termoelettriche e termonucleari, n. 4, 1974.

C. FERRAIS, *L'istituzione del servizio sanitario aziendale*, n. 6, 1974.

Le gravi cause che colpiscono la salute dei lavoratori, nn. 2 e 3, 1975.

R. GIULIANO, *Salute e organizzazione del lavoro*, n. 8, 1975.

B. CASATI, *Dal gruppo omogeneo alle assemblee di produzione*, n. 8, 1976.

«INFORMAZIONE»

Bollettino del Comitato di Coordinamento Nazionale del Sindacato Elettrici FIDAE, FIDAG, FILDA.

Numero speciale sull'ambiente di lavoro n. 10, 1975.

FERROVIERI

«BOLLETTINO SINDACALE»
Bimestrale del Sindacato Ferrovieri Italiani (SFI-CGIL).

SEGRETERIA NAZIONALE
SFI-CGIL, *Ambiente di lavoro e tutela della integrità fisica*, n. 34, 1970.

SFI-CGIL, *La salute sul posto di lavoro*, n. 43, 1970.

Conclusioni della trattativa su ambiente e sicurezza nelle FF.SS., n. 42, 1972.

S. MEZZANOTTE, *Tutela della salute sul posto di lavoro*, n. 43, 1972.

Seminario internazionale sui riflessi dell'automazione ferroviaria sulla salute (Francoforte, 21-24 ottobre 1974), n. 54, 1975.

La nuova organizzazione del lavoro, n. 54, 1975.

Le condizioni di lavoro del personale di macchina della trazione Diesel, n. 57, 1976.

«LA TRIBUNA DEI FERROVIERI»

Mensile del Sindacato Ferrovieri Italiani (SFI-CGIL).

Trasferire negli impianti (ferroviani n.d.r.) la nuova realtà delle fabbriche, n. 1-2, 1970.

Un'azione preventiva per «costruire» la salute, n. 4, 1970.

A. BUCCELLONI, *La tutela dell'integrità fisica*, n. 5-6, 1970.

L'orario di lavoro nelle FF.SS. raffrontato con quello dei paesi del MEC, n. 5-6, 1970.

G. VALENTINUZZI, *La salute non ha prezzo*, n. 7, 1970.

Seminario Ambiente di lavoro e tutela della salute, Ariccia 16-21 novembre 1970, n. 9-10, 1970.

Si allarga la lotta per la tutela della salute: l'esperienza dei ferrovieri dello Scalo di Bologna San Donato, n. 6-7, 1971.

S. MEZZANOTTE, *Ambiente di lavoro, tutela della salute riforma sanitaria*, n. 9-10, 1971.

Una valida esperienza per la tutela della salute (da Taranto), n. 10-11, 1972.

Tutela della salute e ambiente di lavoro, n. 6, 1973.

Tutela della salute e nuova organizzazione del lavoro, n. 7, 1973.

V. BASSO, *L'organizzazione del lavoro: nodo centrale del rinnovo del contratto*, n. 1-2, 1976.

E. GIOVANNINI, *Organizzazione del lavoro. Una questione centrale della politica sindacale*, n. 4, 1976. (Nello stesso numero un'ampia documentazione sulla organizzazione del lavoro nelle FF.SS. con una nota del SFI).

La piattaforma rivendicativa del SFI per il rinnovo del contratto 1976-1979, n. 8-9, 1976.

METALMECCANICI

«I CONSIGLI»

Mensile della Federazione Lavoratori Metalmeccanici (FLM).

I Consigli e il rinnovamento del Sindacato, n. 2, 1974.

Consigli di Zona: due esperienze a confronto: Aversa (Ca-

serta) e Lumezzane (Brescia), n. 2, 1974.

B. MANGHI, *A cosa serve rafforzare i Consigli*, n. 3, 1974.

Consigli di zona: rinnovamento o burocrazia del sindacato, n. 4, 1974.

F.L.M., *Il Sindacato e i mutamenti nell'organizzazione del lavoro* (Tavola rotonda), n. 6, 1974.

Decentramento: per una risposta del sindacato, n. 10, 1975.

P. GALLI, *Il valore politico degli strumenti di democrazia operaia*, n. 10, 1975.

G. MARRI, *Lotte sull'ambiente e riforma sanitaria*, n. 15-16, 1975.

Coscienza di classe e lotte operaie, (inserto) n. 20-21, 1976.

C. INGRAO, *Separatezza tra la «cultura» e il nostro lavoro*, n. 27-28, 1976.

P. MORELLI, *Chi è il delegato? (Ridiscutere i Consigli di fabbrica)*, n. 29-30, 1976.

I delegati e l'organizzazione del lavoro n. 32-33, 1977.

«DIBATTITO SINDACALE»

Bimestrale della Federazione Italiana Metalmeccanici (FIM-CISL) di Milano.

AA.VV., *Dossier sulla struttura contrattuale*, n. 3-4, 1968.

G.P. CELLA - B. MANGHI, *Per una nuova formazione sindacale*, n. 6, 1968.

A. GARAMPELLI - Zoppas, *la lotta per la salute*, n. 3, 1970.

«ESPERIENZE E ORIENTAMENTI»

Bollettino della Federazione Impiegati Operai Metalmeccanici (FIOM - CGIL). (Pubblicazione cessata con il n. 27, a. VI, dicembre 1970).

Comitati Tecnici paritetici, n. 14, 1967.

V LEGA FIOM-FIAT-MIRA-FIORI, *Un'esperienza sull'ambiente di lavoro*, n. 15, 1967.

I delegati di reparto nei più recenti accordi, n. 22, 1969.

« FIM-NOTIZIE E DOCUMENTAZIONE »

Bimestrale della Federazione Italiana Metalmeccanici (FIM-CISL).

G.P. CELLA, *La contrattazione aziendale*, n. 2, 1970.

Inchiesta su ambiente di lavoro e nocività, n. 5-6, 1970.

« FLM-NOTIZIE »

Settimanale della Federazione Lavoratori Metalmeccanici (FLM).

Risposta sull'assenteismo, n. 1, 1973.

Documento sull'attività di formazione, n. 1, 1973.

Il Consiglio di Zona di S. Vitale (BO) sulla prevenzione, n. 9, 1973.

Numero dedicato ai Consigli di zona, n. 11, 1973.

La vertenza contrattuale dei metalmeccanici 1972-73, n. 17, 1973.

Accordo sulle « isole » alla Olivetti, n. 20, 1973.

La FLM di Bologna sui problemi della salute in fabbrica, n. 72, 1974.

La contrattazione articolata nella cantieristica, n. 58, 1974.

La contrattazione articolata in siderurgia, n. 59, 1974.

Documento preparatorio III Conferenza nazionale delegati FLM, n. 87, 1975.

Documenti approvati dalla III conferenza dei delegati FLM (Bologna, 10-13 Luglio 1975) Documento n. 2 « rinnovo contrattuale », parte Ambiente, n. 30, 1975.

Comitato Direttivo Nazionale FLM 8-10 ottobre 1975: *Ipotesi contrattuale*, n. 91, 1975.

Documenti Conferenza nazionale dei delegati FLM, 3-16 novembre 1975, n. 95, 1975.

FIAT: gli obiettivi della vertenza e la gestione della lotta, n. 120, 1977.

« SINDACATO MODERNO »

Rivista della FIOM-CGIL. (Pubblicazione cessata col numero 10, 11, 12, a. VII, dicembre 1970).

B. FERNEX, *Contattazione dell'ambiente di lavoro*, n. 1, 1967.

Per una fabbrica a misura d'uomo, n. 2, 1967.

B. FERNEX, *La condizione operaia al centro della ripresa rivendicativa*, n. 3, 1968.

Lavorazioni nocive: obiettivi e ostacoli della trattativa settoriale, n. 3, 1968.

Le trattative per le lavorazioni nocive: le proposte dei sindacati e quelle degli industriali, n. 4, 1968.

La contrattazione integrativa dal 1967 ad oggi, n. 6, 1968.

Ambiente e organizzazione del lavoro, n. 7, 1968.

Il diritto di indagine sulle condizioni ambientali di lavoro: stralcio di accordi nel settore siderurgico, n. 7, 1968.

Il Sindacato e il movimento studentesco, n. 7 e 8, 1968.

G. MARRI, *Il CNEL e l'ambiente di lavoro*, n. 4-5, 1969.

La lotta alla FIAT — Un documento della FIOM di Torino e il testo degli accordi, n. 7-8, 1969 (inserto).

I delegati, radice del nuovo sindacato, « Tavola Rotonda » alla Zoppas, n. 2, 1970.

E. PUGNO, *Il sindacato e il gruppo operaio omogeneo*, n. 4-5, 1970.

F. TOSETTO, *L'ambiente di lavoro alla FIAT-Grandi Motori*, n. 6, 1970.

Ancora sui delegati, n. 6, 1970.

A. COLLIDA' - E. MIATA, *Piattaforme di fabbrica e controllo operaio sulle condizioni di lavoro*, n. 6, 1970.

« UNITA' OPERAIA »

Mensile dei metalmeccanici FIM-FIOM-UILM. (Pubblicazione cessata col n. 6, a. IV, luglio 1973).

S. GARAVINI, *La fabbrica problema primo e centrale*, n. 7, 1971.

P. RONCATO, *La salute autogestita*, n. 8-9, 1971.

S. TATO', *Si batte in fabbrica la strategia del padrone*, n. 10, 1971.

A. MECOZZI, *Esiste una cultura operaia?* n. 11, 1971.

S. VALDEVIT, *Zanussi: attacco all'organizzazione del lavoro e delegati: un terreno di lotta vincente*, n. 3-4, 1972.

E. GIOVANNINI, *Ambiente di lavoro: una scelta d'avanguardia per tutta l'organizzazione*, n. 3-4, 1972.

I delegati discutono dei delegati, n. 8-9, 1972.

C.D.F. ITALSIDER DI LOVERE, *Un esempio di autonomia operaia*, n. 10-11, 1972.

Inchiesta sui delegati, sui Consigli di fabbrica e di Zona, n. 1-2 e n. 3, 1973.

E. MASUCCI, *Più forti in fabbrica per cambiare la società*, n. 6, 1973.

Altre riviste

« ADESSO »

Sarà sempre autunno? (Tavola Rotonda su produttività, assenteismo, ambiente e organizzazione del lavoro), Febbraio, '71.

« CLASSE »

Quaderni sulla condizione e sulla lotta operaia.

A. DINA, *Condizione del tecnico e condizione operaia nella fabbrica: dalla oggettività alla scelta politica*, n. 1, 1969.

P. AGOSTI RONZA, *Appunti sulla contrattazione articolata (l'elaborazione della FIOM torinese 1960-62)*, n. 4, 1971.

P. AGOSTI RONZA, *Appunti sulla contrattazione articolata. La FIOM e la svolta sindacale alla FIAT (1955-1962)*, n. 7, 1973.

S. BAGNARA - F. CARNEVALE, *La costruzione di una linea di intervento sull'ambiente e sulla nocività*, n. 7, 1973.

P. BOLZONI, *La critica operaia della organizzazione del lavoro*, n. 9, 1974.

« CIVILTÀ DELLE MACCHINE »

G. CAMPANINI, *Civiltà del lavoro e civiltà dell'otium*, n. 6, 1967.

C.P. ODESCALCHI, *L'ergonomia nell'industria*, n. 3, 1967.

A. CAPOCACCIA, *Il futuro e la scienza*, n. 3, 1968.

N. ABBAGNO, *Il futuro dell'uomo*, n. 3, 1968.

AA.VV., *Scienza e neutralità*, n. 1-2, 1976.

« LA CRITICA SOCIOLOGICA »

G. BERLINGUER, *Professione contro ruolo sociale: la figura del medico in Italia*, n. 15, 1970.

« FABBRICA E STATO »

S. GARAVINI, *Le lotte rivendicative e azione per concrete*

reforme contro il blocco sociale del capitale, n. 1, 1972.

S. GARAVINI, *I Consigli di fabbrica e la direzione politica dalla classe operaia*, n. 4, 1972.

C. SABATTINI, *Sulla divisione scientifica del lavoro e la ricomposizione politica della classe operaia*, n. 5, 1972.

F. BERTINOTTI, *L'alternativa dei lavoratori alla ristrutturazione capitalistica*, n. 6, 1973.

Numero speciale dedicato alle 150 ore n. 7-8, 1973.

Gruppo prevenzione e igiene ambientale del Cd.F. Montedison di Castellanza, *Anche il cancro si combatte in fabbrica*, n. 13-14 1975.

« INCHIESTA »

F. CIAFALONI, *Per un intervento consapevole sulla divisione del lavoro*, n. 7, 1972.

I. ODDONE, *La difesa della salute dalle fabbriche al territorio*, n. 8, 1972.

G. BERTI - U. CERRONI, *Il movimento operaio e la questione della salute*, n. 9, 1973.

F. D'ANDREA - G. FAGGIONATO - A. MANSIERO, *Operai - contadini, medicina del lavoro e coscienza di classe*, n. 13, 1974.

S. MANTIGNANI, *La medicina del lavoro nell'Emilia Romagna*, 21, 1976.

S. TONELLI - *La Medicina del Lavoro nelle 150 ore (a Reggio Emilia)* n. 21, 1976.

Inchiesta con le operaie della Ducati Elettrotecnica Microfarad di Bologna, n. 22, 1976.

P. BOTTA - M. FONTE - L. IMPROTA, E. PUGLIESE, F. RUGGERO, *La struttura del settore calzaturiero a Napoli*, n. 23, 1976.

E. TERESA e L. GRECO, *Malnutrizione di classe a Napoli*, n. 24, 1976.

G. A. MACCARO, *Classe e salute*, n. 25, 1977.

« MAGISTRATURA DEMOCRATICA »

Magistratura e lotte sociali, n. 6, 1974.

Magistratura Democratica e Sindacato, n. 3, 1975.

Magistratura e lotte sociali, n. 3, 1975.

Italsider e politica degli appalti, n. 6, 1975.

M. GIANNINI, *Azione Sindacale e Politica giudiziaria (Esperienze alla Pretura di Bari)*, n. 2, 1975.

« MEDICINA DEMOCRATICA »

Movimento di lotta per la salute.

Colleferro: si organizza la lotta contro la nocività, n. 0, 1976.

Salute e territorio, n. 0, 1976.

Il numero 02, del 1976, contiene gli atti di un convegno del Movimento, introdotto da una relazione di G.A. MACCARO.

Ravenna: assenteismo operaio? n. 03, 1976.

« LA MEDICINA DEL LAVORO »

Rivista mensile.

C. CAVAGNA, *Esistono limiti tollerabili per l'assorbimento delle sostanze tossiche?* vol. 61, n. 3, 1970.

Tavola rotonda sullo Statuto dei lavoratori, Vol. 62, n. 1, 1971.

A. GRIECO - M. MASALI, *Messa a punto di una metodologia per la misura dei parametri antropometrici ai fini della progettazione ergonomica dei posti di lavoro*, Vol. 62, n. 11, 1971.

C.P. ODESCALCHI, *Ritmi di lavoro*, Vol. 64, n. 3-4, 1973.

Atti del Convegno sui limiti massimi ammissibili degli agenti nocivi nell'industria (MAC), Vol. 64, n. 5-6, 1973.

G. LEGNANI - L. RIZZI - A. GRIECO, *Il ruolo del gruppo operaio omogeneo nelle indagini sulla nocività dell'ambiente di lavoro*, Vol. 64, n. 9-10, 1973.

Tavola rotonda sulle prospettive della medicina del lavoro in Lombardia, Vol. 65, n. 7-8, 1974.

I compiti dell'igienista industriale nell'ambiente di lavoro; (Tavola rotonda), Vol. 66, n. 4, 1975.

Mozione del 36° Congresso della Società Italiana di Medicina del Lavoro sul rapporto tecnici e lavoratori nella costruzione dei registri e dei libretti, Vol. 66, n. 6, 1975.

«QUADERNI DI SOCIOLOGIA»

Indagini sull'organizzazione del lavoro in talia, n. 2-3, 1976.

«QUADERNI ISRIL»

I delegati operai, n. 1 gennaio-marzo, 1971.

«QUALE GIUSTIZIA»

Rivista bimestrale.

Fascicolo speciale dedicato alla salute in Fabbrica, n. 27-28, 1974.

La salute in fabbrica: una sentenza a Bari, n. 33, 1975.

«RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE»

C. PERNA, *Nuovi risultati della contrattazione collettiva nel settore industriale conseguiti nel 1969*, p. I, 1969.

F. DE AMBRI CORRIDONI - F. FABBRI e G. VINAY, *Osservazioni sullo sviluppo e gli orien-*

tamenti della contrattazione collettiva nell'autunno 1969, p. I 1969.

G. VENETO, *Note sulla recente contrattazione collettiva aziendale nel settore metalmeccanico* (I. Soc. Terni, II Italsider, III Olivetti, V Dalmine), 1970-1971, p. I, (pag. 85 e segg.), 1971. Su altri accordi, p. I, (pag. 257 e segg. e pag. 429 e segg.), 1971.

S. SCIARRA, *Strutture sindacali e democrazia rappresentativa: una ricerca sui delegati*, p. I, 1972.

L. MONTUSCHI, *Note brevissime in tema di tutela della salute, azione sindacale e supplenza giudiziale*, p. I, 1974.

P. PETINO, *L'uso alternativo del diritto*, p. I, 1974.

C. SMURAGLIA, *La legittimazione dell'associazione sindacale nel procedimento penale*, p. I, 1974.

M. MAGNANI, *I Consigli di Fabbrica: disciplina legislativa e riconoscimento contrattuale* p. I, 1975.

M. LEPORE, *Ricerca bibliografica sullo Statuto dei Lavoratori*, p. I, 1975.

La struttura della contrattazione collettiva e i metodi di lotta di fronte ai rinnovi contrattuali, «Tavola rotonda» (Con: P. CARNITI, R. RAVENNA, R. SCHEIDA e T. TREU) p. I, 1975.

M. RICCI - G. LAGALA, *I recenti rinnovi contrattuali e lo stato delle relazioni industriali*, p. I, 1976.

«RIVISTA ITALIANA DI SICUREZZA SOCIALE»

I. ODDONE, *Ambiente di lavoro e malattia* n. 4, 1964.

S. GARAVINI, *Ambiente e condizioni di vita*, n. 1-2, 1969.

«SAPERE»

G.C. VICINELLI, *Infortuni sul lavoro e malattie professio-*

nali: evoluzione dei concetti di rischio professionale, n. 760, 1973.

V. FOA', *Livelli tollerabili di esposizione a sostanze tossiche negli ambienti di lavoro: I MAC nell'industria*, n. 763, 1973.

Inserto ambiente e potere, n. 769, 1974.

C.d.F. MONTEDISON di Castellanza, *Autogestione operaia della salute*, n. 771, 1974.

F. BOTTASSO - M. MARCHI, *La salute in schede*, n. 772, 1974.

Inserto ambiente e potere (2), n. 773, 1974.

I. ODDONE, *Salute e lavoro: lotte e protagonisti*, n. 779, 1975 (monografico, dedicato alla medicina ambientale).

Inserto ambiente e potere (n. 3), n. 780, 1975.

Inserto ambiente e potere (n. 4), n. 784, 1975.

P.M. MANACORDA - M. CARRERA, *Le piramidi elettroniche (l'organizzazione del lavoro informatico)*, n. 784, 1975.

E. PUGNO, *La scienza operaia*, n. 786, 1975.

F. GOBBATO - P.M. BIAVA, *L'infortunio indotto*, n. 788, 1976.

G. MASTRANGELO - G. MORIANI, *Porto Marghera: per la salute contro l'inquinamento*, n. 792, 1976.

D. PACCINO, *Sviluppo tecnologico e ambiente*, n. 792, 1976.

150 ore, Università, *Scienza lavoro*, n. 795, 1976.

Seveso - Un crimine di pace, n. 796, 1976.

«STRUTTURE AMBIENTALI» Industria e cultura.

La progettazione ergonomica dell'ambiente e del posto di lavoro, n. 23-24, 1974.

«UNITA' SANITARIA»

Informazioni contributi e ricerche nell'Organizzazione delle Uni-

tà Sanitarie locali. Periodico trimestrale.

G.C. VICINELLI, *Nuovi problemi per la prevenzione*, n. 21, 1976.

L'intera raccolta (primo numero Gennaio-Marzo 1971) può essere utilmente consultata principalmente da parte di chi ha interesse ad approfondire la politica del farmaco.

« EPIDEMIOLOGIA E PREVENZIONE »

P. MONASTEROLO, *Riforma e partecipazione: i Comitati sanitari di zona*, autunno 1976.

C. CASTI, *La domanda operaia e la risposta degli SMAL: considerazioni da un Consiglio di Fabbrica*, autunno 1976.

F. DE ROBIS, *Informatica sanitaria: mercato artificiale o strumento di partecipazione*, n. 1, 1977.

A. PIAZZA, *Dalla prevenzione per la statistica alla statistica per la prevenzione*, n. 1, 1977.

Documenti di origine sindacale *

1961

FILCEP-CGIL, *Documentazione sull'indagine alla Farmitalia di Settimo Torinese: 1) I problemi dell'azione sindacale* (colloqui coi lavoratori), ciclostilato, luglio 1961; 2) *Le rivendicazio-*

* I documenti qui elencati sono reperibili presso il Centro Ricerche e Documentazione rischi e danni da lavoro della Federazione CGIL-CISL-UIL, Roma, via Tolmino 1, Casella postale 2346.

ni (dattiloscritto), maggio 1961, 3) *Relazione e resoconto degli interventi al Convegno FILCEP-CGIL e INCA di Torino* (ciclostilato), Ottobre 1961, (DO 10).

1962

INCA-CGIL Savona, *Le condizioni dei lavoratori dell'ACNA di Cengio* (Savona), a cura del Dr. Aldo Pastore, Tipografia Officina d'Arte - Savona, s.d., maggio 1962, (DO 24).

1964

CAMERA DEL LAVORO DI TORINO - *Premesse generali dell'attività della Commissione Medica camerale*, (ciclostilato), (DO 143).

CAMERA DEL LAVORO DI TORINO - Commissione Medica, *Prima bozza di contratto sindacale dell'ambiente di lavoro*, (Dattiloscritto) (DO 118).

COMMISSIONE MEDICA DELLA CAMERA DEL LAVORO DI TORINO, *Ambiente di lavoro e malattia*, a cura di I. Oddone, (ciclostilato), (DO 632).

1965

V LEGA FIOM - TORINO. Serie di volantini e documenti distribuiti alle fonderie Mirafiori e OSA sugli infortuni, sulle malattie professionali e sull'ambiente di lavoro in generale (ciclostilati). (DO 672).

V LEGA FIOM - TORINO, *Piano di lavoro su salute e ambiente di lavoro alla FIAT Mirafiori* (ciclostilato). (DO 307).

FIOM-CGIL, *Prime proposte di carattere generale per una linea rivendicativa sulla nocività*, (dattiloscritto), maggio 1965, (DO 51).

1966

CAMERA DEL LAVORO E SERVIZIO INCA DI TORINO, *Problemi di contrattazione dell'iniziativa sindacale e di patronato sull'ambiente di lavoro*, (ciclostilato), (DO 663).

CAMERA DEL LAVORO DI TORINO, *Bozza di contratto sindacale per il controllo della nocività ambientale* (2° documento sindacale italiano in cui si propongono gli strumenti di registrazione e di controllo della nocività ambientale). Presentato

al Convegno di Torino del 4-3-1966 su « Salute e Ambiente » (dattiloscritto), (DO 639).

1967

FIOM-CGIL, *1° Modello di questionario di gruppo, basato sui 4 gruppi di fattori, utilizzato dai metalmeccanici per le indagini ambientali*, (ciclostilato), (DO 3232).

FIOM-CGIL DI TORINO - COMMISSIONE FIAT E V LEGA MIRAFIORI, *Documentazione-resoconto dei membri di Commissione Interna* (Surdo, OSELLA, Bianchi) *sul lavoro svolto all'Officina 41 della FIAT-Mirafiori* (trattamenti galvanici), (ciclostilati), febbraio 1967, (DO 22).

INCA-CGIL, Servizio Prevenzione, *Orientamenti per lo sviluppo dell'attività nel campo della prevenzione dei rischi da lavoro* (maggio).

FIOM-CGIL E INCA DI TORINO. *Indagine sulla silicosi alla FIAT-Ferriere*, in collaborazione con la Commissione Medica della Camera del Lavoro (ciclostilato), (DO 23).

COMMISSIONE MEDICA DELLA CAMERA DEL LAVORO DI TORINO, *Documentazione sull'attività per l'ambiente di lavoro*, (DO 53).

FILCEP-CGIL, *Il controllo e la contrattazione delle condizioni ambientali di lavoro nelle industrie chimiche*, Documento riassuntivo del Seminario promosso dal Comitato Direttivo Nazionale della FILCEP svoltosi ad Ariccia dal 29 maggio al 3 giugno 1967, (ciclostilato), (DO 664).

FIOM-CGIL, *La contrattazione sindacale delle condizioni ambientali di lavoro*, Progetto di documento in preparazione della Conferenza Nazionale svoltasi a Desenzano (Brescia) il 10 e 11 novembre 1967. Tipografia SETI, Roma, 1967 (DO 136).

G. MARRI (a cura di), *Prevenzione dei rischi da lavoro e controllo delle condizioni ambientali*, Bozze provvisorie ad uso interno del Centro Studi e Formazione Sindacale CGIL, (ciclostilato). (DO 3365).

FILCEP-CGIL, *I problemi dell'ambiente di lavoro nelle industrie chimiche: I compiti del Sindacato, della Commissione Inter-*

na, del Comitato prevenzione e dell'INCA nel controllo e nella contrattazione delle condizioni ambientali di lavoro, (ciclostilato), (DO 3410).

1968

FIOM-CGIL, *Modello di analisi ambientale e risultati di una indagine condotta da gruppi operai omogenei negli stabilimenti Italsider di Terni, Bagnoli (Napoli), Trieste e Lovere (Bergamo), (Litografato), (DO 517).*

FILTEA-CGIL DI TORINO, *Seconda documentazione della Filtea CGIL di Torino sui problemi dell'ambiente di lavoro nelle aziende amiantiere, (ciclostilati), (DO 295).*

FILTEA-CGIL, *Analisi sommaria dei rischi prevalenti nell'industria tessile, (ciclostilato), (DO 97).*

FIOM-CGIL (SEZIONE FIAT FERRIERE) - TORINO, *Documentazione, approvata unitariamente, sulle indagini eseguite nel novembre del 1968 nelle acciaierie, (ciclostilato), (DO 234).*

CAMERA DEL LAVORO DI TORINO - COMMISSIONE MEDICA, *Appunti per una discussione sul collettivo della Camera del lavoro, (ciclostilato), (DO 124).*

1969

CAMERA DEL LAVORO DI TORINO - COMMISSIONE MEDICA, *Note sulla comunicazione (percezione, traduzione, effettuazione) a cura di E. Amoretti Oddone, (ciclostilato), (DO 1040).*

CAMERA DEL LAVORO DI TORINO, CENTRO DI LOTTA CONTRO LA NOCIVITA', *Verbale riunione del collettivo di ricerca del Centro, (dattiloscritto), DO (1550).*

CAMERA DEL LAVORO DI TORINO, *Appunti per una discussione sui sistemi di cottimo e sulla formazione di un « tempo », in occasione del VII Congresso della Camera del Lavoro, (ciclostilato), (DO 31).*

FIOM-TORINO, *Questionario per un'indagine globale sulla condizione operaia, (ciclostilato), (DO 663).*

CAMERA DEL LAVORO DI MILANO, *Contro la nocività e*

la pericolosità del lavoro, (DO 3363).

FLM - CENTRO NAZIONALE FORMAZIONE SINDACALE, Serie di allegati alla Dispensa F.L.M. (1969): « L'Ambiente di Lavoro », (maggio 1971, ciclostilati):

1) *le protezioni individuali dal rischio nella fase transitoria (DO 1594).*

2) *Strumenti e linee di iniziativa sindacale sull'ambiente di lavoro (DO 1595).*

3) *La legislazione (DO 1596).*

4) *Enti ed istituti preposti alla tutela della salute.*

FIOM-CGIL - CAMERA DEL LAVORO DI TORINO, *Documento sulle assemblee e sul delegato di linea, giugno 1969, (ciclostilato), (DO 2367).*

S. GARAVINI, *I delegati di squadra e di reparto, Relazione ad un corso di delegati del settore laniero svoltosi a Meina nel luglio 1969, (Registrazione ciclostilata), (DO 122).*

CGIL - COMITATO REGIONALE VENETO, *Proposte per la costruzione del Centro Regionale per la difesa della salute, (18 ottobre 1969), (ciclostilato), (DO 83).*

1970

FILLEA-CGIL, *Il Cantiere E-dile, Dispensa per corsi sindacali, - Tipografia Lugli, Roma (DO 1573).*

CAMERA DEL LAVORO DI TORINO - F.L.M., *La contrattazione dell'ambiente di lavoro, Documento preparatorio del Convegno Nazionale Unitario del complesso FIAT, 3-5 aprile 1970, (DO 443).*

FILCEA-CGIL, *Documento per un dibattito sullo sviluppo della democrazia sindacale, approvato dal Comitato Centrale nella Riunione del 7 Novembre 1970, (ciclostilato), (DO 343).*

FLM - NAPOLI, *Nocività e ambiente di lavoro, dicembre 1970, (bozze di stampa), (DO 507).*

FIDAE-CGIL, *Esperienze di gestione dell'art. 37 del C.C.N.L. (Tutela delle condizioni di lavoro), (ciclostilato), (DO 3395).*

FILCEA-CGIL, *Problemi della*

democrazia sindacale, documento approvato dal Comitato Direttivo, 19 febbraio 1970, (ciclostilato), (DO 3411).

1971

CGIL, *Nota conclusiva del seminario sui problemi dell'ambiente di lavoro e dell'Unità Sanitaria Locale, Ariccia 13-14 gennaio 1971, (ciclostilato), (DO 444).*

CGIL-CISL-UIL DI TORINO, *Ambiente di Lavoro, medicina del Lavoro e riforma sanitaria, Maggio 1971, (Ciclostilato), (DO 1302).*

CAMERA DEL LAVORO DI TORINO - CENTRO DI LOTTA CONTRO LA NOCIVITA', *1° Ipotesi e proposte per la definizione dei criteri da adottare per il reperimento dei dati ambientali e sanitari; 2° Proposte sul rapporto che si deve stabilire tra le Unità Sanitarie Locali e i luoghi di lavoro, 5 maggio 1971, (Ciclostilato), (DO 186).*

INCA-CGIL-INAS-CISL-ITAL-UIL DI NAPOLI, *Documento finale del Convegno sul tema: «Per la salute del lavoratore protagonista del rinnovamento della società; nuove condizioni di lavoro nelle fabbriche», Terme Stabiane al Solaro, 5-6 giugno 1971, (DO 529).*

CGIL-INCA, *Documento per il Convegno sui Centri di Lotta contro la Nocività, luglio 1971, (ciclostilato), (DO 484).*

FIOM-FIM-UILM DI MODENA, *Conferenza dei Comitati Direttivi Provinciali e dei Consigli di fabbrica sulla salute, 21 dicembre 1971, (ciclostilato), (DO 789).*

CISL-CGIL-UIL LEGNANO, CONSIGLIO UNITARIO DI ZONA DI GARBAGNATE - MILANO, *Limiti della scienza medica attuale (a cura della Commissione sanitaria sindacale), S.d. (ciclostilato), (DO 2126).*

1972

FLM CONVEGLIANO VENE-TO - TREVISO, *Documento conclusivo del Seminario di studio sulla salute, 31 gennaio-5 febbraio 1972, (ciclostilato), (DO 2173).*

FILCEA-CGIL, *Stato delle lotte sull'ambiente di lavoro, 17 febbraio, 1972, (DO 2041).*

FLM - COORDINAMENTO NAZIONALE FIAT, *Relazione introduttiva al Seminario su « Ambiente di lavoro »*, Torino 11-12 febbraio 1972, (dattiloscritto), (DO 579).

CAMERA DEL LAVORO DI BOLOGNA - CENTRO DI LOTTA CONTRO LA NOCIVITA' DEL LAVORO, *Il movimento sindacale nelle lotte per la difesa della salute operaia in fabbrica e la conquista della Riforma sanitaria*, marzo 1972, (ciclostilato), (DO 670).

CONSIGLIO DI FABBRICA MONTEDISON DI FERRARA, *Ambiente di lavoro*, Quaderno n. 5 del giornale di Fabbrica « L'Assemblea », (ciclostilato), (DO 3364).

INCA-CGIL - COMITATO REGIONALE TOSCANO *Seminario sull'ambiente di lavoro*, marzo 1972, (ciclostilato), (DO 1684).

FLM - CENTRO NAZIONALE FORMAZIONE SINDACALE, *Bibliografia ragionata della documentazione sull'iniziativa sindacale sull'ambiente di lavoro*, aprile 1972, (ciclostilato), (DO 1556).

COMMISSIONE AMBIENTE DEI CONSIGLI DI ZONA DEI METALMECCANICI, *Esperienze di difesa della salute nella Zona Tiburtina di Roma*, 18 novembre 1972, (ciclostilato), (DO 716).

FLM - CONEGLIANO VENE-TO, *Documento conclusivo del Seminario di studi sulla salute*, Cison di Valmarino, 31 gennaio-5 febbraio 1972, (ciclostilato), (DO 3406).

1973

FEDERAZIONE NAZIONALE AUTOFERROTRANVIERI E INTERNAVIGATORI CGIL-CISL-UIL, *Relazione al Convegno "Tutela della salute, cura e riabilitazione"*, Bologna, 10-11 febbraio 1973, (ciclostilato), (DO 796).

FLM ROMA - *Documento della Commissione Ambiente di Lavoro della Federazione Provinciale dei Metalmeccanici*, marzo 1973, (ciclostilato), (DO 917).

CISL, *Documento 5-10-73 del Consiglio Generale sulle nuove*

strutture di base, (ciclostilato), (DO 1558).

COMITATI REGIONALI CGIL-CISL-UIL, *Iniziativa sull'ambiente di lavoro in Piemonte*, Maggio 1972 - Aprile 1973 (DO 2326).

1974

FLM, *Relazione introduttiva al Convegno Nazionale delegati FIAT*, Torino 18-19 febbraio 1974, 1) *organizzazione del lavoro*, (ciclostilato), (DO 989).

FLM DI GENOVA, *Esperienze sull'ambiente di lavoro*, luglio 1974, (dattiloscritto), (DO 1197).

CONSIGLI DI FABBRICA ANIC-SCR-PCBI DI RAVENNA, *La gestione operaia della salute*, (ciclostilato), (DO 3367).

CISL - *Per una nuova democrazia: Dai consigli di fabbrica alle strutture di base*, Atti del Convegno dell'1-5 novembre 1974, (ciclostilato), (DO 2366).

CONSIGLIO DI FABBRICA FIAT MIRAFIORI, *Esperienze operaie su organizzazione del lavoro e ambiente alle Fonderie e Fucine*, 1974 e 1975, (ciclostilato), (DO 1999).

CONSIGLIO DI FABBRICA ANIC DI RAVENNA, *Fabbrica e territorio*, (ciclostilato), (DO 3366).

SFI COMPARTIMENTALE DI BARI, *L'ambiente di lavoro e l'integrità fisica sul binario dell'azione sindacale* (a cura di G. Tedesco), Bozze di stampa, Bari 1974, (DO 794).

1975

FEDERAZIONE CGIL-CISL-UIL - CENTRO UNITARIO PATRONATI SINDACALI, *Documento conclusivo di sintesi e sequenza operativa per l'indagine ambientale* approvato dal Seminario sugli aspetti applicativi degli articoli 5-9 e 12 dello Statuto dei lavoratori, Ariccia, 4-8 febbraio 1975. (DO 1244).

F.L.M. DI ANCONA, *Seminario di approfondimento su « Ambiente di lavoro, prevenzione, strumenti di controllo ed intervento »*, 28 giugno 1975, (DO 1201).

CONSIGLIO DI FABBRICA SOCIETA' CHIMICA RAVEN-

NATE - RAVENNA, *Sommario di esperienze sull'ambiente di lavoro*, 1975, (ciclostilato), (DO 1873).

CONSIGLIO DI FABBRICA DELLA « NARDI » - CENTRO CONTRO LA NOCIVITA' DELLA CAMERA DEL LAVORO DI MILANO, *Inchiesta (per gruppi operai omogenei) sulle condizioni di vita e di lavoro alla « Nardi »* 1975, Opuscolo a stampa a cura del Consiglio di fabbrica s.d., (DO 2280).

FIDAE CGIL - REGIONALE PIEMONTE, *Sequenza operativa per la costruzione del sistema informativo per la tutela della salute a livello del luogo di lavoro*, (ciclostilato), (DO 1203).

CES - CONFEDERAZIONE DEI SINDACATI EUROPEI, *Seminario su « l'umanizzazione delle condizioni di lavoro »*, Firenze, 9-14 giugno 1975, Relazioni, sintesi dei rapporti dei gruppi di lavoro e rivendicazioni, (dattiloscritto), (DO 3419).

COMITATO AMBIENTE, SICUREZZA, ECOLOGIA DEL CONSIGLIO DI FABBRICA ITALSIDER BAGNOLI (Napoli), *Proposta metodologica per l'indagine sull'ambiente di lavoro*, (ciclostilato), (DO 2285).

1976

PATRONATI SINDACALI CGIL-CISL-UIL, *Documento sulle strutture unitarie di base*, Roma, 1976, (ciclostilato), (DO 2221).

FEDERLIBRO CISL DI VICENZA, *Nocività e lotta per la salute nelle aziende grafiche e legatorie*, settembre 1976, (ciclostilato), (DO 2718).

GRUPPO PREVENZIONE ED IGIENE AMBIENTALE DEL CONSIGLIO DI FABBRICA MONTEDISON CASTELLANZA (VARESE), *Il ruolo dei lavoratori e dei loro organismi nella lotta per la promozione della salute e il rinnovamento della pratica sanitaria*, novembre 1976, (ciclostilato), (DO 2638).

FLM - ROMA, *Proposta politica d'intervento sui problemi dell'ambiente di lavoro - metodologia d'intervento, strumenti giuridici*, Dispensa a Stampa s.d. 1976, (DO 1195).

FLM - V LEGA MIRAFIORI,

Nota per i delegati elaborata dal Settore Fonderie Fucine, (ciclostilato), (DO 2719).

FLM - TORINO, Seminario sull'Ambiente di lavoro, St. Pierre, 1-4 Dicembre 1976 - *Documento 1ª Commissione «Ambiente di Lavoro, Modelli Teorici, Esperienze»*, (ciclostilato), (DO 2767).

CONSIGLIO DI FABBRICA FARMITALIA (MONTEDISON) SETTIMO TORINESE, *Schede riepilogative compilate in base all'esperienza dei gruppi operai omogenei*, (ciclostilati), (DO 3234).

FEDERAZIONE CGIL-CISL-UIL DI BOLOGNA, *Dalla Fabbrica al territorio*, Maggio 1976, (ciclostilato), (DO 3357).

CONSIGLIO DI ZONA CASELECCHIO DI RENO (Bolo-

gna), *Elementi per un dibattito sui problemi dell'ambiente di lavoro, Inventario delle iniziative 1968-1976*, (ciclostilato), (DO 3385).

CONSIGLIO DI FABBRICA «PIRELLI PNEUMATICI» SETTIMO TORINESE, *Esperienze dei lavoratori del Reparto Banbury sul problema della tutela della salute e dell'ambiente di lavoro*, (Dattiloscritto), (DO 3396).

1977

V LEGA FLM - MIRAFIORI, *Vertenza FIAT sull'ambiente - Programma di approfondimento per la costruzione di una unità di base per la prevenzione dei rischi ambientali* (appunti manoscritti) 1977, (DO 3261).

V LEGA FLM - MIRAFIORI, *Consiglio di Fabbrica FIAT-Mi-*

rafi, *Documentazione relativa alla costruzione partecipata delle mappe di nocività*, (Esemplari fotocopiati), 1977, (DO 3235).

CGIL - CENTRO STUDI E FORMAZIONE SINDACALE - ARICCIA, *Corso Sull'organizzazione del Lavoro*, Introduzione di Ivar Oddone, Ariccia 17 gennaio 1977, 12 febbraio 1977, (dattiloscritto da registrazione), (DO 3269).

REGIONE EMILIA-ROMAGNA, *Prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro*, testo dell'accordo con la Federazione regionale CGIL-CISL-UIL, Bologna 19 gennaio 1977, (DO 3354).

CAMERA DEL LAVORO DI BOLOGNA, *Documento conclusivo del seminario sui problemi della sanità*, Città vecchia, 24-25 febbraio 1977, (ciclostilato), (DO 3355).

COLLANA ATTI E DOCUMENTI

TRIMESTRALE - ANNO IV - N. 3 - LUGLIO-SETTEMBRE 1977

Direttore responsabile: *Lionello Bignami* - Direzione, Redazione e Amministrazione: Roma, Corso d'Italia 25, tel. 841021. Iscritto al N. 14991 del Registro delle pubblicazioni periodiche del Tribunale di Roma il 5 Marzo 1973 - Proprietà Editrice Sindacale Italiana s.r.l. - 00198 Roma.