

PERIODICO DEI DELEGATI
FLM DI TORINO E PROVINCIA
ANNO 5 - N. 1/2 - MAGGIO 1977



ESPERIENZE SINDACALI



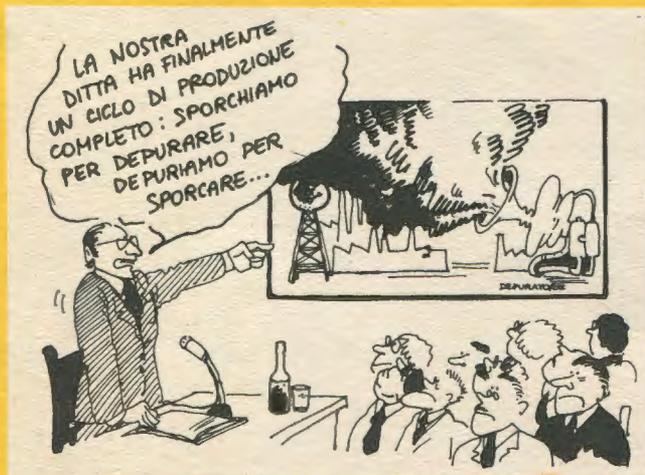
LO STATO DI SALUTE

DALLE ESPERIENZE E DALLE LOTTE
CONTRO LA NOCIVITÀ DELL'AMBIENTE DI LAVORO,
IL RILANCIO DELL'INIZIATIVA SUL PIANO
DELLA DIFESA DELLA SALUTE, IN FABBRICA
E FUORI

-
- 5 **Analisi dell'esperienza
Dallo stato di salute alla vertenza FIAT**
- 16 **Dallo stato di salute alla costruzione
dell'unità di base a Mirafiori**
- 20 **Assenteismo e controlli di malattia**
-
- 24 **AMBIENTE/Sintesi della commissione**
-
- 28 **PATRONATO/Relazione della commissione
su patronati, infortuni e salario previdenziale**
- 33 **Scheda**
-
- 34 **UNITÀ DI BASE/Problemi affrontati nel
dibattito**
- 35 **Relazione dell'operatore dell'unità di base di
Mirafiori Sud**
- 38 **Scheda**
-
- 39 **Organizzazione del lavoro, stato di salute e
ambiente**
- 41 **Piano di lavoro della 5ª Lega di Mirafiori**
-
- 44 **Accordi**
-
- 46 **Bibliografia**
-

Hanno collaborato a questo numero:

Giuseppe Baffert - Sergio Barbieri - Vittorio Buscaglione -
Antonio Buzzigoli - Luciano Carena - Armando Caruso -
Gianluigi Cerlini - Mario Contini - Cesare Damiano -
Dario De Jaco - Franco Gheddo - Paolo Grasso - Pia Lal -
Gianni Marchetto - Vito Milano - Sergio Musso -
Adriano Serafino - Aldo Surdo - Natale Trincherò -
Gianfranco Zabaldano - Ezio Zanovello.



« Esperienze Sindacali » è al 5° anno di vita. Un periodo di tempo particolarmente lungo e significativo per un notiziario del sindacato, che ha saputo quindi non solo resistere ed essere continuativo, ma diventare punto di riferimento e di raccolta delle tematiche al centro del dibattito politico e sindacale di questi anni. Con il 1977 « Esperienze Sindacali » si rinnova, non soltanto per la veste tipografica, ma soprattutto con l'intenzione di portare avanti con maggiore incisività le scelte operate negli anni trascorsi: in particolare si tratta dell'obiettivo, che deve essere presente all'interno del gruppo dirigente (di fabbrica e a pieno tempo), di fornire un apporto determinante per un recupero pieno ed organico dell'esperienza operaia sulle tematiche che vanno dalla organizzazione del lavoro, allo stato di salute, al controllo delle ristrutturazioni, agli investimenti ed al territorio. « Esperienze Sindacali » può consentire un loro approfondimento, una loro sistemazione teorica e culturale, consapevoli, come del resto lo siamo tutti, della necessità che le singole esperienze di lotta diventino storia collettiva e patrimonio di tutto il movimento, per portare questi contributi preziosi, nati nel vivo dello scontro di classe di questi anni a Torino e sull'intero territorio nazionale, al confronto con altre forze presenti all'esterno del sindacato: con i partiti politici, gli Enti Locali, gli istituti culturali, i comitati di quartiere, i movimenti democratici, la scuola, gli intellettuali. « Questo modo di intendere l'elaborazione di una strategia culturale da parte del sindacato, con queste caratteristiche, aperta al confronto esterno e dialettico con i partiti politici, gli enti locali, le istituzioni culturali, i lavoratori della cultura, il movimento degli studenti, è un contributo reale alla crescita dell'autonomia del sindacato intesa non come separazione e autosufficienza, ma al contrario come elaborazione strategica che si confronta dialetticamente, si modifica nel rapporto con le forze vitali e democratiche del nostro paese », come è stato indicato nella Conferenza Organizzativa FLM di Torino del 3-4 marzo 1977. Per aggredire, partendo dalla fabbrica, i punti di resistenza che si oppongono al progetto di trasformazione della società che la nostra politica presuppone, è quanto mai di aggregare intorno alle nostre proposte tutte le forze che in esse si riconoscono. Da questo numero, « Esperienze Sindacali », oltre ad essere il canale di informazione per i delegati della FLM di Torino, viene messo in circolazione e in vendita all'esterno delle strutture sindacali e in altre provincie, proprio per contribuire a saldare esperienza operaia e società.

Hanno partecipato ai « Tre giorni » di St. Pierre i comitati ambiente e patronato di Mirafiori (carrozzeria, meccanica, presse costruzione stampi, fonderie, fucine, enti-sede centrali); Fonderie Carmagnola, Crescentino, Borgaretto; Fiat Ferriere, Fiat Spa Stura, Fiat Avigliana; Carello; Delegati ospedalieri, Inam, Inall, Ispettorato del Lavoro, Inps; Tecnici della Salute (Medici, Delegati sanitari Comune di Torino); Docenti Universitari (Psicologia del Lavoro, Fisica); Segreteria FLM provinciale, Coordinamento zone CGIL-CISL-UIL, 5ª lega Mirafiori, Centro formazione provinciale FLM, CGIL-CISL-UIL regionali, Zona intercategoriale « Mirafiori », Centro formazione e documentazione Camera del Lavoro, Patronati Unitari Provinciali e Mirafiori Inca-Ital-Inas.



La relazione che dà il via ai « 3 giorni di lavoro » si compone di due parti. La prima parte si riferisce al rapporto tra lo « stato di salute » e la « vertenza Fiat », con un

1° obiettivo: attraverso un'analisi critica delle esperienze del passato sul tema ambiente, attraverso l'analisi critica dello « stato di salute » dei lavoratori, nell'ambito degli attuali processi di ristrutturazione particolari e generali, orientarsi su alcuni grossi problemi della condizione operaia, prioritari per la loro gravità:

- silicosi
- rumore
- asbestosi
- sostanze cancerogene
- sostanze inquinanti le vie respiratorie
- infortuni
- 4° gruppo di fattori (nevrosi, ecc.).

La seconda parte si riferisce al rapporto tra lo « stato di salute » e la « costruzione dell'unità di base a Mirafiori », con un

2° obiettivo: a partire dalla definizione dei rischi più gravi individuati e dalle aree e cicli di lavoro interessati, costruire come consigli di settore e 5° Lega in rapporto al Consiglio di zona, un piano di lavoro a breve medio e lungo termine, che consenta:

a) in fabbrica, il rilancio dell'iniziativa su « ambiente », organizzazione del lavoro non più delegato, però, ai soli comitati, ma assunto dall'intero Consiglio;

In rapporto a questi problemi, andare all'individuazione e definizione precise di aree e cicli di lavorazione su cui costruirsi un piano d'intervento per realizzare nel « medio periodo » una diminuzione drastica degli « esposti » ai rischi suelencati;

- quindi dare un contributo al coordinamento nazionale Fiat per la definizione del capitolo ambiente nell'ambito della vertenza Fiat;
- parallelamente, l'apertura d'un confronto con gli enti locali per la definizione di ruoli-compiti-possibilità politiche e finanziarie unità di base - unità locale dei servizi.

b) fuori sul territorio della zona Mirafiori Sud, l'avvio e la costruzione della Unità di base (primo tassello per la futura costituzione dell'unità locale dei servizi);

- quindi, un piano di minima dell'unità di base;
- l'individuazione del comitato di partecipazione (= 18 componenti —designati dai consigli e dal Sindacato);
- il coordinatore della Unità di base.

Si tratta di dire subito alcune cose che servano a chiarire il rapporto che lega la situazione dello « stato di salute » dei lavoratori e la « vertenza aziendale Fiat », per vederne subito le prime implicazioni politiche:

1. l'operazione che intendiamo portare avanti è estremamente impegnativa (e quindi il dibattito deve aiutare a capire se tutti la riteniamo necessaria, specie in questa fase), e proprio perché tale, presuppone certamente un grosso scontro con il padrone;

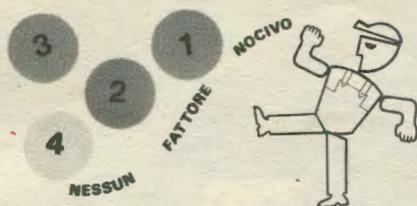
2. l'operazione, anche se impegnativa, non è un'invenzione a tavolino, non parte da zero, ma si fonda concretamente su esperienze ed esigenze maturate in questi ultimi anni a Mirafiori (vedi emblematicamente il libro « Esperienza Fonderia »);

3. l'operazione di confronto e scontro, inevitabile con la Fiat, presuppone la contestuale apertura di un analogo confronto con le istituzioni (comune - provincia - regione) e gli enti, che pur conservando la coerenza di contrattazione del recente passato, sappia elevarlo, alla qualità politica che la situazione di Mirafiori impone; e ciò senza velleitarismi e demagogia, ma anche senza attese e deleghe a istituzioni pur governate dalle forze popolari e democratiche scaturite dal risultato del 15 giugno 1975;

4. l'operazione presuppone necessariamente e inderogabilmente la ripresa - rivitalizzazione (pur in questi tempi sempre più difficili e per molti aspetti imbarazzanti) del rapporto di fiducia e consenso - partecipazione tra lavoratori e delegato - quindi della ripresa di capacità autonoma d'elaborazione e direzione del Movimento a partire dal basso: dai delegati, dai comitati, dai consigli, dalle leghe e via via di tutte le strutture del Sindacato a livello verticale e orizzontale.

Quindi il problema del rilancio della nostra strategia sulla organizzazione del lavoro al cui centro abbiamo messo e deve continuare a rimanere la difesa dell'equilibrio psico-fisico, la promozione positiva dei bisogni, delle esigenze, delle esperienze dell'uomo che lavora.

Dire « rilancio » significa però partire dalle cose fatte sinora. Quindi si impone un bilancio dell'attività svolta sui problemi dell'ambiente e della salute a Mirafiori.



Due simboli a confronto nella lotta per la salute: il dramma della diossina di Seveso, visto attraverso la maschera di protezione, e l'omino della dispensa FIM-FIOM-UILM del 1971 sull'ambiente di lavoro, che prende a calci i quattro gruppi di fattori nocivi.

● Il presente numero di Esperienze Sindacali è il frutto d'un lavoro di tre mesi, portato avanti dalla 5ª Lega di Mirafiori e culminato nei « 3 giorni di lavoro » dei comitati « ambiente » e « patronato » della Mirafiori, che si sono svolti a St. Pierre in Valle d'Aosta.

Il fascicolo contiene:

- l'insieme del lavoro prodotto a Mirafiori in questi ultimi anni, sul terreno dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- i problemi che il bilancio di questa esperienza pone al movimento;
- la situazione attuale;
- il problema d'un rilancio dell'iniziativa sul piano della difesa della salute.

● Ci si rivolge in termini « privilegiati » a quanti in questi anni hanno fatto esperienze su questi temi, non tanto per un discorso tra « amici », quanto per arricchire i dati collettivi di questa esperienza del movimento, considerato come asse su cui chiamare al « rifilo » l'insieme delle strutture del Sindacato.

Gli obiettivi a cui una riflessione ed un rilancio collettivo del movimento su questo terreno devono tendere, sono sostanzialmente due:

- 1) dallo stato di salute alla vertenza Fiat (e alle vertenze aziendali);
- 2) dallo stato di salute alla costruzione delle unità di base (a Mirafiori e altrove).

● Per misurare – a partire dallo stato di salute inteso come costo umano da ridurre al massimo – padroni e governo sul discorso costi-produttività.

● Per ultimo: contenuti-riflessione collettiva-obiettivi pongono un riaggiornamento culturale-politico-organizzativo del Sindacato, pena non solo la dispersione di un'esperienza costruita silenziosamente per anni da decine di delegati, ma il pericoloso rischio d'una sconfitta su un asse portante della « centralità della fabbrica », come strategia peculiare del Sindacato torinese e italiano.

Sappiamo che qualsiasi bilancio è fatto di conti in attivo e di conti in passivo (= in perdita).

Il rapporto tra attivo e passivo è sempre inevitabilmente legato alla dimensione del tempo in cui ti metti a fare questo bilancio.

Se prendiamo quest'ultimo anno e specialmente gli ultimissimi mesi, possiamo certamente dire e concludere che il rischio è che si chiuda in passivo e in perdita, rispetto alle cose realizzate ed a quelle che i nostri ritardi non ci hanno ancora permesso di realizzare; da una parte e dall'altra, cosa vorrebbe imporre in questa fase il padrone.

Due dati emblematici su cui ritorneremo in seguito:

1. la ristrutturazione selvaggia all'interno delle officine, che rimette tutto in discussione, aggravando il già precario stato di salute;
2. il recente confronto e attacco della Confindustria e del Governo, sul terreno dei costi e della produttività, che tende a farci arretrare su tutta la linea: orario - festività - straordinario - assenteismo - potere di controllo dei consigli, ecc.

Certo questo attacco non fa i conti con una coscienza operaia, che rispetto alla salvaguardia della propria salute certamente è maturata.

Occorre però che con questa coscienza - difficilmente quantificabile - anche noi ci facciamo bene i conti, per vedere realmente e concretamente quanto e come è cambiata.

Di fronte a domande di questo tipo: facciamo bene a fare così il bilancio? È una operazione corretta? Ci permette il rilancio con l'impegno che dicevamo all'inizio? Siamo a proporre un terreno - e quindi dei tempi - su cui fare il bilancio con un orizzonte molto più largo, meno asfittico e affannoso di quello di questi ultimi mesi. Quando diciamo ieri, vogliamo andare un po' più in là nel tempo, per vedere criticamente da dove arriviamo, per capire bene l'oggi e individuare meglio dove vogliamo andare domani.

IERI - Intendiamo una decina e più di anni fa, allora:

1. - Da 8 a 27 L./ora si monetizzavano le produzioni, le sostanze e i materiali che da una « normale » fatica portavano sino al cancro (comunque tutte le sostanze derivanti da lavorazioni come per es.: pomi-

ciatura, revisione vetture con piombo, erano monetizzate: per prevenzione si dava ad intendere da parte del padrone e dei tecnici, ma anche del sindacato e dei lavoratori, che bastasse l'uso giornaliero di una certa quantità di latte. Abbiamo scoperto, più tardi, che per le sue qualità, il latte poteva essere nutriente, ma al massimo conservava liscia la pelle!

2. - Scarsissima era la « coscienza sanitaria » di se stessi tra i lavoratori, tanto che in numerose situazioni si poteva assistere alla personale richiesta, da parte di singoli lavoratori, di essere inseriti in lavorazioni di rischio per la ricerca di maggiore guadagno, risultato d'un concetto di monetizzazione non solo presente tra i lavoratori, ma anche nel Sindacato. In pratica, un'accettazione acritica dell'organizzazione del lavoro, della sua oggettività, della sua scientificità.

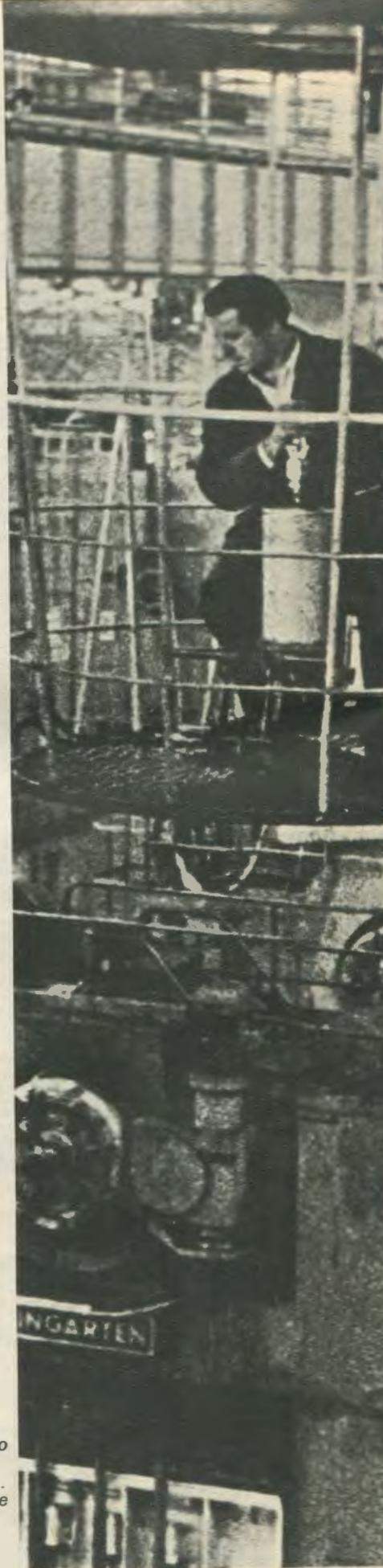
3. - Completa e totale era la determinazione della quantità di fatica che l'operaio doveva erogare in 1 ora, nella giornata e per tutta la settimana (6-7 gg.), da parte del padrone e della gerarchia d'officina. Questo era dovuto alla completa assenza non solo di contrattazione, ma anche di accordi-contratti e strumenti di contestazione da parte del Sindacato. Sindacato, non dimentichiamolo, ancora diviso e lacerato, il cui rapporto con la gente era spesso strumentale, in funzione della propaganda d'idee diverse che astraevano dalle condizioni quotidiane di lavoro.

Partiamo da quest'ultimo dato, da quest'ultima riflessione: cosa ci ha fatto unire? Quali sono stati gli elementi essenziali della ripresa del dialogo e del confronto unitario?

— Crediamo che proprio la condizione operaia - a partire dal processo produttivo, fino ad arrivare (anche se dopo diversi anni) alla società - sia stata la « colla » che ci ha riuniti, pur venendo ciascuno da esperienze e posizioni diverse che criticamente mutavano positivamente, anche se con travaglio rispetto al proprio passato.

— È interessante notare che, se pur divisi, si firmano molti accordi di varia natura, qualità-quantità; nes-

Il rilancio della strategia sindacale sull'organizzazione del lavoro ha al suo centro la difesa dell'equilibrio psicofisico, la promozione positiva dei bisogni, delle esigenze, dell'esperienze dell'uomo che lavora.





suno, peraltro, che affronti il problema « ambiente-salute ».

Mettere al centro l'uomo - i suoi bisogni, le sue esigenze, le sue esperienze - fa emergere prepotentemente la « condizione operaia »: su questa, innesta quindi radici il processo unitario e subito abbiamo i primi risultati positivi, anche se ancora in termini d'acquisizione politica e di denuncia.

Siamo alla fine degli anni '60 (comunque prima del '68-'69); è il periodo in cui si concretizza:

◆ la denuncia del « morto ogni ora », dell'« infortunio ogni minuto »;

◆ lo slogan: « la salute non si vende ».

◆ la sequenza a puntate di volantini-questionari, distribuiti davanti alle porte delle Fonderie con il processo di deterioramento dei polmoni dovuto alla silice. Ritorno modesto (10%) di questi volantini-questionari, anche se importanti - si pensi che fino a poco prima i volantini sindacali manco venivano letti ed erano buttati via subito -;

◆ la battaglia sull'orario, con 20.000 risposte di ritorno ai quesiti posti ai lavoratori. Il dibattito, nel Sindacato tra « giornata corta-settimana lunga » e « giornata lunga-settimana corta ». Pensiamo oggi, quanta attualità questa tematica ripropone nel Movimento, sia in termini drammatici (il discorso sul salto delle 7 festività del '77), sia in termine contraddittorio (il 6 x 6 nel Sud): un dibattito non compreso tra grosse fette di lavoratori;

◆ l'ancor tanto discusso passaggio Malf-Inam; risultato positivo in via di principio (tenendo anche conto della volontà Fiat di sbarazzarsene, visti i costi crescenti e l'inizio della fine della politica assistenziale e discriminatoria); nei risultati di merito oggi è difficile, ci rendiamo conto, sostenere un eguale risultato. La « vertenza Fiat », ma molto di più il confronto con enti locali e governo, nell'ambito della definizione e gestione democratica della « riforma sanitaria nazionale » deve soddisfare il merito specifico di quell'acquisizione;

◆ l'acquisizione del diritto ad una mensa civile e moderna, per sbarazzarsi del secolare « baracchino » anche come difesa alla salute. Positiva l'acquisizione, molto meno il merito, stando all'esperienza. Nella vertenza quindi non solo il prezzo, ma discorso su « qualità »;

◆ la battaglia sulle « pensioni », che vede paradossalmente molti più

giovani che anziani sui cancelli a dire ai pochi che entrano: « hai faticato, ti sei distrutto una vita per la Fiat, e poi ti vogliono buttare come uno straccio: sciopera! C'entrava, eccome, il problema della salute!!

Il mitico '68-'69. La riscossa, quindi, non nasce dal niente. Vi sono dietro queste cose - assieme, certamente, alla volontà di cambiare la « galera Fiat » (si diceva): letteralmente, la galera dove si fatica a remare, con la frusta sul collo -;

◆ il Movimento, che da questo acquista fiducia, slancio. Abbiamo quindi l'accordo sulle linee del '69: « tabelloni - controllo produzione », delegati, « salario certo; ma potere »;

◆ il contratto del '69, che con le sue lotte mette in discussione l'autorità Fiat nei luoghi di lavoro;

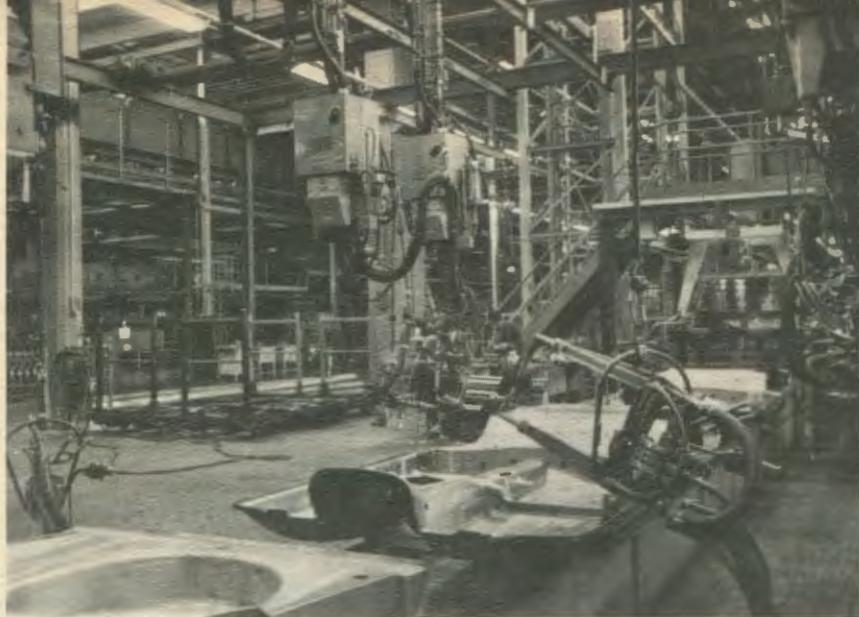
◆ l'introduzione del delegato, eletto su scheda bianca direttamente dalla squadra in cui lavora, e che a differenza della commissione interna (18 membri per tutta la Mirafiori!) scombina totalmente l'organizzazione del lavoro, anche se tecnologicamente le linee di produzione rimangono, ancor oggi, le stesse;

◆ l'acquisizione, a livello del Sindacato e di decine di delegati attivisti e militanti, di un modello di elaborazione costruito pazientemente alcuni anni prima: La « dispensa » con i colori, gli « omini », i quattro gruppi di fattori.

Un'immagine della fabbrica che unifica, sia per il tecnico della salute, sia per l'operaio, sia per il sindacalista, un modo, un linguaggio comune d'intendere e d'interpretare la fabbrica, il processo produttivo, l'ambiente di lavoro e gli effetti sulla salute, a partire dal fatto semplice, ma rivoluzionario, che propone nuovi « parametri » per misurare costi e produttività all'interno della fabbrica. Si è infatti scritto, ma anche reso « visivo » (nella dispensa), che in una fabbrica, entrano certamente, da una parte, capitali e forza-lavoro (lavoratori che si presume in « buona condizione di salute »), dall'altra, però, non escono solo come « prodotto » le « merci » il « profitto » e come « costi » il solo « salario diretto ed indiretto », ma anche « uomini malconci e malmessi che sono un costo umano mai calcolato ».

Ci chiediamo: È ancora valida questa impostazione? È ancora valido questo parametro per discutere e misurare « oggi » i problemi dei costi e della produttività?

Riteniamo di sì. Riaffermiamo con forza questa impostazione. Anche se ci siamo resi conto, nel-



l'esperienza, che apparentemente è stato molto più facile assimilare quella impostazione teorica che essergli coerenti nella politica rivendicativa, dal G.O.O. sino alla contrattazione nazionale. Come mai? Non è abbastanza conosciuta quell'impostazione teorica, o gli strumenti che propone? o non è convincente?

● Tutto questo dà una mano, nel corso del '69, a recuperare come Sindacato la spinta spontanea in termini di lotte per il salario, in un terreno dove saldiamo queste lotte e queste richieste ai problemi dell'ambiente; esempio: pulizie tecniche in orario, turni e indennità (anche se la Fiat emblematicamente, per altre operazioni future, risponderà appaltando ad imprese questi servizi, quindi su un terreno per noi meno controllabile, oggi lo chiamiamo il « lavoro nero »).

— Altro esempio: pomiciatura - indumenti - pause - rotazione. La risposta Fiat sarà un superamento tecnologico di quelle lavorazioni;

— altri esempi di saldatura di questo genere li abbiamo in tutti gli altri settori, a Mirafiori, Fonderie, Meccanica, Presse.

● Il frutto di tutta questa preparazione, denuncia, lotta, lo abbiamo avuto attraverso la grande acquisizione politico-istituzionale della legge 300 del maggio del '70 (Statuto dei diritti dei Lavoratori) con quello che all'interno è più significativo per il nostro discorso « ambiente »: gli articoli n. 5-9-12.

● Vanno avanti, ancora, alcune esperienze importanti nel '70: Officina 74 in Verniciatura. Apertura, con la Fiat, d'una vertenza in Fonderia, certamente superata poi nei fatti dalla ristrutturazione della linea 5, che però, nei suoi caratteri,

ha parecchi risultati frutto delle denunce e delle richieste fatte.

● Tutto questo prepara l'acquisizione più grossa, sul terreno dell'ambiente, di tutti questi anni: l'Accordo aziendale del 5 agosto 1971, con tutto quello che in termini di normativa, controllo, strumenti (libretti e registri), ma ancora di più significa: potere.

Interessa riportare i termini quantitativi e qualitativi dell'applicazione successiva (almeno sino ad un certo periodo) che questo accordo ha realizzato. A maggio del '74, al « Convegno regionale Cgil-Cisl-Uil sulla « sanità » come 5ª Lega portavamo un intervento che era allora il bilancio delle cose fatte ed in cantiere, come azione applicativa dell'accordo 5-8-71 che sinteticamente riportiamo qui di seguito:

AZIONE APPLICATIVA

Questionari

Compilazione dei questionari di gruppo, prima fase d'intervento sui problemi dell'ambiente di lavoro, fatta autonomamente dal delegato e dal gruppo.

Uso del questionario politicamente valido, in quanto ha rappresentato una iniziale presa di coscienza del delegato e del gruppo, rispetto alla organizzazione del lavoro, prendendo coscienza attraverso la partecipazione alla compilazione, all'individuazione delle richieste da formulare a conclusione di questa discussione, rappresentando il primo di una serie di interventi nei quali la non-delega diventa la condizione per modificare nel senso voluto dai lavoratori l'organizzazione del lavoro (a marzo del '72, i questionari compilati erano 71 ed i lavoratori coinvolti 3.000).

Tesserini

Per consentire il massimo di valutazione personale di ogni lavoratore componente il gruppo, si è passati dopo la compilazione del questionario, e solo dopo, alla compilazione del « tesserino provvisorio individuale di rischio ». I dati si riferivano ai fattori nocivi, ai disturbi e malattie, ai rischi presumibili, (a fine marzo '72, in 38 dei 71 gruppi, oltre ai questionari erano già compilati 380 tesserini provvisori di rischio, con una partecipazione dei lavoratori molto varia: in molti gruppi anche il 100%, in altri solo il 15%).

Scheda riepilogativa e rapporto con i tecnici

Le informazioni e i dati dei questionari e dei tesserini sono stati discussi e valutati dai delegati e dai tecnici, sintetizzati e riportati su una scheda riepilogativa. Le informazioni e le indicazioni del gruppo riportate, sono riferite all'organizzazione produttiva, ai dati oggettivi, (officina, reparto, squadra), ai dati soggettivi (disturbi, malattie certe o presunte, proposte rivendicative).

Le indicazioni del tecnico riportate, sono riferite ai rischi presumibili, alle rilevazioni, visite ed esami.

La compilazione della scheda riepilogativa è stata importante perché ha permesso di verificare la necessità e la possibilità d'un confronto fra le conoscenze e le esperienze operaie e quelle dei tecnici della salute.

Si tratta d'un confronto che ha consentito, da una parte, l'individuazione di uno sbocco alle iniziative del gruppo con la definizione delle richieste di rilevazioni, visite ed esami da richiedere, privilegiando la esperienza dei lavoratori, e dall'altra l'individuazione di un ruolo nuovo del tecnico della salute.

Nel maggio '74, le schede riepilogative sono 27: Carrozzeria 8; Fonderie 8; Meccanica 3; Presse 3; Gest. Centr. nessuna.

Nei confronti della Fiat, in rapporto alle iniziative precedentemente citate, sono stati condotti due tipi d'azione, cercando di mantenere distinti gli obiettivi e le controparti. Appena fatto il questionario, sono state avanzate precise rivendicazioni direttamente ai responsabili d'officina.

In genere, si è trattato di proposte per l'eliminazione della nocività, o quantomeno atte a migliorare le condizioni di lavoro. Appena compilate le schede riepilogative, si richiedeva l'intervento dei tecnici, che erano quelli della Fiat, per l'effettuazione delle rilevazioni.

Mantenere questo (prima la partecipazione dei lavoratori, poi il giudizio del tecnico, poi ancora le rilevazioni) è necessario, se si vuole avere una piena autonomia del gruppo omogeneo che non deve attendere il giudizio dei tecnici o i dati delle rilevazioni, per impostare e per attuare l'azione sindacale.

Le rilevazioni sono state richieste su 30 gruppi ed effettuate su 28, consegnate per 24 (Carrozzeria: 4; Presse: 8; Fonderie: 8; Meccanica: 8); devono essere consegnate per 4 posti della Carrozzeria.

Registri

Un'esperienza completa per la costruzione di un registro di dati ambientali è stata compiuta alle Presse, reparto 781 resine.

Per molti versi, il registro ricalca la scheda riepilogativa e, ad esempio, contiene dati oggettivi e soggettivi della scheda, e perciò del questionario, ma con l'aggiunta dei dati dei mutamenti effettuati nell'organizzazione del lavoro, dei dati delle rilevazioni delle ulteriori rivendicazioni, ecc. nella loro sequenza cronologica.

Quest'iniziativa ha prodotto dei risultati:

- a) si è consolidato un metodo ed un modello d'intervento;
- b) si sono messe in piedi (anche se non generalizzate) delle rivendicazioni di modifica all'organizzazione del lavoro (verniciatura, resine, trattamenti termici, sotto-suolo fonderie, pause, ecc.).

Questa fase di gestione dell'accordo è stata attuata con piani di lavoro, con scadenze precise ed un rapporto con i tecnici ed i medici.

per la costituzione delle zone sanitarie e delle « unità di base ».

Limiti di quest'esperienza

Pur avendo acquisito, come Organizzazione sindacale, un metodo unitario d'intervento, questo non è ancora patrimonio di tutti i consigli di fabbrica. Infatti, rispetto a queste difficoltà, la Fiat è riuscita a fare in alcune realtà le rilevazioni dei dati ambientali senza una nostra contrapposizione e proposta, che passa attraverso il questionario alla partecipazione diretta dei lavoratori, perché questi strumenti venivano considerati « burocratici »; sentendoci dire anche « vediamo intanto dai "mac", se la nocività è più o meno presente »; le richieste alla direzione si limitavano per lo più all'aspiratore od a cose generiche.

Primo problema l'unificazione d'un metodo

Quest'obiettivo deve farci superare un altro limite: quello di aver troppe volte delegato, come consiglio di fabbrica, al solo « comitato ambiente » o ad una parte di esso l'iniziativa sull'ambiente di lavoro.

Resta chiaro, però, che se vogliamo passare noi — e non il padrone — alla difesa della salute attraverso la reale partecipazione dei lavoratori e l'attacco all'organizzazione del lavoro, la scelta dell'ambiente e del modo di intervenire deve essere di tutto il consiglio di fabbrica nel suo insieme: questo proprio per la natura delle fasi d'intervento (questionario, ecc.) e per la capacità di organizzare e reggere la lotta sugli obiettivi che vanno dall'aspiratore all'impianto, all'organico, alle pause, ad una diversa organizzazione del lavoro.

L'altro aspetto è quello della differenza venutasi a creare tra l'accordo '71 (utilizzo delle strutture Fiat e anche enti pubblici scelti di comune accordo) e il C.C.N.L. che dice « enti pubblici », portandoci in alcuni casi a non completare la gestione degli accordi per visite ed esami, con la consegna per Carrozzeria e Fonderie delle visite d'assunzione periodiche ed assenze, al fine del « registro dei dati biostatistici ».

Sulla questione dei 10 miliardi per fonderie e verniciatura:

Il 18-7-74 è indetto un primo incontro tra la FLM e la Fiat, nel quale l'Azienda presenterà i suoi programmi di modifiche fatte e da fare. Rispetto alla gestione dei 10 miliardi, vanno poste alcune cose ben precise:

- 1) il problema dell'ambiente non

può e non deve essere delegato ai 10 miliardi e al « comitato » che ne discute.

- 2) Quest'investimento, nella sua quantità, non può essere un plafond all'interno del quale ci sono i margini per la trasformazione dell'organizzazione del lavoro e basta, e perché non lo sia, la gestione dei 10 miliardi:

- a) deve essere conseguente alla gestione degli strumenti, dove comunque il dato che conta non è il « mac » in sé, ma la richiesta del gruppo omogeneo;



Il film di Giuseppe Ferrara, prodotto dal CICA, Comitato interassociativo circoli aziendali con la consulenza del Centro ricerche e documentazione CGIL-CISL-UIL, affronta i problemi della salute dentro e fuori dalla fabbrica, partendo dalla presa di coscienza dell'esperienza operaia.

- b) devono essere individuate rivendicazioni e modifiche anche per grossi impianti (vecchie linee di fonderie, impianti di verniciatura) rifiutando, con la lotta dei lavoratori, alcuni propositi della Fiat, che le modifiche non devono interessare impianti come la verniciatura

- c) non può essere una gestione tecnocratica (tanti milioni divisi a tavolino, per sezione).

- 3) Nella gestione di questo punto, non devono rientrare in alcun modo come « costi » le modifiche già ottenute con le varie direzioni a livello sezionale (es. Fucine Mirafiori) per questo sarà opportuno che i « comitati ambiente »



Dicevamo già allora: è chiaro che questo modo d'organizzare il lavoro va recuperato ancora oggi, con responsabilità precise del gruppo dirigente di lega.

In questo quadro, si è anche sviluppata la trattativa con la Regione

forniscano le opportune documentazioni.

- 4) Senza che sia pregiudiziale, non si può accettare quello che la Fiat si propone: di utilizzare questi soldi per i soli servizi (gabinetti, docce, spogliatoi) e qualche parziale modifica tecnica. (Cose purtroppo avvenute).

Dette queste cose, dobbiamo avere più capacità e coraggio - al nostro interno e nel rapporto con i lavoratori - per affrontare con più efficacia il discorso delle pause durante l'orario di lavoro in certe realtà come Fonderie, Verniciatura o Presse, in modo sostanziale (come ad esempio 1/2 ora e 1/2 ora, 1/4 d'ora e 1/4 d'ora); anche per ribaltare in termini immediati la linea della monetizzazione che la Fiat è sempre disposta a portare avanti.

Oltre a questo, altri risultati relativi a questo periodo sono stati il lavoro sulla « manualistica », specie sul lavoro della Carrozzeria - Verniciatura sul quale maggiore è stato l'interesse in campo nazionale, più che a Torino e a Mirafiori.

Tutto questo, a Maggio del '74

Possiamo quindi notare che vi è un « picco » d'iniziativa sull'ambiente, che a cavallo del '73-'74 tocca il suo punto massimo per poi gradualmente scendere, e purtroppo molto in fretta, fino ai giorni nostri, toccando una valle molto bassa.

Però... due domande:

1. In questo periodo considerato, siamo in grado di dire, anche oggi, e dimostrare che abbiamo migliorato lo « stato di salute » dei lavoratori con i quali abbiamo fatto quelle iniziative. Purtroppo non abbiamo indici e riferimenti.
2. A nostro parere è possibile, sempre in questo periodo considerato, valutare la « crescita della coscienza sanitaria », la non monetizzazione della salute, per capirci. Ci sono, a memoria, spinte alle paghe di posto?

Sostanzialmente si può dire che dai primi mesi del '74 sino ai primi del '76, ciò che ci ha salvato e ci ha fatto rimanere nella media è tutta l'esperienza delle Fonderie di Mirafiori.

Grosso modo una iniziativa che si muoveva contemporaneamente su diversi piani e livelli per tendere ad essere una esperienza complessiva e compiuta, infatti:

- a) iniziativa in fabbrica concordata con la Direzione Fiat e l'SSA che ha portato ad un accordo (riportato sia in un libro, che sul n. 6 del « Consiglio »);
- b) iniziative fuori, attraverso le



« 150 ore », con diversi seminari (73/74; 74/75; 75/76), in un rapporto con l'Università (Clinica del Lavoro e Magistero), con docenti, studenti, tecnici e naturalmente operai e sindacalisti.

1976. Cosa c'è alle nostre spalle nel recente passato

Possiamo ben dire, purtroppo, che di tutta la mole d'esperienza fatta, rimangono qua e là piccoli luccicini. Proviamo ad elencarli in ordine di tempo:

1. Un seminario « 150 ore » alla Clinica del Lavoro di Torino, che continuava cercando di allargare l'esperienza Fonderie (spento durante il Contratto).

2. Un seminario « 150 ore » sempre alla Clinica del Lavoro della zona Mirafiori, a carattere intercategoriale, per affrontare i temi della « riforma sanitaria » (spento durante il Contratto).

3. Alcune discussioni avviate con i compagni della Meccanica, ri-

ferite alla « sala prova motori » sul problema del cambio, benzina-meta-no (spento);

4. 3 corsi per i « comitati ambiente » Carrozzeria, Meccanica, Presse (spenti, tranne che per le Presse, dove vi è continuità rispetto alla tematica « rumore », con un documento preparato dai compagni del « Comitato ambiente »).

5. Confronto aperto con Fiat Teksid (Fonderia Fucine) su « stato di salute » (sta facendo luce: ne ripareremo più avanti).

6. Iniziative e costruzione del Patronato a Mirafiori e nella Zona, in termini unitari (sta facendo luce);

7. Discussione sul problema inidonei-cambi lavoro (luce debole).

8. Discussione sul problema delle rilevazioni ambientali con compagni della Meccanica (quasi spento).

9. Proposta di nuova organizzazione del lavoro del reparto verniciatura (luce di questi ultimi giorni).

10. L'iniziativa (i « 3 giorni di lavoro »).



Nel corso del '69 e negli anni successivi, si tende sempre più a saldare la lotta per il salario, per l'organizzazione del lavoro con il tema del costo umano della produttività (nella foto il corteo del 1° maggio 1973).

do cifre esatte, pensiamo di non essere lontani dal vero, calcolando un totale di inidonei del 25-30%.

Sapendo (anche qui non abbiamo cifre esatte) che il totale dei lavoratori che sono sottoposti a visite periodiche di legge (e che quindi sono esposti a rischi specifici, in rapporto a materiali e sostanze che usano nei cicli di lavorazione) sono circa 20.000 : 5000 due volte l'anno, 15.000 una volta l'anno.

Aggravamento, per molti aspetti dovuto al carattere della crisi economica: cioè con il ricatto dell'occupazione, si limita la « mobilità » (naturale da ciclo a ciclo), da azienda ad azienda, da settore a settore. Il blocco del « turnover » del resto, ne è la conferma, cioè la tendenza crescente a rimanere « costretti » all'interno del ciclo produttivo di maggior rischio, con un sostanziale invecchiamento della mano d'opera in rapporto al ciclo stesso; quindi al moltiplicarsi « dell'aggravamento dello stato di salute » degli operai.

Capovolto rispetto a questo problema o fenomeno, ne abbiamo un altro: « mobilità » selvaggia e giornaliera all'interno dei reparti ed officine, che scombina le squadre ed impedisce la costruzione di una memoria storica dello « stato di salute » dei gruppi omogenei.

● Il carattere della ristrutturazione, oltre all'ordine finanziario-tecnologico-produttivo, visto da quest'angolo visuale che proponiamo, si muove su due coordinate:

A) già sperimentata e messa in opera: l'« espulsione », attraverso il decentramento nell'indotto, negli appalti, di cicli di produzione di rischio ed alta nocività (in questo caso, vale la pena di chiamarlo « lavoro nero »). Esempio ne sono le lavorazioni di fucatura nel Canavese: la linea di fusione prima della attuale linea 5, venduta o ceduta alle Fonderie Mandelli di Collegno.

Paradossalmente, questo processo si è avviato e procede di pari passo con le conquiste che nella grande fabbrica abbiamo imposto sulla « bonifica degli ambienti ». Quindi possiamo registrare in questo periodo nella grande fabbrica, di converso a questo processo, un sostanziale « blocco degli investimenti » per la « bonifica ambientale » (che po-

trebbe utilmente essere un pezzo importante della riconversione industriale).

B) Processo più recente: « recupero e riciclaggio » di lavoratori precedentemente dichiarati inidonei (quindi assegnati a lavori e servizi ausiliari), recuperati volenti o nolenti a lavori di « produzione », avendo in mente, in sostanza, tre « obiettivi »:

- 1) creare reparti-ghetto per questi lavoratori (pare con contributi di fondi Cee e governativi, orientati prevalentemente su progetti ergonomici);
- 2) ridurre il rapporto tra « diretti » ed « indiretti » (come esplicitamente ci ha detto la Fiat-Teksid);
- 3) costringere all'autolicensing un gran numero di lavoratori operando sulla leva maggior controllo sull'assenteismo e sulle inevitabili « dimissioni » volontarie.

O meglio ancora, come senza patemi d'animo ci ha detto la Direzione Fiat-Teksid: « Finora siamo stati bravi; credevamo di ottenere dei risultati positivi; invece no. Allora, adesso intendiamo sbattere fuori chi vive di rendita » (letteralmente).

In tutti e tre i casi, avendo evidentemente accanto ad un più alto indice di produttività, per singolo e collettivo – dovuto alla diminuzione del rapporto tra diretti ed indiretti – e nel totale degli occupati da una parte, dall'altra un analogo risultato dello sfruttamento singolo e collettivo e quindi (forse) un aggravamento complessivo della « condizione operaia » e del suo stato di salute.

● Il nostro modo di operare a Mirafiori, in questi anni, è proceduto sia per accordi aziendali, sia per contratti nazionali, sul terreno dell'ambiente, attraverso il portare a casa solo normativa e strumenti per aggredire l'organizzazione del lavoro; non siamo mai partiti dallo « stato di salute » dei lavoratori per fare aggredire da questi, con i propri problemi ed esigenze di modifica, la questione « ambiente ».

Nei fatti, decine e centinaia di milioni fatti spendere alla Fiat sono stati non una politica riferita ad una strategia d'intervento a lungo respiro, ancorata ad una direzione consapevole della lega, ma il più delle volte il « pallino » di alcuni compagni delegati, o quando andava bene a qualche comitato; comunque, tutto con molto empirismo, con molte richieste da effettuare, poche esaudi-

TUTTO QUESTO SINO A IERI OGGI, A CHE PUNTO SIAMO

● I processi di ristrutturazione-riorganizzazione verticale e orizzontale, tecnologica e produttiva che hanno investito la Mirafiori negli ultimi due o tre anni, hanno rimesso in discussione gli importanti, anche se sconsiderati, mutamenti che con la contrattazione e la lotta avevamo fatto introdurre, a livello di « ambiente di lavoro », in numerosissime realtà produttive.

● Infatti, paradossalmente, pur essendo in presenza di notevoli miglioramenti sull'« ambiente di lavoro », forse siamo, per altro verso, di fronte ad un verticale e pauroso aggravamento dello « stato di salute » dei lavoratori di Mirafiori.

Il 40% di « inidonei » temporanei e permanenti (compresi anche gli invalidi) nelle sole Fonderie e Fucine di Mirafiori (dati del SSA Fiat). Nel totale di Mirafiori, pur non aven-



te dalle direzioni, poche controllate. Con in più un'assoluta mancanza di verifica applicativa di importanti risultati contrattuali (vedi « 10 miliardi »).

COSA ABBIAMO CONTRATTATO E CONTROLLATO DI QUEL PIANO

A fine novembre, nel confronto con la Fiat-Teksid sullo « stato di salute », ci siamo fatti dare la situazione riepilogativa dal '74 ad oggi e la previsione di spesa per il '77; abbiamo a disposizione il dettaglio di spesa: qui riferiamo le cifre più importanti e alcune considerazioni:

- ◆ Investimenti di carattere interno ambientale (74/75/76), a Torino Fonderie e Fucine: 3 miliardi e 268 milioni.
- ◆ Investimenti di carattere esterno - ecologico -: 535 milioni.

CONSIDERAZIONI:

- 1) si può dire che una buona parte della spesa effettuata raccoglie richieste da noi avanzate a suo tempo, a seguito delle varie iniziative;
- 2) una parte della spesa è stata orientata su problemi di igiene: « stipetti » piastrelle, imbiancatura, ecc.;
- 3) una parte considerevole è andata allo smantellamento di vecchie linee di produzioni, quindi alla « ristrutturazione ».

Previsioni di spesa

Fonderie Torino: Ambiente, condizioni di lavoro: 545 milioni (per gran parte raccolgono le richieste da noi avanzate con l'esperienza « anime »).

Diamo quindi qui di seguito, una serie di altre notizie avute nel confronto, che riguardano altri stabilimenti della Fiat-Teksid.

● Carmagnola: anni '74/75/76, spesi per Stabilimento ghisa, 1 miliardo e 774 milioni; spesi per Stabilimento alluminio, 50 milioni.

Previsioni '77: Stab. ghisa: ambiente 407 milioni, ecologia 115 milioni; Stab. allum.: ambiente 118 milioni, ecologia 55 milioni.

● Crescentino: spesi nel '75: 38 milioni e 500 mila; spesi nel '76: 106 milioni.

Previsione '77: ambiente 300 milioni, ecologia 100 milioni.

● Fucine Torino: in corso di spesa: 390 milioni.

Previsione '77: 550 milioni.

● Borgaretto: spesi nel '74, fino al 30-9-76: 563 milioni su ambiente.

Cos'è venuto fuori da questo confronto? Che la Fiat è disponibile a sentire, concordare, cambiare le priorità di spesa sulla base di esplicite, chiare, credibili, possibili nostre richieste e suggerimenti.

In quanti altri posti vi sono oggi in piedi iniziative di questa natura: (ambiente-stato di salute?).

TUTTO QUESTO COME BILANCIO

Certamente, però, con un difetto: forse è troppo quantitativo. L'esperienza deve aiutare a farne un altro, che non è possibile, o comunque è molto difficile quantificare: è un bilancio qualitativo.

1) È modificato in meglio - in peggio -, è rimasto immutato lo stato di salute dei lavoratori coinvolti nelle iniziative? Molto probabilmente non riusciamo oggi ad avere indici e parametri per verificare tutto questo. Ma perché? Perché non abbiamo strumenti? O perché quelli che abbiamo non sappiamo farli funzionare e gestire. Parliamo dei libretti e dei registri, non solo, ma della stessa conoscenza di accordi, contratti e leggi. Crediamo vi sia alquanto da discutere.

2) Cos'è cambiato, tanto per capirci, nella coscienza dei lavoratori, a partire dalla monetizzazione di oltre dieci anni fa, all'attuale esperienza di massa della contestazione-controllo-contrattazione sui carichi di lavoro a Mirafiori.

In pratica, occorre ragionare sull'introduzione del delegato: l'esperienza che gli operai si sono fatti, attraverso questa loro rappresentanza, ha lasciato inalterato o ha

mutato il rapporto tra loro e l'Ufficio Analisi Lavoro o l'Ufficio Tempi e Metodi e quindi con tutta la « scientificità » del padrone sulla predeterminazione dei tempi e carichi di lavoro?

Per essere più chiari e capirci meglio:

— possiamo dire (quanto meno verificare insieme), che oggi forse il grande mutamento lo possiamo misurare su 2 livelli:

IERI - dieci anni fa, il lavoratore era solo contro U.T.M. e quindi da solo doveva difendersi;

OGGI - contesta - controlla - tratta collettivamente con i propri compagni, attraverso il delegato.



INFINE

IERI - Dieci anni fa, c'era qualcuno (compresi i sindacalisti) che in fabbrica pensava fosse possibile modificare l'organizzazione del lavoro?

OGGI - Le esperienze fatte hanno creato questa consapevolezza? C'è riflusso (cioè, certo « la salute non si vende », ma neanche « non si regala »; e quindi le paghe di posto...); come mai? Colpa della gente che non ha capito; colpa dei problemi più generali, o colpa nostra, come delegati e sindacato?

SU DI NOI, ALCUNE COSE È MEGLIO DIRLE CON ESTREMA FRANCHIZZA

1) Troppa gente (tra di noi e anche in fabbrica) crede o fa finta di credere che la condizione operaia sia solamente la busta paga. Troppa gente pecca di presunzione quando parla di organizzazione del lavoro e non sa neanche che cos'è la « di-

spesa-ambiente», o un «questionario».

2) D'altra parte, c'è molta più esperienza accumulata e capacità in molti delegati (su questo tema) dentro in fabbrica, che non nel gruppo dirigente della lega, per non dire a tutti i livelli del Sindacato: basta vedere com'è andata la contrattazione sul capitolo ambiente (e aree a caldo) nell'ultimo contratto. Per non dire, ultimamente, su tutto il confronto costi-produttività a livello generale.

3) Questo, porta ad un fatto molto semplice, che per questa incapacità (certe volte, non volontà), le esperienze non vengono socializzate, tanto meno tramandate. E questo porta ad un'ulteriore considerazione sui gruppi dirigenti dentro e fuori la fabbrica.

Prima del '68, erano certamente pochi i quadri, sia dentro che fuori la fabbrica, ma almeno erano sempre gli stessi - 18 dentro - 3 o 4 fuori, per lunghi periodi.

◆ Sia chiaro, nessuno vuol tornare indietro, ma qual'è oggi l'esperienza?

a) dentro, su 800 Delegati c'è una movimentazione annua del 20-30%;

b) fuori, dal 68-69 ad ora, sono passati per la lega Mirafiori più di 30 operatori (troppi) e pochi sono coloro che si sono fatti una esperienza completa. Per cui le esperienze si mettono o rimangono in piedi se c'è quel qualcuno col « pallino », o fin quando il delegato o il comitato lo tiene in piedi.

4) Non vi è, né a livello di lega, né tantomeno a livello provinciale, una strutturazione dell'apparato che permetta una continuità dell'esperienza, dell'elaborazione, della direzione delle iniziative sull'ambiente.

Siamo stati impegnati nel rinnovo dei Consigli. Abbiamo parlato tanto della « verifica dei delegati » - esigenza per superare la « crisi del delegato » - non è che, forse, il delegato è andato in crisi perché, fra le tante cose, non lo abbiamo più impegnato molto sul terreno dell'organizzazione del lavoro?

IL RILANCIO

Il rilancio - la risalita -, un piano d'iniziativa deve partire dal positivo o dal negativo di tutte le cose che sino ad ora ci sono servite per fare questo bilancio.

La risalita va fatta, a partire dalle esperienze fatte sul terreno dell'ambiente da una parte dall'altra; per,

per fare un ulteriore salto di qualità, la ripresa deve partire dalle esigenze che oggi lo stato di salute impone.

Inoltre, partendo anche e necessariamente dal carattere della crisi economica (ma non solo economica) che investe il nostro Paese, facendo quell'operazione coraggiosa e impegnativa, che dicevamo all'inizio, a Mirafiori, nel cuore del complesso industriale più grande d'Europa.

Un'operazione coraggiosa perché partiamo con alcune difficoltà, rispetto alla Fiat, in termini di conoscenza e di proposte immediate.

Un'operazione difficile, certo, che però, proprio perché tale, deve saper superare i nostri limiti e sovravanzare demistificando « l'oggettività Fiat » proprio sul suo terreno.

Sul discorso dei costi e della produttività, quando anche noi non accettiamo « l'oggettività Fiat » (e nel Movimento spesso accade), ci limitiamo ad esprimere il nostro dissenso alla politica Fiat, che è pratica risposta di tutti i giorni ai problemi dei costi e della produttività. Prati-



Mutua, ospedali, infortuni, assenteismo per malattia, ecc.: una faccia del problema « ambiente » che deve essere affrontato a livello di Stato e quindi della società, per battere le spinte del padronato che mirano a risolvere la riforma sanitaria nazionale nel solo fine assistenziale, scaricando così fuori dal ciclo produttivo il suo costo umano.

ca risposta, quando attraverso nuove tecnologie si tolgono strozzature di nocività e di rischio: però la Fiat si toglie, ma ci toglie (anche) occupati. Si può dire di no?

Com'è possibile riequilibrare il livello occupazionale perso in altre situazioni?

Vi è qui un primo tema che ci porta subito dentro la « vertenza » e cioè nell'andare a verificare e costruire insieme una « mappa » di queste « strozzature di rischio », per vedere in rapporto ai piani di modifica Fiat, come si realizza un riequilibrio degli occupati.

Pratica risposta, quando la Fiat, nei fatti, ci ripropone la politica dei due tempi: lo straordinario o mobilità, oggi, per più occupati domani.

Per non dire, oggi, di tutto il discorso Governo-Confindustria su costo del lavoro-produttività. Proviamo a vedere ed elencare su quali terreni si profila l'attacco dell'avversario e cosa ne può saltare fuori:

- festività lavorate;
- ferie scaglionate;
- assenteismo - riduzione forzata, ma anche indotta da questi provvedimenti, con in più un maggior controllo anche sul problema maternità;
- mobilità indiscriminata;
- uso dei sabati;
- straordinario;
- aumento turni.

Crediamo di non sbagliare di molto, se tutto questo significherà verticalmente un aumento della produttività, con paradossalmente (la tendenza è già in atto) una diminuzione degli occupati (ed in più il blocco della contrattazione articolata e salariale). Cosa può significare questo

sulla condizione operaia? Tutto il problema sullo stato di salute è un problema centrale da affrontare nei periodi delle vacche grasse, o anche adesso? Riteniamo che si debba affrontare sul terreno dei costi e della produttività, che per noi significa chiaramente - « costi » = difesa della salute, « produttività » = utilizzo pieno di tutte le risorse umane quindi produttività sociale. Questo, oggi!

Su un terreno certamente insidioso, ma per battere l'attuale posizione Fiat e confindustriale, che strumentalmente premono per l'avvio della « riforma sanitaria nazio-



nale » come momento di razionalizzazione che serve per diminuire i costi per le imprese sul salario previdenziale – aumentare la produttività propria ed in questo caso, anche quella del servizio sanitario al solo fine assistenziale (in pratica facendo aumentare le code al futuro « Inam »), per scaricare fuori dal ciclo produttivo il massimo di esigenza di recupero psico-fisico dei lavoratori; quindi come massimo scarico di tensione e di lotta che inevitabilmente avverrebbe contro l'organizzazione del lavoro.

È chiaro che siamo in difficoltà perché la Fiat, oggi, è in grado di sommergerci di dati e cifre che dimostrano la sua « oggettività »:

- ◆ il costo degli impianti;
- ◆ il costo del lavoro-l'assenteismo;
- ◆ i mutamenti tecnologici;
- ◆ il costo del denaro;
- ◆ gli scioperi-la conflittualità.

Vi è un costo che la Fiat non calcola mai, di cui non ha mai fatto il conto, e se lo ha fatto si guarda bene dal rivelarlo (nell'incontro con la Fiat-Teksid, la Direzione si è rifiutata di consegnarci i dati disaggregati riguardanti lo stato di salute, la lo-

calizzazione degli invalidi ed inidonei).

All'osso, la questione è questa: dovremo avere l'ambizione, la volontà, la capacità di fare il conto e calcolare quanta salute viene persa individualmente e collettivamente in ogni tipo di vettura Fiat (proprio come fa la Fiat), per unità di prodotto, moltiplicato per il numero totale di vetture prodotte.

Sarebbe interessante misurarci con la Fiat, in fabbrica e a livello di opinione pubblica, in rapporto ai suoi problemi produttivi, particolari e generali, rispetto a quanto l'assenteismo per malattia ha prodotto, quanti infortuni lievi-gravi-mortalità, inidonei, invalidi, nevrotici, matti, ore d'inattività, medicinali, ecc.

È possibile, quindi, riassumere la questione della condizione operaia non in termini puramente economici (la busta paga, anche se importante), ma come questione della integrità psico-fisica del lavoratore dentro e fuori della fabbrica, come condizione per commisurare attorno all'uomo, alla sua integrità psico-fisica, il parametro dei costi e della produttività che dal ciclo di lavoro investe la società.

Se questo è vero, occorre pensa-

Sul territorio, nella città la salute dei lavoratori è un nuovo riferimento a cui commisurare il rapporto costi-produttività sociale. Vi è quindi una battaglia politica e culturale che deve uscire dagli argini della fabbrica, della categoria per investire la società, l'opinione pubblica, le istituzioni, i partiti, lo stato.

re se a Mirafiori, a partire dal concreto « stato di salute » dei lavoratori, è possibile che questo titolo stia all'interno della « Vertenza Fiat », evidentemente, non in termini generali, ma specifici ad ogni singola realtà, con iniziative di movimento; con un parametro dei costi-produttività opposto a quello Fiat.

Vi è un fatto, a nostro avviso, su cui occorre con grande durezza lanciare lo scontro: se è vero che nell'attuale periodo storico il carattere della crisi (cicli di congiuntura alta e bassa che si susseguono con una periodicità più ravvicinata che nel passato), questa caratteristica pone l'esigenza del ruolo e dell'intervento dello Stato nella politica economica, e quindi nel carattere della politica Industriale. È illusorio, mistificante, povero culturalmente; ha il fiato corto una posizione come quella della Fiat, che tende a commisura-

rare il rapporto costi-produttività a livello dell'impresa e basta.

È il livello dello Stato e quindi della società, il nuovo riferimento a cui commisurare il rapporto costi-produttività. Questo ragionamento non è scontato nel nostro modo di fare politica (che è pratica contrattuale quotidiana, su precisi contenuti ed obiettivi).

È una concezione, questa, che ci pare negli ultimi tempi sia sempre meno presente nel dibattito all'interno del Movimento sindacale e operaio. Vi è, quindi, una battaglia politica (pratica quotidiana di confronto) e « culturale » che deve uscire dagli argini della fabbrica, della categoria, per inondare la società, l'opinione pubblica, le istituzioni, i partiti, lo Stato.

Se tale pratica politica deve essere una scelta del Movimento, occorre che questa scelta che facciamo all'interno del dibattito per la « vertenza Fiat » esca dalle enunciazioni, dalle sperimentazioni fine a se stesse sul tema « ambiente », ma precisi un intervento in ragione a priorità inderogabili, in rapporto allo « stato di salute » dei lavoratori di Mirafiori, attuali e futuri.

Proviamo quindi a pensare quale può essere il contributo che possiamo dare al Coordinamento Nazionale Fiat, per la definizione del capitolo ambiente nella « vertenza ». Proviamo a ragionare su tre livelli di confronto:

1. - AZIENDALE

(avendo cura di precisare, a questo livello, due questioni):

A) La Condizione Operaia: cioè le priorità inderogabili rispetto ai rischi più gravosi da affrontare - che del resto sono i punti di attacco, al tempo stesso più drammatici e comuni in quasi tutti i posti di lavoro -:

- ◆ silice = silicosi;
- ◆ rumore = sordità;
- ◆ amianto = asbestosi;
- ◆ infortuni = inabilità-invalidità;
- ◆ sostanze cancerogene = tumori;
- ◆ sostanze inquinanti le vie respiratorie;
- ◆ 4° gruppo di fattori = nevrosi ecc.

Si pone come obiettivo il portare a casa, nella « vertenza Fiat », l'impegno dell'Azienda a concordare con i vari consigli di settore « piani d'intervento » per la drastica riduzione (50%) degli esposti ai rischi suindicati, o quanto meno i rischi per i quali è oggettiva una loro quantificazione. Operando su due strade:



- 1) modifiche impiantistiche (nel breve-medio-lungo periodo);
- 2) minor esposizione al rischio, attraverso maggiori pause articolate nell'area della giornata e uso di strumenti protettivi durante l'esposizione al rischio; quindi durante il periodo diretto di lavoro.

B) AREE E CICLI DI LAVORO ben precisi e individuati, come prima fase sperimentale su cui concordare i piani d'intervento per evitare l'impegno generico e alla fine inconcludente.

— Si tratta di mettere sulla « pianta » di tutta la Mirafiori tante bandierine rosse (che segnalano pericolo) su tutti i punti sui quali individuiamo la gravità dei rischi che abbiamo elencato prima.

— Quindi, individuando quali officine, reparti, cicli, ci interessano prioritariamente e conseguentemente la quantità di lavoratori che vengono investiti da questo tipo di scelta.

— Sapendo, evidentemente, che la possibilità d'intervento, contrattazione, controllo, gestione, sia in rapporto alla trattativa con la Fiat, ma anche rispetto alle nostre capacità e forze, sarà certamente, nel medio periodo, una quantità di lavoratori limitata nei vari settori.

2. - INTEGRATIVO

Si tratta di vedere cosa, in termini di nuove acquisizioni normative, intendiamo portare a casa in rapporto a quanto scritto sul vecchio accordo aziendale e sul recente contratto di categoria; ad esempio:

- a) il completo superamento del cosiddetto « segreto industriale » sulla composizione di determina-

te sostanze (per evitare altre Seveso);

- b) la conoscenza quantitativa e qualitativa del servizio sanitario aziendale;
 - l'utilizzo del servizio sanitario aziendale per recupero dati attualmente in possesso della Fiat per quello che riguarda visita di assunzione e visite periodiche di legge;
 - utilizzo del S.R.R.A., anche qui in funzione del recupero dati;
- c) riconoscimento dell'ente locale come unico ente preposto a medicina-igiene-sicurezza del lavoro (vuol dire in pratica il riconoscimento dell'unità di base). È chiaro, come diremo più avanti, che tutto questo pone l'esigenza contestuale d'avere e d'aprire il confronto con gli enti locali.

3. - APPLICATIVO

- a) Recupero dell'insieme delle richieste eluse-inevase, cioè di quell'insieme di proposte di modifica dell'ambiente presentate alle varie direzioni di settore e solo in parte soddisfatte.



Quindi, piano di scelte concordate con le varie direzioni e sua attuazione - controllo - gestione in tempi corti.

- b) Recupero e riutilizzo positivo degli operai inidonei, attraverso individuazione di recupero professionale e destinazione su nuove aree lavorative, con piani concordati a livello di ogni settore. Questo, nell'ambito della gestione del contratto, la parte riguardante handicappati su cui a Torino

non abbiamo sinora nessuna esperienza.

- c) Nell'ambito dell'applicazione della prima parte del contratto, va data preventiva conoscenza sia alle organizzazioni sindacali, sia agli enti locali e Parlamento, dei progetti d'attività di ricerca e sviluppo sui problemi « ambiente-ecologia » e « impiantistica » che gli enti stessi di ricerca Fiat conducono.
- d) Discorso sui « 10 miliardi », recuperando linee ed esperienze del maggio '74 e ultimo confronto con Fiat-Teksid. Con piano concordato sul dove-come-quando, riferito ai rischi prioritari e le aree di intervento immediato. Evidentemente, nell'ambito di un ragionamento fatto nel Coordinamento Nazionale Fiat.

CONFRONTO CON LE ISTITUZIONI

Proviamo ora a ragionare, sul terreno contestuale, sul come aprire il necessario ed inevitabile confronto con le istituzioni (Regione, Provincia, Comune). Necessario ed inevitabile, se no non trova possibilità di sbocco positivo, nella vertenza Fiat, il portare a casa il riconoscimento dell'unità di base, in pratica non diventa credibile, oltretutto riferito al fatto che le posizioni della Confindustria puntano ad una centralizzazione nazionale o regionale degli enti sanitari, al massimo razionalizzati in maniera tecnocratica, tagliando fuori tutto il nostro discorso della partecipazione e gestione democratica dal basso nell'ambito dell'unità di base e U.L.S.

In questo senso, si muove anche la lettera dell'Unione Industriale di Torino, diretta a tutte le aziende, in cui esplicitamente s'invita a non tenere in conto questi organismi di base ed a rivolgersi, anzi, alle strutture tradizionali (specie Ispettorato del Lavoro).

Schematicamente, il nostro ragionamento deve orientarsi nell'ambito delle scelte di zonizzazione effettuata dalla Regione e dal Comune; sapendo che la Zona 23 Mirafiori Sud (che ci interessa) per la presenza della Fiat-Mirafiori, è una zona atipica (fuori dalla normalità) e che quindi, per quello che compete all'unità di base, è assolutamente insufficiente la possibilità d'intervento in fabbrica, l'attuale competenza delegata che prevede solo igiene; mentre non prevede il capitolo medicina, che per noi è il più importante perché è il discorso sulla prevenzione al danno della salute.

Occorre dunque (non perché a Mirafiori vogliamo più di altri) che

in via straordinaria la Regione attivi la legge agli enti locali in materia, appunto, di medicina-igiene e sicurezza sul lavoro; quindi, nell'ambito delle unità locali dei servizi di Mirafiori, l'unità di base ha potere di controllo.

Di pari passo, attraverso la legge 382, si dà la possibilità da parte dell'U.L.S. (e quindi dell'unità di base) dell'utilizzo dell'esistente (enti sanitari e previdenziali) sul piano pubblico e dell'uso finalizzato al suo superamento (da privato a pubblico)

Dallo stato di salute alla costruzione dell'unità di base a Mirafiori

In pratica, cosa potrebbero cominciare a fare subito il « comitato di partecipazione » da una parte, la lega, i consigli ed i comitati ambiente e patronato dall'altra?

1. - IL COMITATO DI PARTECIPAZIONE

Riteniamo che una scelta operativa immediata possa procedere contemporaneamente su vari livelli:

— **Istituzionale**, intendendo di quanto rilievo, sotto questo aspetto, può essere il ruolo, l'autonomia politica ed operativa peculiare dell'unità di base, che le deriva dalle prerogative di legge delega. In questo ambito, con una prima approssimazione, la definizione dell'unità di base come un sistema informativo rispetto, da una parte, al territorio (quindi pensando a unità di base come primo tassello per la costruzione della U.L.S. e il rapporto con le istituzioni) e dall'altra verso i luoghi di lavoro.

— **Verso il territorio**: si tratta, nella pratica, di tutta la partita della « ricognizione » e del « censimento », intanto delle aziende e delle loro caratteristiche merceologiche-produttive-tecnologiche, per numero di addetti; del carattere ecologico ambientale, abitativo, di servizi in un territorio che è « recintato » da: strada Vicinale del Portone, corso Orbassano, corso Tazzoli, corso Urss, via O. Vigliani, via Somalia, confine Comune Nichelino e Beinasco, che nella zonizzazione sanitaria è chiamata zona 23 Mirafiori Sud con:

- 15.356 nuclei familiari - metalmeccanici x aziende;
- 52.113 abitanti - chimici x aziende;

dell'attuale servizio sanitario aziendale che in pratica si mette al servizio dell'ente locale, anche se dobbiamo sapere che nella fase di transizione vi sarà inevitabilmente un duplice uso: da parte dell'Ente, da parte della Fiat.

È chiaro che oltre a questa disponibilità politica, l'Ente locale dovrà coerentemente assumere anche una eguale disponibilità finanziaria che soddisfi di mano in mano le esigenze che i piani di intervento nella fabbrica e nella zona si porranno.

- 34.210 elettori - tessili x aziende;
- commercio x aziende;
- autoferrotranvieri x aziende;
- parastato, ecc. x aziende.

— Loro localizzazione e rapporto con situazione abitativa ed ecologica.

In questo ambito, costruendosi necessariamente un rapporto, con il « consiglio di zona », di carattere politico ed operativo che garantisca il piano d'intervento nel breve-medio-lungo termine e la necessaria scelta di priorità (mappa di zona).

Verso i luoghi di lavoro: è però in questa direzione che immediatamente nella zona 23 Mirafiori Sud, occorre necessariamente, data la sua peculiarità ad unicità in rapporto ad altre zone, fare scelte prioritarie ed esplicite.

Vogliamo dire che in questa zona occorrono, da una parte, coraggio ed impegno politico, dall'altra, realismo, il che significa che abbiamo coraggio ed impegno politico se la scelta prioritaria è la Fiat Mirafiori; ma proprio perché la Fiat Mirafiori, con il necessario realismo e con ragionevolezza, per un periodo non certamente breve, l'attenzione ed il lavoro sarà concentrato prevalentemente su questa scelta, caso mai recuperando nel medio periodo qualche altra fabbrica.

Detto questo, si può individuare un « piano di minima » nei confronti della Fiat, come unità di base, usando le prerogative « istituzionali » che a queste sono demandate. Un piano di minima che sia coerente, e quindi richiedendo alla Fiat:

- a) la mappa della nocività di tutta la Mirafiori, articolato per settori ed officine in rapporto a materiali e sostanze usate, per le quali la

VERNICIATURA
INQUINAMENTO DELLE
VIE RESPIRATORIE

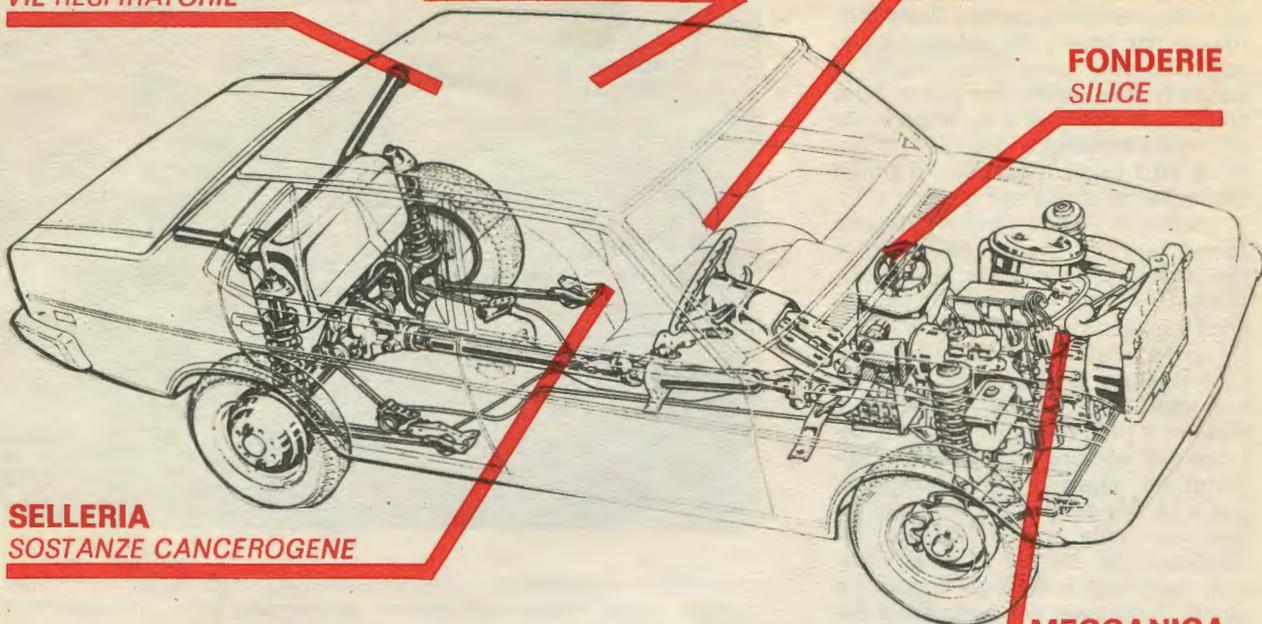
PRESSE
RUMORE E INFORTUNI

LASTROFERRATURA
RUMORE

FONDERIE
SILICE

SELLERIA
SOSTANZE CANCEROGENE

MECCANICA
INFORTUNI



Sarebbe interessante misurarsi con la Fiat, in fabbrica e a livello di opinione pubblica, calcolando quanta salute viene persa individualmente e collettivamente dai lavoratori per ogni tipo di vettura Fiat, per unità di prodotto, moltiplicato per il numero totale di vetture prodotte.

Fiat deve fare la domanda d'esercizio annuale.

- b) Lo stato di salute ed il numero dei lavoratori esposti a rischio, in rapporto alle mappe di nocività e agli obblighi di legge riferiti alle visite periodiche:
- il numero di invalidi, inidonei temporanei e permanenti e la loro collocazione nei cicli di lavorazione;
 - l'andamento dell'assenteismo per malattia e degli infortuni.
- c) Le rilevazioni ambientali effettuate sia dall'Azienda sia da altri enti.
- d) La raccolta-verifica e sintesi di giudizio politico sulle esperienze fatte dal Sindacato a Mirafiori, dall'accordo 5-8-71 ad ora.

Tutto questo pone due esigenze immediate:

- Corso di formazione per il Comitato di partecipazione, per poter approfondire questa prima partita e cioè territorio-fabbrica.
- Rapporto e approfondimento « ruolo tecnici ed enti », specie in rapporto al ruolo dei tecnici nell'unità di base, per sapere come ricondurre a sintesi politica l'insieme dei dati ed informazioni che si vanno raccogliendo, e quindi l'esigenza di costruire parametri e criteri che diano un « linguaggio » comprensibile ai vari soggetti interessati: comita-

to di partecipazione, tecnici, lega, consigli, lavoratori.

A questo proposito, pensiamo solo come converrà sistemare-analizzare-trarne giudizi comprensibili, da ritornare in fabbrica ai consigli per tutti i dati quantitativi e politici riguardanti i problemi degli infortuni-inidonei-malattie professionali, e cioè per tutta la tematica riguardante il « patronato ».

Lo stesso ragionamento ci pare valga per tutto il discorso sull'assenteismo, con in più la difficoltà di rapportare i dati quantitativi ad una materia dove gli elementi di giudizio si prestano poco alle statistiche, ma entrano nella sfera dei comportamenti individuali e di gruppo; dei giudizi soggettivi sulla condizione di lavoro, sulla visione della fabbrica e del lavoro, del rapporto tra gli uomini, sulla coscienza di classe.

2. - IL PIANO SINDACALE

Consideriamo il piano sindacale, che coinvolge direttamente il sindacato prima, quindi i comitati ambiente, i consigli, la lega, il coordinamento provinciale, la FLM provinciale, le strutture orizzontali della Zona, i centri nocività, ecc.

Si tratta, se si vuole essere coerenti con l'impostazione della vertenza Fiat, di operare delle scelte di intervento che stiano in quelle priorità che si sono affermate. Nel merito, bisogna definire le aree ed i

cicli di lavoro, in rapporto ai rischi individuati.

Siamo convinti che la scelta di priorità deve avere questa caratteristica, « mirata » al danno specifico alla salute in quanto ci permette:

- di aggredire l'organizzazione del lavoro là dove questa mette a repentaglio in maniera drastica e irreversibile l'integrità dei lavoratori; perché queste scelte le mettiamo concretamente sulle gambe dei lavoratori che direttamente pagano ora sulla pelle gli effetti dell'organizzazione del lavoro;

- di confrontarci, non in termini generici e vaghi (si pensi all'utilizzo dei 10 miliardi) con la Fiat, ma sul concreto, concordando con questa precisi piani d'intervento, bonifica e riduzione di esposti;

- di costruire - con le scelte « mirate » - da una parte esperienze emblematiche, che per la loro compiutezza (dal G.O.O. alle richieste alla Fiat, al confronto con i tecnici, al ruolo dell'unità di base) permettono di costruire un modello esportabile (non necessariamente dopo, anche durante) in altre realtà lavorative con altri rischi, con altri danni alla salute; dall'altra parte, sono, a nostro avviso, la condizione perché una « politica di settore » abbia dei contenuti ed obiettivi ben precisi ed omogenei. Quando diciamo « condizione » per una politica di settore, non vogliamo dire che la proposta che facciamo sia l'indi-

spensabile (si può fare una politica di settore anche a partire dalle qualifiche, dai tempi, dal salario, ecc.); vogliamo dire, però, che lo stato di salute (come condizione prima della condizione operaia) è un importante elemento unificante che, a differenza di altri temi, raccoglie l'insieme dell'organizzazione del lavoro.

Inoltre, il mirare l'intervento può permettere a livello del settore (pensiamo la siderurgia per silice, silicosi; ma il resto per rumore, ecc.) un obiettivo che unifica la categoria a livello provinciale e regionale rispetto a strumenti (registro regionale degli esposti), modello e metodo d'intervento (linguaggio comune nel settore individuato), contenuti ed obiettivi della categoria, che a partire dallo stato di salute recuperano dalla grande fabbrica l'espulsione del rischio e della nocività nell'indotto e negli appalti, e quindi il discorso sul ruolo delle Zone. È certo, però, che proprio una scelta « mirata » presuppone un adeguamento dell'organizzazione del lavoro del Sindacato a livello verticale e orizzontale, con specifiche responsabilità di lega, zona, coordinamenti, ecc., coerenti con queste priorità e queste scelte, così come dicevamo nel maggio del '74.

Presuppone, d'altra parte, l'immediata individuazione di controparti sia nelle aziende, sia nelle loro organizzazioni territoriali, sia un confronto con gli enti locali, gli enti assistenziali e previdenziali, gli istituti di ricerca, la scuola, l'università. Le scelte « mirate », d'altra parte, sono la garanzia della costruzione di un modello assumibile per realtà lavorative analoghe in altre unità di base che, nei fatti e nella pratica politica ed operativa, presuppongono la costruzione di rapporti con aziende-tecnici-enti in maniera unitaria. Inoltre, danno la concreta possibilità di realizzare strumenti di conoscenza e controllo a livello regionale (pensiamo ai registri degli esposti rispetto a rischi specifici).

3. - FASI DI LAVORO DEI CONSIGLI E DELLA 5ª LEGA

PRIMA FASE

1) Concordare con la Fiat, sulla base dell'esperienza fatta in questi anni, un programma d'intervento su aree scelte, avendo in mente quegli obiettivi particolari e generali che dicevamo.

2) Mettere in moto tutti i consigli e i delegati interessati alle aree scelte per l'intervento, fornendo loro uno strumento di analisi dell'organizzazione del lavoro che permet-

Se per produttività si intende utilizzo pieno di tutte le risorse umane, quindi produttività sociale, il problema degli anziani, dei giovani, delle donne, dei bambini, cioè del complesso dei servizi sociali, riguarda da vicino l'Unità di base e l'Unità locale dei servizi, il cui riconoscimento da parte padronale non può essere rimandato oltre.



ta di sistemare con una prima approssimazione la condizione operaia di quella realtà.

Lo strumento che forniamo (che abbiamo elaborato) è un « quesio-

nario di indagine conoscitiva sull'organizzazione del lavoro e sui processi di ristrutturazione ».

Anticipiamo solo che questo strumento, può servire a costruire





dal punto di vista dei problemi emergenti agli occhi dei delegati, le mappe sull'organizzazione del lavoro e da queste le mappe di nocività da mettere a confronto con quelle forniteci dalla Fiat.

SECONDA FASE

Possiamo, a questo punto, andare oltre nel programmare l'iniziativa muovendoci ancora su due livelli:

1) In rapporto alle scelte di aree lavorative che abbiamo fatto individuare, in ogni area e in totale quanti lavoratori vogliamo investire e interessare.

Si tratta anche qui d'essere coraggiosi, ma al tempo stesso dobbiamo realisticamente ragionare su un numero totale di lavoratori di tutta la Mirafiori gestibile politicamente ed operativamente (proviamo a pensare a tutti i dati che interessano rispetto a visite di assunzione, visite periodiche, rilevazioni, assenteismo, infortuni, invalidi, inidonei, e tutto questo deve essere gestito politicamente dall'unità di base). Quindi, in quante squadre cominciamo la sensibilizzazione e il coinvolgimento, con la compilazione del « questionario sull'ambiente ».

2) Infatti, questo è il livello di contemporaneità: cioè, quello di programmare il completamento dell'attività di formazione sull'ambiente che dia elementi conoscitivi tali che dall'elaborazione teorica (= dispensa) portino all'uso dello strumento di indagine (= questionario) per tutti i delegati ed i comitati interessati alle scelte operate; sino alla simulazione della vertenza con la Fiat ed al confronto con i tecnici e gli enti (e qui il ruolo dell'unità di

base), per discorso visite-esami e rilevazioni ambientali.

TERZA FASE

Questa fase è quella che deve portare fuori dalla fabbrica l'iniziativa, superando quindi tutte le esperienze del passato, trovando nell'unità di base un punto di arrivo.

Ci interessa, però, rilevare a questo punto il ruolo dei tecnici all'interno dell'unità di base (e quindi l'uso di questi da parte del comitato di partecipazione). Certamente, un maggior approfondimento potremo averlo nel « corso di formazione del comitato di partecipazione », da farsi.

Vogliamo mettere al dibattito tre ragionamenti:

- a) ruolo dei tecnici presenti nell'unità di base, che deve essere professionale, specialistico, nel senso - estremizzando il concetto - che il medico generico farà tutte le schede riepilogative, che il chimico farà tutte le rilevazioni che servono, che decideranno i tecnici a chi commissionare: enti, laboratori, clinica, rilevazioni, visite, esami;
- b) ruolo tutto « politico », nel senso che i tecnici interverranno a partire dalla loro « esperienza » nei criteri d'iniziativa ed intervento nei gruppi omogenei;
- c) ruolo tecnico-politico, nel senso che la definizione dei criteri diventa un momento di confronto d'esperienza tra i lavoratori e Sindacato e tecnici; a partire da questo dato politico, si sfruttano le capacità professionali del tecnico dell'unità di base nel saper individuare gli enti-scuole, ecc. a cui fornire i criteri d'intervento, tentando quindi di uniformare e

cambiare l'uso delle strutture pubbliche.

QUARTA FASE

Se nella fase precedente eravamo usciti dalla fabbrica, occorre adesso vedere come l'unità di base assume il ruolo di « boa » dalla quale l'iniziativa arriva e ritorna in fabbrica ai diretti interessati.

Il « ritorno » significa, nei fatti, come un insieme enorme di dati, di giudizi, usando tecnica e scienza (elaboratore) a cui forniamo criteri e parametri, a cui forniamo non tutti i dati e giudizi, ma quelli che riteniamo essenziali, ci ritorna in termini di linguaggio di sintesi politica comprensibile che permetta, a partire dallo stato di salute dei lavoratori che abbiamo interessato, di controllare-verificare se è diminuito il costo umano ed è quindi aumentata la produttività sociale.

PROPOSTA DI LAVORO IN COMMISSIONI DURANTE I « 3 GIORNI »

1. - Commissione AMBIENTE

Recupero e trasmissione della esperienza fatta in questi anni, sia in fabbrica, come iniziative, sia fuori come attività di formazione sindacale su ambiente ed esperienza « 150 ore » all'università. Che tipo di esperienza ed esigenze presenti sono tra i partecipanti. Che tipo di rilancio, in rapporto a scelte e piani di intervento. Conoscenza accordi. Contratti. Leggi. Strumenti.

2. - Commissione PATRONATO

Ruolo istituzionale del « Patronato ». Problemi dell'assistenza. Ruolo politico e di presenza del « Patronato » in fabbrica, in zona, in rapporto ai problemi delle malattie professionali, infortuni, salario previdenziale e problematica ambiente, stato di salute, organizzazione del lavoro. Strumenti.

3. - Commissione UNITA DI BASE - U.L.S. - TECNICI

Ruolo U.d.B.-U.L.S. in rapporto alle delibere degli enti locali e « Progetti riforma sanitaria nazionale ».

Problemi del censimento, della statistica, conoscenza leggi, disposizioni, accordi, contratti.

Rapporto e ruolo dei tecnici dentro le unità di base e fuori degli enti.

Problemi delle rilevazioni, visite, criteri di diagnostica.

Ruolo « comitato di partecipazione ».



Comunicazione di F. Gheddo
della segreteria provinciale
CGIL-CISL-UIL

Assenteismo e controlli di malattia

Mi limiterò a riferire alcuni dati tecnici, statistici e brevi considerazioni:

nel 1955, nella provincia di Torino, la media delle giornate di assenza per malattia è stata di sette giornate per lavoratore dipendente (ovviamente, non solo metalmeccanici, ma tutte le categorie di lavoratori iscritti all'Inam).

Erano gli anni del lavoro quasi artigianale; ad esempio, le catene di montaggio alla Lancia « scattavano » ogni 15 minuti, le linee di montaggio a flusso continuo erano ben diverse da oggi. Erano anche anni duri per i lavoratori: i licenziamenti erano più frequenti, il lavoratore meno difeso. I più vecchi tra noi se ne possono ricordare, parecchi lavoratori venivano a lavorare con la febbre, per paura di perdere il posto di lavoro.

Vent'anni dopo, nel 1975, sempre nella provincia di Torino, la media delle giornate di assenza per malattia è stata di 13 giornate per lavoratore, con un aumento di quasi il 100% in venti anni. (Dati Inam che comprendono solo le malattie superiori ai tre giorni). Sembra un aumento straordinario, ma se valutiamo alcuni dati si può giudicare che l'aumento va correlato con altri dati, per capirne il significato e valutare con maggiore obiettività il fenomeno.

Per un periodo di tempo minore, cioè dal 1957 al 1971, abbiamo un indice di variazione dei ricoveri ospedalieri per forme morbose gravi che fatto cento nel 1957 registriamo 207 nel 1971. Per talune malattie, l'indice di variazione ha subito un incremento impressionante: ad esempio, per le turbe mentali e psicone-

vrosi, l'indice di variazione è pari a 593, per le malattie del sistema circolatorio, 286, per le malattie delle ossa ed organi di locomozione 285, ecc. sempre raffrontate al 100 del 1957.

Altro esempio: In provincia di Torino, ogni mutuo Inam consumava nel 1955 cinque prescrizioni farmaceutiche, nel 1975, ne ha consumate quindici.

Sappiamo, ad esempio, che i lavoratori dipendenti, ed in particolare gli operai, sono i più soggetti alle malattie non solo, ma è scientificamente dimostrato e statisticamente confermato che le categorie sociali cosiddette inferiori, hanno una vita umana di durata inferiore rispetto alle altre categorie. Le due malattie del secolo: gli infarti ed i tumori, è dimostrato che colpiscono di più gli operai rispetto alle altre classi sociali. Anche per la maggioranza delle altre malattie è dimostrato, da statistiche fatte in Usa, Inghilterra, Giappone, ecc. che i più colpiti sono i lavoratori dipendenti ed in particolare quelli manuali. La considerazione è che i meno abbienti pagano di più sia in termini di emarginazione che di perdita della salute.

Altra osservazione importante è che l'assenteismo dal 1955 al 1975 aumenta in modo graduale con il cambiamento dell'organizzazione del lavoro e l'introduzione del taylorismo esasperato. Tale aumento avviene praticamente senza sbalzi particolari, in corrispondenza dell'introduzione dello Statuto dei diritti dei lavoratori.

Altra osservazione, a proposito dello Statuto, riguarda la vecchia polemica che hanno fatto i padroni tipo: « quando controllavamo noi, c'erano meno assenze, perché i nostri controlli erano efficaci e tempestivi, invece l'Inam... ».

La realtà dimostra che le cose vanno diversamente, poiché: i controlli fiscali vengono effettuati dall'Inam entro la giornata, se la richiesta dell'azienda arriva entro mezzogiorno ed entro il mezzogiorno successivo, se la richiesta arriva dopo le dodici. Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato in qualsiasi parte del territorio nazionale.



La sequenza, drammatica come la storia dell'ipca di Ciriè, si riferisce al dramma giapponese dello stabilimento per la produzione di azoto di Kyushu, quello famoso per « i pesci al mercurio ».

Da anni le acque di scarico dell'industria sono defluite liberamente nel mare, inquinando tutta la costa di composti di mercurio organico.

La morte di decine di persone e il diffondersi di una « strana malattia », chiamata « minamata » che inizia con un intorpidimento progressivo della punta delle dita e delle labbra, tremolito, indebolimento dei centri nervosi, fino al loro blocco totale, posero nel '71 al centro dell'opinione pubblica il dramma di Kyushu. Nella foto qui accanto, la popolazione protesta contro la decisione della previdenza sociale che si è decisa a pagare sette milioni di lire per ogni persona deceduta tra atroci sofferenze. Al centro un cartello con l'immagine di Toshimasa Tanaka, un ragazzo di 14 anni ucciso dalla « minamata »

Di fronte all'inefficienza dell'assistenza Inam, possiamo dire che il settore dei controlli di malattia funziona egregiamente.

Nella provincia di Torino, le aziende hanno chiesto nell'anno 1975 (ultimi dati a disposizione) 73.854 controlli nei confronti di lavoratori assenti per malattia, ai sensi dell'art. 5 dello Statuto e l'Inam ne ha effettuato 73.201, quasi il 99%.

A questi controlli, effettuati per conto delle aziende, vanno aggiunti 170.824 controlli disposti direttamente dall'Inam, che aggiunti ai 73.201 controlli fatti per conto delle aziende fanno un totale di 254.021 controlli effettuati nel corso del 1975, cioè un controllo ogni 2,13 pratiche di malattia.

Sui controlli ex art. 5 della Legge 300 (Statuto dei diritti dei lavoratori), va anche detto che l'Inam fa più di quanto la legge stessa prevede, in virtù d'un accordo firmato nel 1971 con la Confindustria.

L'art. 5 della legge dice: « Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richiede ». Mentre in realtà:

1) l'Inam effettua le visite di controllo presso il domicilio del lavoratore - nella legge questo non è detto -;

2) l'Inam comunica per iscritto all'azienda l'esito della visita di controllo e se il lavoratore è assente, sempre per iscritto, comunica questa circostanza - tutte cose che la legge non prevede -;

3) l'Inam, nella risposta scritta diretta all'azienda, precisa anche la prognosi fatta dal medico di controllo, (cosa non prevista dalla legge) che a volte può essere in contrasto con la prognosi formulata dal curante; da questa confusione derivano provvedimenti disciplinari e licenziamenti. (Il controllo dovrebbe esclusivamente appurare se il lavoratore è guarito e perciò in grado di riprendere il lavoro o meno);

4) l'Inam invia il controllo medico senza avere la certezza della malattia del lavoratore (cosa che la Leg-

ge non dice sia consentito fare). L'azienda può richiedere il controllo ancor prima di avere ricevuto notizia della malattia del lavoratore: succede più volte che arrivi la visita di controllo prima che il lavoratore sia andato dal proprio medico curante, o addirittura quando il lavoratore sia in ferie o in permesso sindacale o in permesso personale o... sul lavoro;

5) l'art. 5 dello Statuto dei diritti dei lavoratori è nato per superare la situazione precedente, caratterizzata dagli abusi dei medici aziendali che effettuavano controlli fiscali direttamente per conto dell'azienda. La maggior tutela che si tendeva a realizzare è in parte vanificata dall'accordo Inam-Confindustria, che fornisce nuovi pretesti per colpire i lavoratori.

Altro dato che può interessare per un più approfondito discorso in materia, è come le aziende pagano i contributi che per legge devono agli istituti mutuo-previdenziali.

Innanzitutto va segnalata una cronica e paralizzante carenza degli organici che non consente agli istituti Inam-Inps-Inail di controllare tempestivamente, attraverso i propri uffici - e nel caso attraverso i servizi ispettivi - i pagamenti regolari dei contributi.

L'Inam, nel 1975, ha inviato un controllo ispettivo in 2.861 aziende, su un complesso di 56.861 aziende iscritte, cioè circa un controllo ogni 20 aziende.

Di queste 2.861 aziende controllate, 1.949 - cioè il 68% - hanno evidenziato irregolarità nei versamenti dei contributi.

Da un'indagine effettuata dall'Inps è risultato che su 316 aziende ispezionate dai gruppi di vigilanza coordinata diretti dall'ispettorato del lavoro negli anni 1972-74, ben 284 aziende, pari al 90%, non avevano pagato i contributi su parte della retribuzione.

I consuntivi di bilancio degli Istituti mutuo-previdenziali accusano disavanzi dell'ordine di alcune migliaia di miliardi; si pone quindi l'esigenza di una svolta nel senso della funzionalità e razionalità nella riscossione dei contributi, unica fonte di reddito degli istituti stessi.

MIRAFIORI/AMBIENTE

INFORTUNI
200 ESPOSTI

INFORTUNI
2.500 ESPOSTI

RUMORE
300 ESPOSTI

**RUMORE E
INFORTUNI**
580 ESPOSTI

RUMORE E INFORTUNI
1.700 ESPOSTI

**SOSTANZE
CANCEROGENE E
IRRITANTI**
170 ESPOSTI

SILICE
200 ESPOSTI

RUMORE

VIA PLAVA

VIA BISCARETTI DI RUFFIA

resine
modellatori

off. 72
basamento

sala
prova
motori

off. 74
montaggio
motori

sala
prova
motori

off. 76
montaggio
motori

off. 63
medie
presse

off. 65
grandi
presse



RUMORE
570 ESPOSTI

RUMORE
400 ESPOSTI

SOSTANZE
INOQUINANTI
DELLE VIE
RESPIRATORIE
300 ESPOSTI

RUMORE
E POLVERI
100 ESPOSTI

RUMORE
E POLVERI
400 ESPOSTI

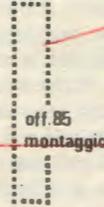
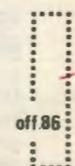
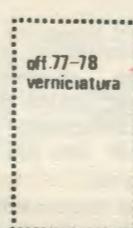
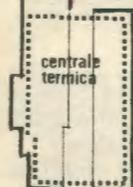
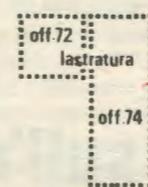
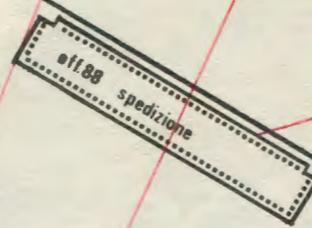
SOSTANZE
INOQUINANTI
DELLE VIE
RESPIRATORIE
250 ESPOSTI

SOSTANZE
INOQUINANTI
DELLE VIE
RESPIRATORIE
100 ESPOSTI

INFORTUNI
250 ESPOSTI

SOSTANZE
CANCEROGENE
150 ESPOSTI

RUMORE
40 ESPOSTI



C.SO TAZZOLI

C.SO G. AGNELLI



Vito Milano e Gianni Marchetto della 5ª lega Mirafiori, durante il dibattito sui problemi dell'ambiente di lavoro.

Sintesi della commissione sull'ambiente di lavoro

*Nell'assumere la relazione – come base della discussione * si sono approfonditi alcuni nodi presenti per la costruzione del piano di lavoro a Mirafiori.*

L'appuntamento politico della apertura della vertenza FIAT non deve essere l'unica strada per rimettere in piedi l'iniziativa sull'ambiente ma deve essere un prezzo importante, assieme al resto delle decisioni che assumeremo, per rimettere al centro la lotta per la modifica dell'organizzazione del lavoro partendo dallo stato di salute dei lavoratori.

L'assunzione del problema dello stato di salute sia nella vertenza FIAT, sia come ripresa di un impegno in fabbrica è certamente una sfida rispetto a quanto oggi viene portato avanti dal padronato e dal governo sul costo del lavoro e produttività esempio: festività lavorate, ferie scaglionate, assenteismo, mobilità indiscriminata, uso dei sabati, straordinario, aumento turni.

Quindi c'è la coscienza che si assume una decisione di grossa portata politica e di scontro.

La scelta di fare questi 3 giorni e 1/2 di lavoro non è solo legata all'esigenza di socializzare le conoscenze, ma soprattutto (come ricordato in relazione) per superare i limiti che il sindacato ha avuto nella gestione di questa importante materia. Superare i limiti vuol dire abbandonare il metodo delle « campagne » su questo problema, ed avviare quello dell'impegno continuativo delle strutture del sindacato, cosa possibile se ci diamo un piano di lavoro che stabilisca delle priorità di intervento da estendersi poi in tutte le realtà produttive.

Fare questo vuol dire fare una scelta precisa rispetto a chi deve gestire questa ripresa di iniziativa.

a) Rompendo la logica del « club degli amici dell'ambiente ». Ciò significa che la struttura esterna del sindacato si renda coerente in termini di responsabilità di uomini a tutti i livelli dal centro all'elegha rispetto a questa partita. Per essere chiari vuol dire che per esempio nella lega vanno individuate, nei compagni a pieno tempo, responsabilità non solo rispetto al settore ma anche rispetto a questo tema: salute e per l'insieme della Mirafiori.

b) Stessa logica e coerenza vale per l'interno della fabbrica. Così come abbiamo fatto nel '69 per i 52 esperti di linea (trasformati poi in centinaia di delegati), dobbiamo avviare il superamento dei comitati ambiente; non perché questi non servano, anzi hanno contribuito a fare quelle iniziative che ci consentono oggi di fare il bilancio, ma per garantirci il superamento delle « campagne » attraverso l'assunzione di tutto il Consiglio (officina - settore - fabbrica) e quindi di tutti i delegati che diventano « padroni » di questa materia per non essere delegata agli « esperti ».

Anche se la formazione di « esperti grezzi » è sempre indispensabile chiarendo però che questi non possono diventare sostitutivi della partecipazione ma invece un necessario momento di approfondimento e coordinamento.

La scelta del modo diverso di lavorare nel sindacato deve essere riempito dal: su che cosa lavoriamo!

Stabilito che dobbiamo fare delle scelte per interventi prioritari: quello della vertenza FIAT è uno di questi. Nel senso che su questo dobbiamo presentarci al coordinamento FIAT con le seguenti proposte:

— con la vertenza FIAT vogliamo portare a casa una maggiore possibilità del C.d.F. di intervenire a partire dallo stato di salute dei lavoratori, indicando delle priorità di intervento rispetto ai rischi più gravi, comuni in quasi tutti i posti di lavoro.

Questo vuol dire rivendicare il diritto di intervento prioritario rispetto ai seguenti rischi:

silice - rumore, asbestosi (ad effetti indotti) - sostanze cancerogene * sostanze inquinanti le vie respiratorie - Infortuni - nevrosi (4° gruppo di fattori).

Rispetto a questi rischi andranno individuate dal C.d.F. e concordate con la FIAT delle aree di primo intervento riferite alla maggior concentrazione di rischio sulle quali operare per ottenere, battendo due strade, due obiettivi:

- bonifica ambientale
- salvaguardia della salute

attraverso:

- a) modifiche impiantistiche
- b) minore esposizione al rischio.

Altri punti di conquistare con la vertenza potrebbero essere i seguenti:

- superamento del « segreto industriale » sulla composizione di determinate sostanze;
- conoscenza qualitativa e quantitativa del S.S.A. e sui costi di gestione;
- utilizzo del S.S.A. e S.R.R.A. per il recupero dei dati attualmente in loro possesso delle aree concordate;
- nelle aree concordate il S.S.A. FIAT non effettuerà più visite ed esami né quelle obbligatorie periodiche (di legge), né di idoneità.

Su questo occorre (ma la 3ª commissione dirà di più) aprire contestualmente alla vertenza FIAT, il confronto con la Regione e gli Enti Locali perché questi, attraverso disponibilità politiche e finanziarie, coordinando e convenzionando le attuali strutture ed Enti specializzati esistenti, garantiscano, rispetto alle priorità indicate, un adeguato servizio gestito dalle U.d.B. che nei fatti vada al superamento delle strutture aziendali, anche se sappiamo che in una fase transitoria certamente di non breve periodo, la FIAT continuerà ad intervenire sull'insieme di tutti gli altri lavoratori non interessati nelle priorità.

Sempre in vertenza non bisognerà dimenticarci della applicazione dei vecchi accordi, che lasciati nel dimenticatoio, sono stati a quasi esclusivo uso della FIAT; es. i 10 miliardi.

Su tutta questa partita (10 miliardi) rimandiamo alla relazione.

Un punto che è emerso - ricordato in relazione e nel dibattito - sul quale non siamo in grado di dare una risposta positiva e completa è quello degli « inidonei ». Siamo però per proporre, proprio per la drammaticità che il problema assume, di riprendere questo problema con il gruppo dirigente del Consiglio di Fabbrica alla FIAT e farne un punto specifico di discussione, proprio perché le soluzioni non possono essere date al caso per caso, sapendo che su questo si aggancia la manovra che il padronato sta tentando sull'assenteismo, sul quale non possiamo che confermare le cose emerse nella relazione e nella comunicazione specifica e ribadire che la FLM è disponibile al confronto partendo dalle cause che sono state al centro del dibattito di questi giorni.

Questo ed altro richiamo nella relazione è quanto pensiamo possa essere un reale contributo alla definizione della vertenza; sapendo che individuati i rischi, saranno i consigli di fabbrica ad individuare le aree di primo intervento (« le bandierine ») sulle quali misurarci sia con la FIAT, sia al nostro interno come rilancio reale di una ripresa di iniziativa su ambiente e salute.

IL BILANCIO

Nella relazione veniva posta l'esigenza di fare un bilancio.

L'esperienza portata dai compagni permette di precisare e di rispondere ad alcune domande che nella relazione venivano poste.

Il bilancio è sostanzialmente positivo anche se presenta ombre e, come diremo più avanti, pericoli di incrinatura se come sindacato non sappiamo fare un rilancio.

NEL MERITO DI QUESTO BILANCIO

L'iniziativa che partendo dalla monetizzazione, alla denuncia, alla contestazione, alla contrattazione sui problemi dell'organizzazione del lavoro, ha portato a casa una mole di risultati quantitativi, per quello che riguarda le modifiche tecnologiche o impiantistiche, imponente. Certo non tutte come effetti di richieste da noi avanzate. Molte sono state indotte dalla quantità delle lotte che esprimevano una sorta di rifiuto a questa organizzazione del lavoro.

Quantitativamente potremo misurare il positivo non solo sulle modifiche ambientali ma anche su tutta l'esperienza della contrattazione dei carichi di lavoro, tempi, organici, saturazioni e questo a livello di massa, generalizzato a tutta la Mirafiori. Tutto questo deve

essere inteso con chiarezza come il massimo risultato raggiunto sino ad oggi sul 4° gruppo di Fattori.

Un altro indice quantitativo è il valore qualitativo degli accordi ed intese a livello di officina, di settore e stabilimento. Su questo rimandiamo alla relazione.

A questo punto ci interessa rilevare il bilancio qualitativo che è emerso dalle esperienze.

a) Dato più generale. Sconfiggendo per gran parte a livello di massa e nel confronto con la FIAT la monetizzazione, abbiamo sconfitto politicamente e culturalmente una filosofia che intendeva sanzionare definitivamente la fabbrica come luogo di lavoro e fatica, dato quindi per scontato che nella fabbrica: « Ci si ammala e si muore », mentre fuori vi può essere la soddisfazione dei bisogni del lavoratore. In pratica la riproposizione del modello consumistico di marca americana.

— Consumare l'integrità psico-fisica sul lavoro.

— Tentare di fare pari consumando, fuori, beni di consumo durevoli.

b) La centralità della fabbrica ha rovesciato come ordine strategico questa impostazione che tende a separare l'uomo produttore. Su questa strategia vi è stata una acquisizione di massa che ha portato altri grossi risultati che, per comodità sintetizziamo:

1) - Riunificazione del tessuto della classe operaia sia sul terreno culturale (pensiamo alle diverse provenienze regionali, di mestiere, di cultura, ecc.), sia sul terreno politico ed organizzativo. La FLM come processo unitario che continua ne è il frutto da far maturare ulteriormente.

2) - Di pari passo a questo processo è cresciuta una nuova coscienza di classe e sanitaria che si è riflessa, per i suoi contenuti di merito, politici e culturali, anche all'esterno nella società, nella scuola, tra le nuove leve del mercato del lavoro le quali, entrando in fabbrica, non accettano più supinamente l'organizzazione del lavoro della FIAT.

3) - Nei confronti del padrone certo non si può dire (visti anche i tempi che corrono) che abbiamo messo in discussione il suo potere. È vero però che lo strapotere del passato è stato battuto creando fiducia nei lavoratori, maggiore consapevolezza che nel passato: cioè che le cose si possono cambiare: che lottare essere protagonisti del cambiamento porta sempre avanti.

STATO DI SALUTE DEI LAVORATORI

Dalle conoscenze che a tutt'oggi abbiamo emerse un dato:

— la drammaticità dello stato di salute!

Essa si può misurare con la quantità degli invalidi e degli inidonei.

Che dire allora?

che nonostante tutto quello che abbiamo fatto, la lotta, le modifiche, ecc. marchiamo come risultato un aggravamento dello stato di salute!

Sarebbe estremamente grave, preoccupante e anche imbarazzante perché ci obbligherebbe a rivedere la nostra linea strategica sull'ambiente.

Occorre quindi trovare delle risposte più di merito che colgano il concreto dei processi avvenuti sullo stato di salute.

Un fatto è certo, che 10 anni fa, non avevamo nes-

sun mezzo e strumento di conoscenza per determinare e conoscere lo stato di salute dei lavoratori a Mirafiori. Non solo! la mancanza di potere e di contrattazione, lo strapotere della FIAT, faceva diminuire il numero dei malati, inidonei, invalidi!

Infatti attraverso l'autoritarismo, la MALF, la FIAT permanentemente sbatteva fuori gente che non le serviva più.

Forse (anche se è azzardato dirlo) occorre che facciamo anche i conti con un processo di sviluppo economico e industriale che nell'arco di non molti anni ha sradicato enormi masse di uomini, inseriti in contesti economici e culturali diversi dalla attuale situazione della grande città e della catena di montaggio. Quindi vuoi per un fatto, vuoi per un altro questa situazione di aggravamento è anche la conseguenza di uno sviluppo distorto che oggi più di ieri possiamo misurare in virtù del fatto di avere maggiore conoscenza e potere di controllo che nel passato.

Vi è un fatto però: la nostra elaborazione, la nostra iniziativa e lotta hanno sollevato questa dimensione nella sua drammaticità.

Adesso questa partita è nostra!

Certamente siamo tutti consapevoli che non la risolve il padrone così come non possiamo delegarla ad altri.

Pensiamo solo alla attualità drammatica degli « Inidonei ». I « 3 giorni di lavoro » l'hanno posta drammaticamente nella sua entità e qualità presente in tutti i settori.

Occorre dire con molta franchezza, tra di noi, che una soluzione particolare e di merito a questo problema non siamo ancora riusciti a darla, salvo che con enunciazioni generali per quello che può essere un recupero attraverso aree di parcheggio professionale. Molto di più dobbiamo elaborare e fare.

LE ESPERIENZE FATTE

Possiamo dire che vi è stato un « grosso fiume » che le ha portate verso un'unica direzione. Altrettanto però, che non tutte si sono mosse allo stesso modo. Chi « rasente alla riva », « chi al centro della corrente », ecc.

Carrozzeria:

esperienza tutta legata alla modifica dell'organizzazione del lavoro intesa come modo di lavorare e allora problemi di ricomposizione, rotazione, ecc.

Presse:

esperienze mirate sostanzialmente a 2 grossi rischi: rumore - sostanze tossiche, con richiesta e contrattazione dei criteri di rilevazioni ambientali.

Meccanica:

esperienza per la gran parte legata alla contrattazione dei carichi di lavoro, alle saturazioni (quindi forse il discorso più avanzato sul 4° gruppo di fattori) - in più una mole di modifiche ambientali notevolissime.

Enti e Sedi Centrali:

esperienza poco conosciuta, ricca di acquisizioni di modifiche tecniche in molti posti di lavoro.

Fonderie e Fucine:

senza dubbio l'esperienza più avanzata e ricca di spunti per rilanciare, a livello unitario della Mirafiori e della zona, la nostra iniziativa. Vale la pena però di rimandare al libro edito dalla Regione Piemonte: « Esperienza Fonderia Mirafiori ».

Riproporre oggi un rilancio significa però tenere conto dell'attuale fase storica dei processi di ristrutturazione industriale ed economica.

In pratica si tratta di capire che l'elaborazione, l'iniziativa e la lotta che abbiamo fatto negli anni passati vanno inserite in un contesto economico di sostanziale tenuta quando non di espansione come nel caso FIAT e in questo ambito di una stabilizzazione dei mutamenti dell'organizzazione del lavoro.

Oggi la crisi, i processi economici e di ristrutturazione in atto rimettono in discussione tutto questo. Quindi qual a noi se pensassimo ad una riproposizione meccanica e burocratica della nostra elaborazione od iniziativa.

Dobbiamo, in questa situazione, inserire alcuni parametri che misurino in termini diversi da quando comunemente si fa il discorso costi-produttività, su un terreno nostro: dove l'uomo, la sua condizione psicofisica, il processo che deve tendere al suo benessere diventa determinante.

Si tratta di rivendicare, in questa logica, una strategia delle priorità attraverso le quali andare alla contrattazione con la FIAT sugli aspetti particolari e generali della ristrutturazione.

Per il rilancio, le esperienze indicano inoltre il superamento di alcuni limiti riferiti alla scarsa conoscenza degli accordi, contratti, leggi, strumenti.

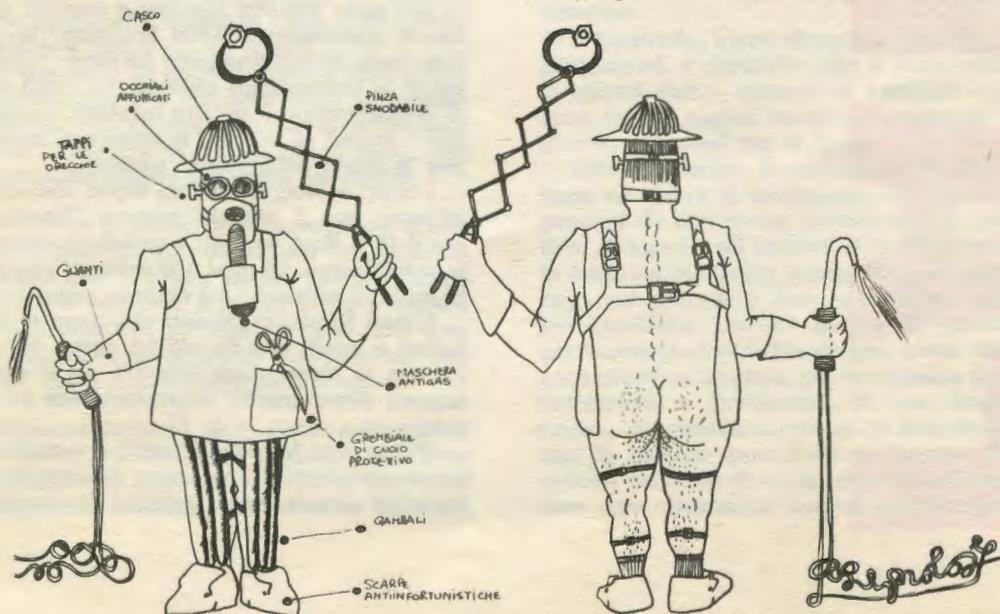
Si impone perciò una attività di informazione - formazione sindacale che abbia un duplice obiettivo:

1) recuperare e trasmettere le esperienze da chi nei fatti le ha vissute ai nuovi delegati andando così allo sbaraccamento degli « amici dell'ambiente » (o se più ci piace ad un loro progressivo allargamento);

2) formazione « mirata » a precisi obiettivi di piano dei consigli, dei settori, della lega, della zona.

Occorre anche dire che l'esperienza sui livelli di contrattazione ha sofferto del limite che si è detto: specialistico lasciando a pochi l'elaborazione e la costruzione della iniziativa, per non dire della mancanza di una struttura adeguata che permettesse l'attuazione di un piano di lavoro nel lungo periodo della lega, con responsabilità precise. Stesso ragionamento possiamo farlo per la struttura della FLM provinciale.

In pratica abbiamo misurato una crescita, una maturazione, ricca di contenuti e di capacità, nei quadri, più nella fabbrica che nell'apparato! Quindi il rilancio deve tendere a un maggior impegno dei compagni a tempo pieno.



Sempre per il rilancio: rapporto con i tecnici.

Vale la pena dire che l'esperienza ha messo in luce una mancanza di metodo comune. Troppe volte vi è stata la delega, specie nei confronti degli Enti.

In alcune situazioni si è privilegiata l'iniziativa per le rilevazioni ambientali che non il coinvolgimento dei lavoratori attraverso la compilazione del questionario.

Al positivo rispetto ad un corretto rapporto con i tecnici ci interessa dire che là dove questo è avvenuto come nelle esperienze delle Fonderie (attraverso le 150 ore, ecc.) abbiamo rubato ai tecnici stessi parte della loro professionalità, almeno quella parte che si interessava per essere più armati nella contrattazione con la FIAT.

NEL CONCRETO IL RILANCIO

Si assumono dalla relazione e dai dibattiti i seguenti impegni:

1) l'individuazione di grossi rischi ed aree delimitate della Mirafiori sulle quali costruire il capitolo ambiente da inserire nella vertenza FIAT.

2) La composizione del comitato di partecipazione della U.d.B. a Mirafiori così composto:

Mirafiori:

Meccanica	:	3 delegati
Carrozzeria	:	3 »
Presse	:	3 »
Fond. Fucine	:	3 »
Enti e		
Sede Centrale	:	2 »

Zona:

Carello	:	1 »
altre fabbriche	:	3 »

In altra sede ed occasione l'individuazione del Coordinatore dell'U.d.B.

3) L'apertura della trattativa con la Regione al fine di realizzare la contestualità con la vertenza FIAT;

4) Programma di approfondimento per il gruppo del comitato di partecipazione;

5) Piano di lavoro della 5ª lega, dei consigli, della zona. In pratica costruire nel dettaglio tutte le fasi di un programma di intervento a medio e lungo periodo.



Giuseppe Baffert, responsabile provinciale dell'Inas-CISL, introduce i lavori della commissione su patronato.

Relazione e conclusione della commissione patronato, infortuni e salario previdenziale

Questa traccia di discussione intende vedere che ruolo ha il Patronato anche in relazione alla vertenza Fiat ed all'unità di base.

Partirei dal tema di questo convegno, che è incentrato sui problemi dell'organizzazione del lavoro, partendo dallo « stato di salute » e prendendo i cinque punti che danno più invalidità.

Questi punti sono: silice, rumore, sostanze cancerogene o irritanti, infortuni, inidonei.

● Quando si parla di « silice » il collegamento è immediato con la silicosi, che normalmente viene associata statisticamente con l'asbestosi. Sono tutte e due malattie inguaribili e su queste malattie non c'è nessuna ricerca da fare, perché ormai si sa cosa sono.

Dei dati: 900.000 lavoratori esposti su tutto il territorio nazionale; 150.000 lavoratori invalidi con rendita Inail; 30.000 domande all'anno; 7.000 casi riconosciuti e indennizzati ogni anno; 1.000 morti all'anno in conseguenza di questa malattia, e qui va ricordato che i malati di silicosi e asbestosi hanno 10 anni di vita in meno della media generale.

I costi assicurativi sono molto elevati: 100 miliardi all'anno, ma i padroni pagano l'assicurazione solo per il 10% degli esposti e quindi l'onere per il padrone è molto basso. Di quei 100 miliardi pagano solamente 10 miliardi all'anno ed il resto lo paga la collettività.

L'Inail fornisce dei dati che sono di gran lunga inferiori a quelli che fin qui ho detto: 320.000 gli esposti, ma in realtà sono 900.000, se si considerano gli esposti direttamente, indirettamente ed in modo saltuario.

C'è di più: la silicosi, oltre a manifestarsi nell'apparato respiratorio, ha come diretta conseguenza disturbi di circolazione (malattie di cuore).

● **RUMORE** - Anche qui, la diretta conseguenza che si manifesta più palesemente è la sordità, ma oltre alla sordità, provoca disturbi all'apparato psichico (nevrosi, disturbi digestivi regolati dal sistema neurologico centrale).

In questo punto, non ci sono dei dati statistici; sono comunque molti i lavoratori che più o meno gravemente soffrono di questi disturbi, anche se il più delle volte non sono riconosciuti dall'Inail, che si attiene strettamente ai testi di legge che regolano la materia.

● **SOSTANZE CANCEROGENE O IRRITANTI** - Penso che su questo punto, tutti ne sappiamo qualcosa. Basta ricordare l'IPCA di Cirlè, basta dire che sotto il segreto industriale i padroni fanno passare qualsiasi porcheria, e non dicono che sostanza usano i lavoratori, i quali devono per forza di cose lavorare a contatto di sostanze nocive senza aver il minimo controllo o informazione sulle conseguenze che quelle sostanze portano all'organismo (vedi Seveso).

● **INFORTUNI** - Anche qui basta citare dei dati. Nel periodo dal 1946 al 1966, in Italia si sono verificati 22.860.964 denunce di casi d'infortunio e di malattie professionali (82.557 morti sul lavoro, 966.880 casi di invalidità). Teniamo presente che i casi di invalidità causati dagli infortuni sul lavoro sono stati il doppio di quelli causati in Italia dalle due guerre mondiali (circa mezzo milione di casi).

Nel periodo 1946-1966, si è avuta una media di infortuni di 1 milione all'anno. Dal 1967 al 1969, la cifra è salita ad oltre 1 milione e mezzo di casi, nel '70 a 1.650.000 casi.

« È la guerra », come diceva un volantino distribuito tempo fa.

In questo mese, sei morti per infortuni.

A questo punto, è molto giusto il discorso sul costo umano in contrapposizione alla produttività e costo del lavoro. Solo due considerazioni:

— che quest'impostazione, già affermata nel 1968, ha poi dovunque dovuto fare i conti con i singoli e le compatibilità della produttività e dei costi aziendali, sia pure più favorevoli per i lavoratori;

— se fosse vero che l'ampiezza della contrattazione su cottimo e organizzazione del lavoro fosse così efficace, non avremmo le cifre di inidonei che la relazione denunciava. Questo significa che per partire dallo stato di salute, bisogna proporsi il superamento delle normative attualmente esistenti su cottimo, ritmi, carichi di lavoro, esposizione al rischio, che rispondono di più alle esigenze della produttività e dei costi che non allo stato di salute.

Non siamo coscienti su questo fatto. È dimostrato dalla drammatizzazione che abbiamo fatto su problemi come le tariffe, mentre non solo non si è drammatizzato sui costi in termini di salute, ma in molti casi si è subita coscientemente l'offensiva padronale.

● **INIDONEI** - Qui lascerei un interrogativo e una parentesi aperta, perché oltre ad essere una questione spinosa come quelle citate prima, qui si rischia di lasciare spazio al padrone, e quindi ci deve essere un confronto approfondito, proprio per non dare spazio e strumentalizzazione da parte del padrone con il nostro avallo, come purtroppo è già successo.

Tutta quest'esposizione di dati, vuole soltanto significare che con le organizzazioni sindacali, abbiamo tutta questa miriade di dati, ma che sono dati complessivi - non a livello aziendale o di reparti - che non

tengono conto delle varie realtà delle fabbriche, che questi dati sono lì e dicono la gravità dello stato di fatto in cui siamo.

Giustamente, la relazione conferma che non si sono più rivalutate le paghe di posto e non si sono create nuove situazioni di monetizzazione. Bisogna però tenere conto che la recente integrazione delle tabelle delle malattie professionali ha allargato l'area della copertura assicurativa. Dato che le paghe di posto istituite a suo tempo, coincidevano con la denuncia d'esercizio, per cui il lavoratore che prendeva la paga di posto sapeva di essere tutelato nel caso in cui si manifestasse la malattia, adesso si è allargata l'area del diritto; i lavoratori che hanno acquisito questo diritto non hanno nessun meccanismo sindacale, non monetizzante di controllo che li garantisca rispetto al fatto che il padrone abbia fatto la denuncia.

Si sono raccolti dei dati attraverso iniziative sporadiche, sorte per la buona volontà dei compagni che il problema l'hanno capito attraverso questionari, schede riepilogative, mappe di rischio, ma sono pochissimi. Bastano, però, ad individuare l'ambiente in cui sono stati fatti ed a vedere con chiarezza all'interno di quella realtà, come ci si può muovere per cancellare l'esposizione al rischio o almeno diminuirlo. I dati che le organizzazioni sindacali hanno, li hanno per mezzo del patronato, che però non li usa innanzi tutto perché finora non è stato collegato con la fabbrica - non essendo presente dove effettivamente questi dati potevano servire per cambiare le cose -. Il patronato ha peraltro lavorato finora solamente sulla gente che spontaneamente - o attraverso canali più diversi - si recava al patronato per essere tutelata.

Questa tutela è avvenuta comunque solo sul 10% circa delle malattie professionali (silicosi ed asbestosi, sordità da rumore principalmente - per altre malattie professionali sono casi sporadici).

Il 10% è stato tutelato anche sugli infortuni.

Nel Piemonte, per il periodo dall'1 maggio al 31 dicembre '74 sono avvenuti 67.815 infortuni sul lavoro e quindi il patronato ha tutelato circa 6.000 infortuni. Tengo a precisare che qui si parla di infortuni denunciati. Con l'esperienza che si sta avviando alla Fiat, si è visto che l'azienda cerca di denunciare il minor numero d'infortuni, per ovvie ragioni, cercando di aprire e chiudere lo stesso infortunio ogni tre giorni, ed in questo modo, essendo l'infortunio sempre in carenza, non è tenuta a denunciarlo. Questo comunque non lo fa soltanto la Fiat, ma quasi tutte le aziende.

Il controllo, come dicevo, è avvenuto solamente su pochissimi, e oltretutto non è stato codificato, perché di questi dati - quando si avevano - non si sapeva cosa farne, anche perché i patronati hanno metodi di lavoro diversi tra di loro.

Allora perché il patronato in fabbrica? Perché deve cambiare il modo con cui opera e quindi deve passare da una tutela individuale ad una tutela collettiva, di massa, all'interno di piani precisi. Il patronato in fabbrica vuol dire anche che gli operatori che operano nel patronato devono fare uno sforzo notevole per cambiare; devono uscire dal guscio e andare a confrontarsi con i lavoratori, cosa che fino ad ora succedeva raramente, per mancanze da ambo le parti (categorie e patronato), di uno scambio di esperienze, di sensibilizzazione ai problemi che nascono con la pratica quotidiana di lavoro. Solamente con questo scambio di esperienze il patronato può diventare uno strumento tecnico effettivamente in grado

di dare un apporto alle categorie, non solamente sul piano della tutela di massa e sul piano tecnico, ma anche su un ricupero che può e deve avere il Sindacato all'interno della fabbrica, facendo attenzione però di non cadere nella trappola di « sostituto » delle assistenti sociali. Il lavoro del patronato deve essere garantito dai consigli di fabbrica, indirizzandosi su un lavoro politico.

A livello sindacale, si sono avute delle conquiste sui diritti previdenziali (allargamento degli aventi diritto a circa 30 milioni, passaggio del calcolo della pensione in forma contributiva a quella retributiva, oltre al famoso aggancio delle pensioni alla dinamica salariale).

Il Sindacato ha lasciato gestire queste conquiste esclusivamente agli enti, con il controllo del patronato come unico strumento di controllo. Non c'è stata gestione diretta, da parte dei compagni del consiglio di fabbrica.

Tutto questo cos'ha voluto dire e cosa vuole dire: il salario previdenziale è più del 50% della retribuzione; i servizi previdenziali incidono sul reddito nazionale lordo per il 20% di spesa; tutti questi soldi, e sono tanti, non sono assolutamente gestiti, con la conseguenza di una grave disfunzione degli enti mutualistici, ospedalieri e previdenziali.

Per Torino, la media di liquidazione d'una pensione è attorno ai due anni, due anni e mezzo; il cosiddetto accertamento contributivo si aggira sull'anno e mezzo; per le malattie professionali ed infortuni, non andiamo di certo meglio, con la conseguenza che se un tecnopatico affetto da silicosi può, per legge, richiedere la revisione d'aggravamento annualmente, di fatto si è impossibilitati, stando ai tempi di accertamento - che si aggirano in periodi superiori all'anno -, e quindi si avrebbero revisioni per aggravamento che si accavallano. Per i periodi di malattia, i tempi di liquidazione dell'indennità sono anche qui molto lunghi, e su tutto questo non sempre c'è un anticipo da parte dell'azienda.

Di pari passo con attacco che viene portato al salario diretto, c'è l'attacco al salario differito, attraverso campagne scandalistiche (basta aprire un quotidiano di tendenza padronale e si trova sicuramente qualche articolo che porta dei dati riferiti ai cosiddetti « assenteisti »), si utilizza in modo clientelare in certe zone o in certi settori la concessione di pensioni d'invalidità.

Si è lasciata carta bianca al Governo per utilizzare il fondo previdenziale come anti-urto di lotta (cassa integrazione, invalidità). La mancata gestione da parte nostra, ha permesso e permette al Governo, padroni, stampa, di scaricare la responsabilità sul Sindacato e di mettere disoccupati contro occupati. Si cerca di mettere il Nord contro il Sud (vedi la campagna di La Malfa sulle pensioni d'invalidità).

La gestione di questa parte di salario deve essere del Sindacato, che fino ad ora non si è mai impegnato ad attuarla, perché non basta interessarsi delle pensioni o del sistema previdenziale quando è il momento di andare in pensione, perché a quel punto non si ha più capacità contrattuale, e a questo proposito i consigli di fabbrica dovrebbero cercare di lavorare in modo tale da sensibilizzare il più possibile i compagni su queste questioni, che sono importanti almeno quanto la gestione dei contatti; così come non basta affrontare il discorso sanitario quando si è in mutua o si è ricoverati in ospedale!

Tutta questa non-gestione vuol dire dare spazio all'evasione contributiva, che attualmente si calcola sui 5 mila miliardi di lire di passivo annuo.

Alla Fiat che evasioni ci sono?

Nessuno lo sa, perché non abbiamo mai cercato di controllare la questione. Un problema molto grosso, a questo riguardo, è dato dall'integrazione che le aziende fanno sull'indennità di malattia o d'infortunio. Il patronato attivo in fabbrica è uno strumento efficace per il controllo di queste cose.

Molte aziende - Fiat in testa, - si sono fatte fuori operai cosiddetti « assenteisti ». (Il padrone mantiene comunque la stessa produzione con un numero minore di operai, accrescendo i ritmi ed i carichi di lavoro, e questo vuol dire che c'è un aumento di sfruttamento individuale e collettivo, con un rischio più alto di infortuni).

Se si lascia al padrone il controllo, senza intervenire, si danno spazi al padrone - per lo più avallati dal nostro consenso - che gli permettono d'utilizzare i dati per una politica non certamente dalla parte dei lavoratori. (Accordo 1971).

In questo modo, non si sancisce il diritto al lavoro.

Il convegno di Pugno Chiuso, del '73, ha ribadito da parte padronale che per dare un giudizio complessivo sulle cause che generano nocività e sulle loro conseguenze, è necessario aggiungere alla ricerca dei dati ambientali gli accertamenti sullo stato di salute, e per far questo si devono utilizzare le strutture che già ci sono all'interno della fabbrica.

Ultimamente, per bocca di Mandelli, la Confindustria ha ribadito che non si faranno più interventi sull'ambiente, perché il rischio non è diminuito; le modifiche si fanno solamente quando sono compatibili con le esigenze di produzione e di programmi.

Sempre più con forza, i padroni tendono a rovesciare l'impostazione degli articoli 5-9 dello Statuto. L'accordo del '71 limita lo spirito dell'art. 9; l'iniziativa Fiat, attraverso le visite obbligatorie di legge, fatte dal proprio servizio (al di fuori dello spirito e della lettera dell'art. 5), ha potuto farne un uso suo proprio, rispetto a mobilità e ristrutturazione, con la formazione di reparti ghetto.

Tocca al Sindacato riaffermare la validità degli articoli 5-9 dello Statuto.

Il patronato è uno strumento per riaffermare queste cose.

Se il patronato è attivo, deve essere collegato ai programmi del Sindacato. Il patronato deve inserirsi a livello di ricerca dei rischi, per costruire le mappe di rischio con i lavoratori.

L'inserimento nella « vertenza Fiat » dell'applicazione dell'art. 12 dello Statuto, vuol dire controllare il registro degli infortuni e della denuncia d'esercizio.

A questo punto, si potrà parlare di delega preventiva. Cosa s'intende per delega preventiva?

Ognuno di noi, ogni lavoratore, nel momento in cui compie un atto lavorativo, è potenzialmente esposto al rischio, ed i dati lo dimostrano.

Nella realtà succede che, quando un lavoratore ha bisogno di tutela, deve ricorrere individualmente.

Questo comporta che la stragrande maggioranza dei lavoratori non è tutelata, oppure lo è, ma non dal Sindacato.

Succede che se si tratta di un infortunio serio, arriva prima l'assistente sociale - o chi per essa -, che con promesse varie copre le responsabilità padronali.

La delega preventiva che ogni lavoratore dà al patronato, consente al Sindacato di avere in esclusiva la tutela previdenziale del lavoratore.

Questo vuol dire che nei punti che scegliamo come punti d'iniziativa, la delega preventiva al patronato, in

quanto strumento del Sindacato, è parte integrante del meccanismo di ricerca e raccolta dei dati.

Questo serve ad:

- avere diritto all'accesso di tutti i dati di salute dei lavoratori;
- affrontare il problema degli accertamenti sanitari nei confronti dell'ente locale;
- affrontare la tutela nel rapporto con l'ente assicuratore in modo diverso;
- acconsentire al ritorno dei dati nel sistema informativo, nella misura in cui questo avviene non a livello di singolo ma di massa.

Il patronato, in base all'attività che attualmente svolge, sarebbe già in grado di attivare il libretto di rischio per i lavoratori che tutela.

Prendiamo l'esempio delle Fonderie: in un mese di lavoro di patronato, ci sono 40 denunce di sordità, 80 denunce di silicosi, per le quali ci sarà visita medica e costruzione dell'anamnesi lavorativa (compreso il recupero dei dati del questionario); ma mentre la relazione ha insistito per il recupero dei dati in possesso del servizio Fiat, si è dimenticato del recupero dei dati in possesso del patronato.

Se vogliamo attivare il libretto di rischio - su un modello che si intende sperimentare a livello sindacale e poi con l'ente locale -, il patronato è l'unico in grado di dare questo contributo.

CONCLUSIONE DELLA COMMISSIONE « PATRONATO »

CONCLUSIONI DELLA 2ª COMMISSIONE PATRONATO

« Problemi relativi all'organizzazione del Patronato all'interno della Fabbrica »

Il lavoro svolto dalla seconda Commissione è stato finalizzato a concretizzare un metodo di lavoro che si inserisca nei filoni presentati dalla relazione:

- silice,
- rumore,
- infortuni,
- sostanze irritanti e cancerogene,
- inidonei ed invalidi.

L'impostazione del piano di lavoro, elaborata nel convegno, è valida per l'attività di patronato anche nelle altre sezioni Fiat e nelle aziende dove si applicherà l'art. 12 dello Statuto.

Dato per scontato che l'attività di patronato in fabbrica è unitaria a tutti gli effetti e che i patronati INAS-INCA-ITAL devono garantire un impegno paritetico nella conduzione dell'attività di patrocinio, si è andati alla verifica delle aree di intervento in cui impostare un lavoro congiunto tra « Comitati ambiente » e « Comitati di patronato » per la diminuzione degli esposti al rischio e la diminuzione del rischio.

L'iniziativa del Patronato e la metodologia che viene proposta non è comunque limitata a queste aree, ma è estesa all'insieme delle officine, sulla base di scelte più ampie, di volta in volta individuate.

Le aree considerate dall'iniziativa sindacale, coincidenti per la prima Commissione « ambiente di lavoro » e per la seconda Commissione « patronato » comportano un intervento « attivo » del Patronato per:

1) Costruzione della mappa di rischio:

- tipi di rischio,
- n. esposti,
- denuncia d'esercizio all'Inail,
- visite obbligatorie di legge (chi le fa, come vengono fatte, come vengono comunicati i dati).

2) Ricerca e catalogazione dei dati, relativi alle aree, esistenti presso gli uffici Inas-Inca-Ital.

3) Patrocinio ai lavoratori interessati, attraverso la firma della delega al Patronato (che non significa promuovere l'azione di indennizzo del danno « per tutti » ma utilizzare la delega come strumento di lotta) per:

- verificare la copertura assicurativa e quindi entrare nel merito dell'accertamento del rischio nei confronti dell'azienda;
- ottenere, sulla base di un diritto inalienabile del lavoratore che ha sottoscritto la delega (al medico del Patronato), la cartella clinica con tutti gli accertamenti sanitari effettuati da parte del servizio aziendale o degli enti che erano autorizzati a farli, e quindi anche entrare nel merito dei criteri clinici adottati;
- promuovere gli accertamenti sanitari dei lavoratori che hanno, o si suppone abbiano, un livello di danno sufficiente; da questo punto di vista, affrontando con l'ente locale i problemi di strutture da utilizzare, non essendo certamente quelle di patronato a rispondere anche solo ad un reparto per la sordità da rumore; questo coerentemente alle linee di riforma e ad un allargamento dei compiti delle unità di base da igiene a medicina del lavoro e prefigurando un rapporto che nell'unità sanitaria locale deve divenire automatico tra l'effettuazione delle visite preventive e la denuncia di patronato del colpito;
- portare ad un livello superiore la trattazione medico-legale con l'Inail, trattando cioè collettivamente i casi di un determinato gruppo omogeneo e qualificando quindi il contenzioso sui criteri di valutazione del danno;
- sviluppando attraverso la Magistratura l'azione verso l'azienda per responsabilità civile.

4) Questo permette al Patronato di divenire strumento effettivo nella compilazione del questionario di gruppo e successivamente della scheda riepilogativa e, nel rapporto con l'unità di base, per stabilire i criteri degli accertamenti sanitari.

5) Ritorno dei dati al singolo ed al gruppo interessato:

— al gruppo interessato: come dati anonimi, ma come strumento effettivo per l'iniziativa di controllo e di contrattazione;

— al singolo, prevedendo intanto per ognuno di quelli che hanno l'accertamento sanitario da parte del Patronato, l'attivazione di un libretto di rischio da compilare da parte di strutture dell'E.L., contenenti:

- la vita lavorativa,
- la lavorazione attuale,
- i dati della cartella clinica,
- i dati del Patronato, dell'Inail o dell'Inps.

In questa prospettiva l'Organizzazione sindacale ed i patronati sono nell'esigenza di verificare con la

Regione il modello di libretto di rischio da sperimentare.

Al di là delle aree d'intervento coordinate fra comitato ambiente e patronato, si tratta di programmare anche l'intervento su tutta la Mirafiori e su tutta la Fiat.

Questo vuol dire, mettere in piedi un piano di lavoro con i consigli di settore e inserire nella vertenza Fiat richieste specifiche sull'applicazione dell'art. 12 dello Statuto dei lavoratori, ovvero:

- monte ore specifico per i delegati di patronato;
- sedi specifiche per il patronato;
- condizioni di fruibilità da parte dei lavoratori del servizio di patronato durante l'orario di lavoro;
- condizioni per l'azione d'informazione;
- diritto alla consultazione del registro degli infortuni;
- diritto alla conoscenza della denuncia d'esercizio e comunicazione delle sostanze usate;
- comunicazione dei casi di malattia professionale riscontrati durante le visite periodiche.

Per quanto riguarda l'attività di massa del patronato sindacale in fabbrica, si è visto inoltre come la ricerca e la tutela di massa degli infortuni e delle malattie professionali può permettere di controllare:

- se la Fiat denuncia gli infortuni;
- i dati salariali denunciati e la posizione assicurativa.



Ivar Oddone, docente di medicina del lavoro, e Adriano Serafino, segretario responsabile della FLM di Torino, intervengono nel corso del convegno.

Inoltre, la tutela di massa degli infortuni e delle malattie professionali e l'utilizzo dei dati delle pensioni d'invalidità, permettono l'individuazione di nuovi momenti d'intervento preventivo e di contrattazione.

Questa metodologia permette inoltre d'affrontare con diversa argomentazione e documentazione le stesse questioni relative agli inidonei ed ai licenziamenti per assenteismo.

Per ciò che si riferisce agli infortuni in particolare, la Commissione ha proposto:

a) la firma della delega « preventiva » da parte di tutti i lavoratori, al fine di garantire la tutela automatica di tutti i lavoratori infortunati;

b) la segnalazione immediata di tutti gli infortuni da parte dei delegati al comitato patronato e la compilazione dell'informativo per indicare le causali;

c) l'intervento sistematico in sala medica per verificare se è stata fatta la denuncia e l'apertura della pratica con l'Inail;

d) il piantonamento del luogo dell'infortunio ed una prima verbalizzazione con raccolta dei testimoni da parte dei delegati di patronato per gli infortuni più gravi;

e) la costituzione di parte civile e la denuncia alla magistratura per i casi gravi;

f) il ritorno dei dati e delle informazioni al consiglio di officina per le iniziative di prevenzione.

L'iniziativa sull'assistenza previdenziale (assegni familiari, pensioni di vecchiaia e di anzianità), gestita finora dalle assistenti sociali, permette un rapporto con moltissimi lavoratori anche agli effetti della sindacalizzazione e della stessa iscrizione al Sindacato pensionati.

Sul piano previdenziale, l'iniziativa di massa più importante è ora quella in corso per il controllo degli estratti conto dell'Inps, che oltre che controllo contributivo significa acquisizione d'un numero consistente di dati che possono essere utilizzati sia dal Sindacato che dal Patronato.

Per fare questo, è necessario sviluppare un programma di:

1) **FORMAZIONE:** dei delegati, con almeno due corsi per 80 delegati di patronato e di comitato ambiente entro gennaio-febbraio, con una caratteristica di intercategorialità (es. partecipazione di delegati dell'Inps-Inail-Inam); i corsi si prevedono di 5 giorni, raggruppando settori omogenei (ferriere e fonderie, meccanica-carrozzeria-pressa).

2) **INFORMAZIONE:** attraverso manifesti, note per i delegati, bollettino per gli iscritti FLM.

3) **Formazione d'un collettivo dei delegati di patronato della Mirafiori che si riunisce tutti i giovedì per:**

- attività d'informazione;
- lavoro pratico;
- raccolta e ritorno dei dati;
- approfondimento politico.

4) **Garantire agli effetti della trattazione delle pratiche, l'omogeneità del metodo di lavoro e della modulistica, il ritorno omogeneo dei dati e a tempi molto brevi, un servizio medico unico.**

SCHEDA/PATRONATO

Le fabbriche in cui ci si propone di realizzare il patronato, parte delle quali per ora fanno capo al Centro Unitario di Via Porpora, in attesa della formazione del Centro di Settimo, sono:

(centro via Porpora)

FIAT: Spa Stura - Sot - Ricambi 1 e 2 - Ferriere - Grandi Motori 1 e 2 - CVI Lancia Chivasso.

MECCANICI: Nebiolo - Cravetto - Lucchini.

CHIMICI: Ceat Torino - Ceat Settimo 1 e 2 - Michelin Dora - Michelin Stura - Pirelli 1 e 2 - Farmitalia - Oreal.

TESSILI: Facis, c.so Emilia - via Perugia - via Mantova - Settimo - Bosconero - Paracchi Tempia - via Pianeza - Alpina.

EDILI

Tutte le aziende citate hanno accordi sull'art. 9 e non sull'art. 5 e 12 dello Statuto dei lavoratori.

Dopo la definizione tra le categorie interessate e gli enti, i servizi presenti nel territorio da coinvolgere sono:

OSPEDALIERI: Martini - Amedeo di Savoia - Maria Adelaide.

MUNICIPALIZZATE: AMRR - ATM.

(centro Mirafiori)

Le fabbriche in cui si propone di realizzare il patronato, parte delle quali per ora fanno capo al Centro Unitario di via Cercenasco, in attesa della formazione del Centro di B. Nizza e di Moncalieri, sono:

FIAT: Fonderie e Fucine - Carmagnola - Borgaretto Meccanica - Carrozzeria - Presse - Enti Centrali - Lingotto - Motori Avio.

METALMECCANICI: Carello - Aziende già collegate di B. Nizza.

CHIMICHE: Carrara & Matta - Stars.

TESSILI: Man. di Carignano.

EDILI

Tutte le aziende citate hanno accordi sull'art. 9 e non sull'articolo 5 e 12 dello Statuto dei lavoratori.

Dopo la definizione tra le categorie interessate e gli Enti, i servizi presenti nel territorio da coinvolgere sono:

OSPEDALIERI: CTO - S. Luigi - S. Giovanni.

FERROVIARI

INDICAZIONI DI PROGRAMMA

Si è precisato nel rapporto con le categorie, la zona ed i consigli di fabbrica:

- il programma concreto di presenza di fatto del patronato nelle fabbriche;
- i termini di una vertenza che assumano gli artt. 5 - 9 - 12 dello Statuto e che li formalizzi in un accordo, a partire dai problemi prioritari di rischio esistenti;
- la individuazione dei compagni che assolveranno in ogni fabbrica il coordinamento politico dell'iniziativa

di patronato, precisando, nel rapporto con i contenuti di questo programma, il loro ruolo nel rapporto con consiglio ed esecutivo.

INIZIATIVE DI PATRONATO ATTIVO

Il problema della tutela non impegna il patronato soltanto per far ottenere una «rendita economica» al lavoratore che è consapevole del suo diritto (con l'unico scopo quindi di «fare una pratica») ma deve divenire l'obiettivo di rendere i lavoratori consapevoli dei diritti previdenziali a livello di massa, e deve essere strumento per la lotta da condurre contro le cause invalidanti.

Pertanto l'attività di «tutela» è finalizzata e programmata:

- elaborare una prima mappa dei rischi per azienda, zona, settore, che permetta di identificare i problemi prioritari (es.: silice, rumore, infortuni, ecc.) ed i lavoratori interessati;
- sviluppare una iniziativa di tutela organizzata e programmata nei confronti di tutti i lavoratori esposti a rischio ed in questo ambito verificare anche la copertura o l'eventuale evasione contributiva;
- elaborare tutte le informazioni del patronato provenienti dall'attività di tutela sia come dati ambientali, causali di infortunio sia come danni alla salute (in particolare partendo dalle malattie professionali, dalle invalidità e dagli infortuni) che ne permetta un ritorno ed un utilizzo in termini collettivi da parte del consiglio.

ORGANIZZAZIONE DEL C.O.U. DI VIA CERCENASCO IN ANALOGIA CON QUELLO DI VIA PORPORA

COORDINAMENTO INTERNO

Assieme al compagno Barbieri designato dall'INAS, al compagno Ernis designato per l'INCA, la UIL ha indicato nel compagno Monteriso il rappresentante dell'ITAL.

Come l'esperienza ci ha indicato per le Sezioni FIAT Nord, si stabilisce una giornata fissa per i delegati (il giovedì) presso il Centro Operativo Unitario di via Cercenasco, onde consentirci di esaminare i problemi di ordine politico, organizzativo, e di informazione e formazione per la trattazione.

Per quanto riguarda le prestazioni, richieste dai lavoratori, ed in possesso ai delegati, frutto di un'iniziativa di pochi delegati, ma già indicativo per il carico di lavoro che ciò determina, vengono registrate nel libro «mastro» di settore, come già fatto dal settore Fucine e Fonderia, da richiedere ai coordinatori di settore.

Nel frattempo nessun problema

tecnico deve impedire lo sviluppo unitario della attività mediante i seguenti comportamenti:

- tutti i giovedì dalle 15 alle 18,30 presso il C.O.U. troveranno gli incaricati per chiarimenti e disbrigo delle pratiche assunte;
- se si tratta di domande di pensione ricordarsi che comunque debbono essere portate al C.O.U. due giorni prima della scadenza di fine mese al pomeriggio;
- i delegati che assumono le prestazioni negli uffici interni di sezione debbono avvalersi degli informativi unitari INCA-INAS-ITAL, per tipo di prestazione;
- detta prestazione va registrata nel libro «mastro» di settore e successivamente inoltrata al Centro Operativo Unitario;
- il C.O.U. deve restituire al delegato, a pratica acquisita, la ricevuta per il lavoratore, dove indica il settore, il nome e cognome, il tipo di prestazione, il numero della pratica, la data di ricevimento. Il C.O.U. compila n. 2 cartellini, dei quali uno resta al C.O.U. e il secondo rientra nell'ufficio interno per lo schedario;
- tutte le successive fasi, di invio documenti, informazioni, solleciti devono essere rivolte al C.O.U. sia dal delegato, o dal lavoratore interessato;
- per quanto riguarda le prestazioni sanitarie (in attesa della messa in funzione di un ambulatorio del C.O.U.) per infortuni, malattie professionali, ecc., le prenotazioni vengono rivolte al C.O.U. il quale in base alla natura del danno, provvede a prenotare le visite presso i rispettivi servizi medici provinciali e specialistici. La trattazione delle pratiche a partire dal 1-1-1977 in tutte le sue forme (Ispettorato del Lavoro, Enti, ecc.) è autonoma e unitaria.

I PROBLEMI DI ORGANIZZAZIONE E DI AUTONOMIA DEL CENTRO OPERATIVO UNITARIO

- È stata uniformata tutta la modulistica attualmente ancora distinta ai fini della trattazione, dell'invio dei documenti agli Enti, delle risposte dei lavoratori.
- Unificati i criteri e comportamenti nella trattazione.
- Organizzato l'archivio di attività del 1976 ai fini ispettivi (archivio infortuni, malattie professionali, ecc.).
- Stabilite le permanenze per l'attività nell'azienda.
- Individuare ed uniformare i criteri di statistica dell'attività ai fini dell'Ispettorato del Lavoro e della Regione.
- Esame dei criteri, medico legali, entità e durata del servizio medico del C.O.U.
- Comunicazione agli Enti e all'Ispettorato Lavoro della Creazione del C.O.U. ai fini dei riferimenti per la trattazione, corrispondenza ecc.
- Bilancio di previsione di spesa 1977 comprensivo di arredi.



Un gruppo di partecipanti ai lavori della « tre giorni » di St. Pierre.

Problemi affrontati nel dibattito sull'unità di base e orientamenti emersi

1) Nella fase attuale, all'interno della fabbrica, soprattutto nei grandi gruppi industriali, a fronte dei vantaggi economici conseguiti dal padrone nelle situazioni in cui la ristrutturazione tecnologica crea maggiore profitto (più produttività con meno occupati = diminuzione costo specifico) oggi già in atto, l'unica possibilità che abbiamo di contrapporci consiste nel chiedere delle contropartite (sia in termini di investimenti che di occupazione) nei processi produttivi che causano nocività, individuati e contrattati dalle organizzazioni sindacali.

Per attuare questo processo di controllo (cioè gestire concretamente la prima parte del contratto), ci serve entrare in possesso dei dati, almeno quelli che la Fiat ha ed utilizza.

◆ Quali dati richiediamo: innanzitutto, quelli relativi alle aree individuate come scelte prioritarie.

◆ Chi li rileva: anche se temporaneamente dobbiamo lasciare una grossa area di questo intervento al servizio sanitario aziendale (80-90%, e su questo ci proponiamo di esercitare la massima egemonia possibile), possiamo rivendicare, magari per un riconoscimento di principio, una quota che viene attuata dal servizio pubblico (anche solo un 10-20%).

◆ Chi li raccoglie ed elabora: l'unità di base.

◆ Come si rilevano e si raccolgono: questo pone il problema di definire criteri, sulla base delle esperienze già condotte.

Per quanto riguarda i controlli sullo stato di salute, inoltre, poiché oggi vi sono enti, servizi, tecnici vari che operano e costano, si propone di censire e quantificare gli investimenti oggi diretti ad una tutela - carente - della salute.

Per proporsi poi un loro riutilizzo contrattato, anche qui, in base alle scelte prioritarie.

2) Partecipazione, che non è soggettiva individuale, ma deve essere confronto a livello di gruppo su problemi comuni, per trarne le priorità.

Non è generalizzata ancora nella fabbrica, tantomeno nel territorio. Ma da questa valutazione non

può emergere né rinuncia né « correzione di tiro », bensì un impegno (concretizzato in piani e programmi di lavoro) dei diversi livelli dell'Organizzazione sindacale che punti al recupero dell'eventuale riflusso e ad un « potenziamento » ed « estensione ».

Questo è tanto più urgente nella misura in cui, anche, la mobilità gestita dal padrone ci ripropone di attuare quegli strumenti (registri) capaci di dare continuità all'esperienza di un gruppo.

3) Stato dei servizi nel territorio.

Dall'analisi condotta emergono:

- settorialismo e spreco;
- difficoltà a proporre un riutilizzo (e riqualificazione del personale);
- impostazione prevalentemente burocratica.

Ma anche qui, o si sa cosa si vuole di diverso, o non si può rivendicarlo. Cosa si può fornire di diverso, ce lo dobbiamo costruire con una partecipazione che deve essere confronto fra utenti e operatori dei servizi in una specifica zona. Altrimenti non sappiamo costruire proposte rispetto alle scadenze che ci si presentano (vedi scadenza mutue).

4) Rapporto con i tecnici (dentro e fuori la fabbrica) e/o con gli enti.

Affrontare questo problema (anche per poter dare una risposta compiuta ai problemi relativi all'art. 5 dello Statuto e art. 27 del CCNL del metalmeccanico) presuppone di definire i criteri con cui si opera l'intervento tecnico, di qualunque genere.

Con chi li contrattiamo e definiamo? Con la Regione.

Come li definiamo? Sulla base di un rapporto concreto, con tecnici veri, in situazioni reali, in cui investiamo questi tecnici della responsabilità di definire come si rilevano i dati ambientali, come si valuta il danno (parametri), come si raccolgono i dati.

5) La zona: suo ruolo e rapporto con i consigli di fabbrica, con le categorie e con i futuri organi di governo dell'unità locale dei servizi: i quartieri.

Occorre uscire da attestati formali finora rimasti tali, anche perché « era più facile » e più « veloce » il rapporto interno alla categoria.

È oggi dimostrato che lo scollegamento fra le categorie riduce la capacità e la qualità complessiva dell'iniziativa del Sindacato.

Di qui, quindi, deve emergere un'ipotesi di lavoro che — coinvolgendo tutti — può permettere di precisare, in modo concreto, il ruolo della zona a partire dalla costruzione dell'unità di base, avviando contestualmente il lavoro per definire cosa vogliamo che sia l'unità locale dei servizi di Mirafiori e quali iniziative, sia nel rapporto con gli enti locali, sia nel rapporto con i tecnici e gli enti operanti nel territorio, dobbiamo condurre per concretizzarla.

Ponendosi tutti i problemi politici, ma in rapporto con le categorie, ciò che permette di affrontarli e di risolverli.

La difficoltà che deriva dall'esigenza di « gestione complessiva » del problema, richiesta al Sindacato, impone che esso — diversamente dal passato — faccia un piano, determini delle scelte, e si dia un programma di lavoro ad esse adeguato, sia in fabbrica, sia nel territorio.

A questo scopo, si formula una proposta, che in base all'individuazione delle controparti e dei relativi obiettivi rivendicativi, indica mezzi, modi e responsabilità che i diversi livelli dell'Organizzazione devono assumere.

Relazione di E. Zanovello operatore dell'unità di base di Mirafiori Sud

- 1) Che cosa è l'unità di base per la tutela sanitaria nei luoghi di lavoro?
- 2) Quale è il piano e quale il metodo per costruire l'unità di base a Mirafiori Sud?
- 3) Che cosa significa per l'unità di base di Mirafiori Sud la presenza della Fiat nella zona di competenza?
- 4) Che cosa è necessario per costruire l'unità di base a Mirafiori Sud?
- 5) Quali richieste derivano, da quanto detto, nei confronti della Regione e del Comune?
- 6) Quale può essere il significato della vertenza Fiat nella definizione delle caratteristiche e delle possibilità dell'unità di base di Mirafiori Sud?

1) L'unità di base (UdB) è un servizio che farà parte dell'unità locale dei servizi (ULS), non inteso quindi come momento settoriale, ma come parte integrata dell'ULS.

Alla UdB non spetta l'attuazione diretta delle soluzioni individuate per l'eliminazione della nocività, negli ambienti di lavoro, ma spetta essenzialmente l'attuazione d'un sistema Informativo permanente riferito:

- alla raccolta delle informazioni sulle situazioni di rischio nella zona;
- alla verifica della riduzione (o dell'aumento) del rischio stesso nella zona;
- alla trasmissione continua nel tempo di tutti i dati raccolti e delle eventuali proposte alla popolazione, in particolare ai lavoratori.

La raccolta delle informazioni sulle situazioni di rischio, che deve rappresentare l'attività fondamentale della UdB, va quindi interpretata come un processo che tra l'altro recupera:

■ tutte le esperienze del Movimento operaio italiano sviluppatesi in tal senso (dalla dispensa sull'ambiente di lavoro Fim-Fiom-Uilm, ai contratti collettivi di lavoro, agli accordi aziendali, alla Conferenza di Rimini, ecc.) e quelle della Classe operaia della Fiat e in particolare della Mirafiori (esperienza Fonderie, Accordo aziendale 5 agosto '71, Accordo per le 150 ore);

■ tutte le altre informazioni (quelle derivanti dalla Ripartizione Igiene del lavoro del Comune, Enpi, Inail, Inam, Ispettorato del Lavoro, Servizio Sanitario Fiat, ecc.) in rapporto ed a complemento di quelle del Movimento operaio.

2) Il piano per arrivare a costruire la UdB ha come presupposto un'ipotesi di base secondo cui la costruzione e il corretto funzionamento della UdB stessa dipendono essenzialmente dalla possibilità di coinvolgimento e dall'effettiva partecipazione dei lavoratori.

Questi due ultimi aspetti vengono assunti quindi come condizionanti ed indispensabili per arrivare all'obiettivo fondamentale dell'UdB, cioè la riduzione del rischio.

Nell'esecuzione del piano di costruzione della UdB, si poteva dunque scegliere se operare secondo un

metodo « tradizionale », con un approccio prevalentemente tecnico.

In base a tale metodo, si impiega personale con l'unico scopo di rilevare attraverso indagini e in forma statistica, una serie di parametri fondamentali come ad esempio: numero e categoria di attività lavorative, caratteristiche edilizie e sanitarie dei luoghi di produzione, rischi d'inquinamento per l'ambiente circostante, qualità e caratteristiche delle sostanze impiegate, numero degli occupati, numero di presumibili esposti, tenendo conto delle visite obbligatorie di legge, ecc.

Tutto ciò, però, secondo un modello che esclude di fatto il coinvolgimento dei lavoratori interessati e che, tra l'altro, richiede tempi lunghi, per arrivare ad una mappa del rischio che per le modalità della sua costruzione è definitiva, salvo gli aggiornamenti, e che comunque non determina partecipazione.

Gli operatori della UdB hanno pertanto scelto, in considerazione dell'ipotesi di cui sopra (la necessità del coinvolgimento e della partecipazione), un metodo non « tradizionale » per operare.

Tale metodo, da sperimentare a livello tecnico, ma già sufficientemente sperimentato dalla Classe operaia, parte dall'elaborazione d'una prima mappa della nocività, recuperando le informazioni direttamente dagli esperti grezzi, cioè da coloro che operano attivamente all'interno del Movimento operaio ed hanno un approccio non tradizionale con i problemi della nocività.

Costruita la prima mappa della nocività, rispetto

alla griglia dei sei fattori di rischio (silice, amianto, rumore, inquinanti delle vie respiratorie, sostanze cancerogene, infortuni), assunti come prioritari sulla base della conoscenza grezza, si è passati alla strutturazione di un primo piano d'intervento.

Un esempio, nell'ambito della zona Mirafiori Sud, di questo tipo di approccio per la costruzione della mappa e del piano d'intervento, è rappresentato dal recupero dell'esperienza del Movimento operaio Fiat nei reparti in cui esiste un maggior rischio di malattia grave da lavoro ed un'esperienza di lotta (ad esempio: reparto anime alle fonderie, sala prova motori per la meccanica, grandi presse e modellatori resinisti per le presse, verniciatura e lastroferratura per la carrozzeria) e inoltre nella proposta, ai lavoratori del quartiere, di uno stradario in cui figurano già informazioni sul territorio e sul tipo di insediamenti produttivi esistenti, comprensivo di un elenco dei rischi a cui possono essere esposti i lavoratori.

A questo proposito, si sottolinea che il recupero di informazioni di tipo strettamente tecnico, rappresenta un ulteriore momento di verifica.

Il metodo scelto dagli operatori della UdB di Mirafiori Sud non esclude il metodo « tradizionale » sopra indicato, ma diventa il processo che guida l'acquisizione di tutti i dati.

3) La presenza della Fiat nella zona Mirafiori Sud, come complesso produttivo di eccezionale entità, determina una situazione estremamente anomala.

UNITA' DI BASE

Controparti	Obiettivi rivendicativi	Strumenti e modi nel Sindacato per realizzarli	Chi se ne assume le responsabilità
Padrone	Vertenza Fiat: gestione concreta contratti e accordi (recupero di tutti i dati), a partire dai rischi prioritari (silice, rumore, ecc.) in aree definite. Utilizzo investimenti in queste stesse aree. Riferimento a U.B. da subito, per raccolta ed elaborazione dati richiesti alla Fiat	Piano di lavoro della Mirafiori, per la definizione delle aree e la costruzione delle iniziative	consiglio di fabbrica 5ª lega FLM zona
Regione	Deve: - completare contrattazione su finanziamento e attrezzature U.B. in riferimento alle caratteristiche specifiche ed allo specifico ruolo che deve svolgere (a partire dal piano Mirafiori) - omogeneizzazione criteri e tecniche - formazione tecnici che utilizzino quei criteri e quelle tecniche	Riprecisazione piattaforma nostre proposte sui criteri, elaborate sulla base delle esperienze passate (Fonderie Fiat)	regionali, camerali e categorie industrie zona
Comune	Concretizzazione U.B. e inizio gestione - censimento (mappa) - confronto su programma comitato di partecipazione	Costruzione comitati di partecipazione, i quali costituiscono o integrano mappe e programmi	categorie interessate (FLM) zona

Infatti, si deve tener presente che nel mondo esistono solo pochi altri stabilimenti che raggruppano in un unico insediamento un così elevato numero di lavoratori (dal 55.000 al 60.000).

Inoltre, solo una piccola parte di questi lavoratori abita sul territorio di Mirafiori Sud.

Da queste particolari situazioni (altissimo numero di addetti, basso rapporto tra popolazione residente e popolazione che lavora in quella zona) e dal tipo di lavorazioni presenti nello stabilimento Fiat Mirafiori, derivano due problemi fondamentali:

- L'elevatissimo numero di soggetti esposti, con notevole frequenza, a gravi fattori di rischio compresi fra i sei assunti, sulla base dell'esperienza grezza, come prioritari nel piano della UdB di Mirafiori Sud, cioè rischi da silice, da amianto, da inquinamenti delle vie respiratorie, da rumore, da sostanze cancerogene, da infortuni.

In particolare, la prima mappa della nocività per lo stabilimento Mirafiori Sud, elaborata rispetto alla griglia dei sei fattori di cui sopra, conferma un'intensa esposizione a gravi e frequenti rischi da silice, da inquinanti delle vie respiratorie, da rumore, da infortuni e alla possibilità di rischio da sostanze cancerogene.

- L'alta percentuale di soggetti per i quali esiste la necessità di prevedere le modalità di trasmissione permanente delle informazioni dalla zona di lavoro alla zona di abitazione e viceversa.

Questo, al fine di consentire una corretta raccolta e trasmissione permanente dei dati soggettivi (rife-

riti al singolo lavoratore) oggettivi (riferiti agli ambienti di lavoro) e di gruppo (riferiti al gruppo omogeneo), utili per un intervento globale e preventivo, secondo criteri di tutela sanitaria territoriale, presupposto fondamentale per un adeguato funzionamento dell'ULS.

4) La UdB costruisce la mappa della nocività ed i piani d'intervento attraverso un processo di sintesi dei dati raccolti e di verifica degli stessi con il Comitato di partecipazione, i lavoratori e la popolazione della zona.

Questo processo presuppone che gli elementi utili a meglio definire le mappe ed i piani siano acquisiti dalla UdB.

In particolare è necessario avere:

- la possibilità d'acquisire i dati esistenti presso i diversi enti (Comune, Enpl, Ispettorato del lavoro, ecc.) e presso il Servizio sanitario Fiat;

- la possibilità di raccogliere dati anche e soprattutto all'interno della Fiat;

- un organico adeguato ed un'organizzazione coerente con gli obiettivi di conoscenza della UdB e in funzione della volontà della Classe operaia e quindi dell'Ente locale, di ridurre i rischi (questa riduzione va verificata attraverso la raccolta delle informazioni da parte della UdB).

UNITA' LOCALE DEI SERVIZI

Controparti	Obiettivi rivendicativi	Strumenti e modi nel Sindacato per realizzarli	Chi se ne assume le responsabilità
Stato	Riforme: completamento deleghe: 26 artt. - scadenza mutue	Costruzione confronto intercategoriale per formulare « nota » incisiva, da produrre per arricchire e contribuire al confronto col Governo	federazioni nazionali regionali provinciali CGIL CISL UIL e le categorie direttamente interessate
Regione	- legge delega - censimento (con Ente locale) anche per attrezzarsi a scadenza mutue - finalizzazione con priorità: noi chiediamo: - U.B. - medicina preventiva Dipartimenti di emergenza e accettazione	Aggiornamento negoziato con la Regione. Piano di lavoro regionale (nostro) per zone prioritarie. (In queste creazione di coordinam. q., nuclei che si legano con quartiere e comune)	regionale camere del lavoro e unioni zone categorie direttamente interessate
Comune	Consortiarsi (e articolarsi) per esercitare le deleghe, a partire dalle stesse priorità: U.B. medic. prev. DEA e da zone prioritarie (contrattate) e in esse costruendo nuclei operativi di coordinamento	Negoziato con Ente locale per rivendicare le priorità. Piano di lavoro provinciale per zone prioritarie	camere e unioni del lavoro zone categorie interessate

5) Mirafiori Sud rappresenta una zona di grossa densità di rischio, sia per la gravità dei fattori di rischio (silice, rumore, Infortuni, inquinanti delle vie respiratorie), sia per l'elevato numero di esposti, tale da comportare una richiesta al Comune e soprattutto alla Regione affinché una consistente parte dei loro mezzi (finanziari e di personale, ecc.) sia disponibile per la suddetta zona.

Occorre, tra l'altro, tener conto che già soltanto la verifica continua della mappa della nocività di Mirafiori Sud comporta un gravoso impegno, sicuramente maggiore di quello che richiederebbe la verifica di mappe di rischio per un equivalente numero di esposti, ma suddivisi in diverse zone.

La richiesta agli enti locali può essere soddisfatta dagli stessi attraverso due soluzioni: o un ulteriore gonfiamento della spesa sanitaria e la conseguente assunzione di altro personale (In prima approssimazione occorrono da 50 a 100 operatori), oppure attraverso lo spostamento, salva la qualificazione, di personale da altre attività a quella della UdB di Mirafiori Sud e l'adeguamento dei mezzi alle reali necessità delle singole zone.

Si considera più equa e più praticabile la seconda soluzione, particolarmente in rapporto ai criteri di spesa degli enti locali.

Da quanto detto, deriva quindi la necessità che la classe operaia della zona, in particolare della Fiat Mirafiori, ponga con forza alla Regione ed al Comune i due problemi cui prima si faceva riferimento: la necessità, cioè, d'impegnare da 1/5 a 1/10 del bilancio relativo alle spese per il controllo della nocività e, in funzione dell'adozione di questa linea, la necessità di spostare sul territorio di Mirafiori Sud un adeguato numero di personale del Comune e/o della Provincia.

La possibilità di trasferire un certo numero di personale dipende sia dalla volontà del Comune, per la quale si presuppone che esista una disponibilità, sia dalla capacità delle Organizzazioni sindacali di affrontare il problema nel suo complesso, sia dalla convinzione diretta da parte degli operai della Mirafiori nei confronti degli stessi operatori.

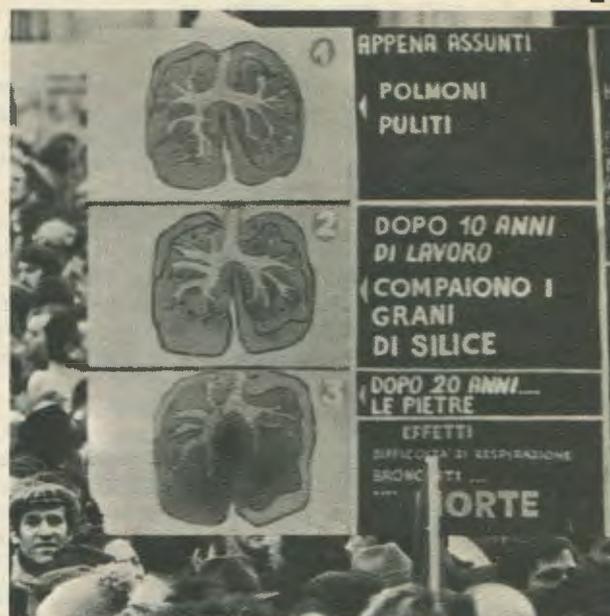
È da tener presente, peraltro, che nell'ipotesi che al primo luglio '77 ci sia un effettivo passaggio di deleghe dal Governo centrale al Governo regionale e da questo al Governo di zona, per quanto concerne le strutture mutualistiche, e che si dia attuazione alla riforma sanitaria, anche gli organici degli enti mutualistici possono essere messi in discussione per il recupero di personale sufficiente alle necessità della UdB di Mirafiori Sud.

6) Il problema centrale è quello del diritto all'accesso ai dati ed ai reparti Fiat.

Esiste inoltre un problema ancora a monte, che non può essere risolto dalla vertenza e che presumibilmente non si pone nei tempi attuali; in altre parole, la costruzione d'un servizio dell'ente locale che sostituisca l'attuale Servizio sanitario Fiat (e gli altri servizi utilizzati per le determinazioni ambientali).

Si prospetta quindi, come soluzione transitoria, quella di utilizzare ancora i servizi Fiat, conquistandosi però sul piano sindacale il diritto (dovere per quei servizi) di operare tecnicamente secondo i criteri della UdB (anche relativamente alla progettazione di nuovi reparti e alla ristrutturazione di vecchi).

SCHEDA/UNITÀ DI BASE



COSA È:

il servizio della futura Unità Locale dei Servizi che — anticipandone la costituzione — la indirizzi in direzione di un ruolo di prevenzione reale dei rischi e dei danni alla salute.

A COSA SERVE:

- a effettuare interventi di controlli sulla igiene ambientale nei luoghi di lavoro, o direttamente o indirettamente, utilizzando cioè servizi esistenti e operanti, con i quali « contrattare » pregiudizialmente i criteri;
- a contribuire alla compilazione ed aggiornamento degli strumenti di contrattazione permanente del gruppo (registri) e quelli di controllo sullo stato di salute dell'individuo (libretti), raccogliendo tutte le informazioni, a partire da quelle fornite dal gruppo con i questionari di gruppo.

COME LAVORA:

- si attrezza ad attuare i « programmi » proposti dai gruppi operai omogenei (attraverso mappe di rischio e questionari di gruppo) raccolti e ordinati secondo priorità nei Comitati di Partecipazione a livello di zona;
- attua gli interventi nei reparti in stretto rapporto con i delegati che indicano i criteri (come, dove, quando) in grado di garantire la reale rispondenza dei dati alla realtà analizzata.

QUALI SBocchi APRE:

dagli interventi di analisi e controllo sugli ambienti emerge l'esigenza di un « intervento sull'uomo ».

Per essere coerenti con l'obiettivo di attuale prevenzione reale (= individuazione e rimozione delle cause di rischio e danno, controllo « mirato » alla individuazione di alterazioni in rapporto a questi rischi).

Sistema di medicina preventiva, come « nuovo » e « diverso » approccio al modo di fornire l'assistenza socio-sanitaria che deve stare alla base del processo di ristrutturazione dei servizi, e quindi della costruzione della Unità Locale dei Servizi.

**Contributo dei comitati ambiente
e patronato di Mirafiori
per la vertenza Fiat**

Organizzazione del lavoro, stato di salute e ambiente

Nell'attuale fase di crisi economica (ma non solo economica), la sfida che ci viene lanciata da padroni e Governo è sul terreno dei costi e della produttività.

Come Movimento, abbiamo scelto di accettare questa sfida, a partire da tutti i suoi vari aspetti: costo del lavoro, orario, ecc. (anche se con travagli, incertezze, ritardi).

Crediamo che anche - e specie - a partire dalle condizioni di lavoro e di vita nella fabbrica, si tratti d'accettare questa sfida e forse qui più che mai, con chiarezza di contenuti e obiettivi, uscire vincenti dallo scontro con il padrone. Vincenti rispetto:

- a credibilità e mobilitazione tra i lavoratori;
- al confronto-scontro con il padrone;
- al confronto con il Governo e le istituzioni;
- al confronto con l'opinione pubblica, sulla quale operare un forte orientamento sui nostri contenuti ed obiettivi, allargando quindi il nostro fronte di alleanze.

Quando parliamo della condizione di lavoro, intendiamo quella parte importante riguardante l'ambiente, nell'ambito del discorso d'intreccio - ma più complessivo - dell'organizzazione del lavoro.

Oggi, però, quando parliamo di ambiente vogliamo essere più chiari, per poter meglio specificare i nostri obiettivi; intendiamo:

- stato di salute dei lavoratori come nuovo parametro per misurare costi e produttività, sia nella fabbrica che nella società;
- stato di salute inteso come costo umano mai calcolato, tantomeno sui recenti discorsi sul costo del lavoro diretto, che per unità di prodotto.

Gli obiettivi da raggiungere sono:

- diminuire questo costo umano = più salute;
- aumentare la produttività sociale = produrre meno invalidi, meno inidonei, meno assenteismo, meno assistiti, più gente produttiva, più occupazione.

Come raggiungere gli obiettivi prefissati:

- mettendo e portando a casa, per poterli aggredire, i rischi alla salute che sappiamo più gravi. Al primo posto, quelli che sulla salute hanno effetti irreversibili (es.: silice rumore);
- in rapporto a questi rischi, individuare le aree lavorative di maggior concentrazione di rischio, su cui concordare con la Fiat piani di intervento sulle aree e sui lavoratori interessati.

Attraverso:

- a) l'uso di strumenti ed accordi raggiunti, e quindi della loro concretizzazione in rapporto ai rischi ed alle aree;
- b) un nuovo uso politico del patronato in fabbrica;

c) l'uso parziale e transitorio dell'attuale SSA e RRA, finalizzato al suo superamento definitivo;

- puntare ad un unico servizio sanitario su medicina-igiene-sicurezza del lavoro, gestito dall'ente locale (unità locale servizi - unità di base), nell'ambito di una riforma sanitaria che abbia al suo centro la partecipazione e la prevenzione.

Questo è, del resto, un appuntamento che avremo a luglio di quest'anno con le leggi delega alle regioni sulla sanità; appuntamento al quale bisogna essere preparati aprendo contestualmente alla vertenza Fiat un confronto con le regioni, che porti all'attivazione della delega agli enti locali e quindi alle ULS, oggi non esistenti, alle unità di base in via di realizzazione (la 1° a Torino è Mirafiori, e sta decollando dopo l'iniziativa fatta ai comitati ambiente e patronati, a St. Pierre) la quale, però, ha come prerogativa d'intervento attuale, nei luoghi di lavoro, la sola igiene e quindi non la prevenzione, la quale è legata alla possibilità d'intervento su medicina e sicurezza del lavoro, materie ancora non delegate, per le quali esiste una posizione di chiusura da parte del Governo, della D.C., degli industriali (vedi circolare U.I.).

- Realizzare in tempi certi, attraverso:

- a) modifiche o bonifiche impiantistiche;
- b) minore esposizione.

Il 50% in meno di rischio, con il parametro di misura = stato di salute che non peggiora.

AMBIENTE DI LAVORO - SALUTE

- a) Si rivendica che, in rapporto ai rischi sottoindicati, che incidono in modo consistente sullo stato di salute dei lavoratori, vengano individuate, a livello di singoli settori o di stabilimento, tra direzione aziendale e consiglio di fabbrica, specifiche aree nelle quali operare interventi concordati.

RISCHI

- Silice: silicosi ed effetti indotti;
- Rumore: sordità ed effetti indotti;
- Amianto: asbestosi ed effetti indotti;
- Sostanze inquinanti per le vie respiratorie: bronchiti, dermatiti;
- Infortunati.
- Sostanze cancerogene.

Aree di primo intervento

A titolo d'esempio indicativo, si possono indicare le seguenti aree:

- Fonderie e ferriere: (silicosi ed infortuni);
- Presse, presse fucinatrici, magli: (rumori ed infortuni);
- Sale prove motori: (rumore e sostanze inquinanti);
- Bagni galvanici, verniciatura, tempera: (sostanze inquinanti e cancerogene);
- Lavorazioni meccaniche, montaggio = infortuni, sostanze irritanti, nevrosi.

Provvedimenti di tutela della salute

Al fine di realizzare provvedimenti che diminuiscano il rischio e riducano il numero degli esposti, la Fiat presenterà ai consigli di fabbrica specifici piani

di modifiche impiantistiche e bonifica ambientale, in tempi certi, utilizzando in queste aree i 10 miliardi di cui all'accordo 9/3/74, non come tetto di spesa, ma come primo intervento sui grandi rischi.

Per il tempo intercorrente rispetto alla realizzazione delle modifiche impiantistiche e delle modifiche ambientali concordate nelle specifiche aree, vanno definite condizioni transitorie (strumenti protettivi, adeguato rapporto pause-organici-carichi di lavoro) tali da ridurre l'incidenza sulla condizione di salute dei lavoratori interessati alle esposizioni di rischio.

b) Criteri di intervento nelle aree concordate e servizio sanitario aziendale

A partire dai diritti acquisiti in leggi e contratti, si rivendica il superamento dell'intervento operato dal servizio sanitario aziendale, soprattutto per l'accertamento dello stato di salute e d'idoneità dei lavoratori.

c) Criteri di rilevazione ambientale

— Per le rilevazioni ambientali, si rivendica che le stesse siano fatte da un ente esterno, stabilendo di dare priorità ai servizi dell'ente locale o da questi coordinati (regione, comune, U.S.L., unità di base, SMAL).

— In caso di programmi concordati di rilevazioni ambientali da parte del servizio sanitario aziendale, vanno definiti prioritariamente criteri, strumenti, metodiche, controllo e presenza di delegati.

In caso di programmi non concordati, ma decisi unilateralmente dall'azienda, gli stessi vanno comunicati preventivamente ai consigli di fabbrica, con possibilità di confronto.

I dati delle rilevazioni ambientali verranno consegnati ai consigli di fabbrica e dovranno essere quelli effettivamente misurati nei vari punti (e non solo medie elaborate per le singole aree).

Tali dati saranno consegnati entro un mese dalla rilevazione. Copia di tali dati sarà fornita anche alle strutture apposite dell'ente locale.

d) Criteri per l'accertamento dello stato di salute

— Nelle aree concordate, gli accertamenti sullo stato di salute e di idoneità saranno effettuati privilegiando servizi dell'ente locale o da esso coordinati.

— L'ente che effettua tali accertamenti dovrà consegnare ai lavoratori i dati clinici riportati su uno specifico libretto (libretto individuale di rischio) custodito dal lavoratore. Su tale libretto, saranno trascritti anche i dati relativi alla visita di assunzione recuperati, dall'ente che effettua gli accertamenti, presso il servizio sanitario aziendale.

e) Criteri per la conoscenza dei dati

A partire dalle aree concordate, si richiede che vengano comunicati ai consigli di fabbrica (e fornita copia al servizio dell'ente locale):

- l'elenco dei materiali e delle sostanze usate, per le quali è obbligo di legge la denuncia d'esercizio, indicando l'ubicazione e il numero di lavoratori considerato nella denuncia;
- numero, disaggregato per reparto, delle visite periodiche effettuate, con l'indicazione del tipo di visita e dei rischi che le motivano;
- l'elenco dei posti di lavoro nei quali viene corrisposta la paga di posto, le relative motivazioni e l'ammontare complessivo;
- il numero dei lavoratori che usufruiscono della sala

medica, disaggregato per reparto, e le relative motivazioni;

- il diritto di consultazione permanente del registro degli infortuni;
- la conoscenza sensibile dei dati di assenteismo, disaggregati per reparto e per tipologia.

f) Funzionamento del servizio sanitario aziendale e degli enti di ricerca

— Si richiede di conoscere la struttura, il funzionamento ed i costi di tali enti; nonché d'avere comunicazione preventiva dei progetti di attività e di ricerca sui problemi dell'ambiente, della salute, impiantistica ed ecologia.

— Si richiede la definizione di piani di ricerca finalizzati al miglioramento dell'ambiente, allo studio di tecnologie di lavorazione dei rischi e della nocività nella fabbrica e nel territorio.

g) Costi

— Si richiede che la Fiat concorra al potenziamento e miglioramento dell'attività di prevenzione sanitaria e ambientale, sostenendo il costo degli interventi effettuati dall'ente locale (rilevazioni, visite e realizzazione del libretto individuale di rischio e del relativo servizio).

RECUPERO INVALIDI ED INIDONEI

- Programmi di reinserimento professionale in attività di addetti laboratorio, di manutenzione, elettricisti e simili;
- reperimento del 25% degli attuali inidonei ed invalidi, da utilizzare nelle nuove lavorazioni, nelle aree scelte per la riorganizzazione del lavoro;
- nell'ambito della naturale sostituzione del turnover nelle officine di manutenzione, reperimento del 25% tra gli inidonei ed invalidi; a tale scopo, istituzione di corsi di qualificazione per un completo inserimento di tali lavoratori.

PATRONATO IN FABBRICA

— Riconoscimento dei patronati Inas-Inca-Ital come strutture sindacali della Cgil-Cisl-Uil. Pertanto, l'attività di patronato all'interno delle fabbriche sarà svolta:

- dai delegati all'uopo designati dalla Cgil-Cisl-Uil;
- con una specifica sede unitaria a loro disposizione, attrezzata appositamente (telefono, archivi, ecc.);
- con un monte ore specifico, in relazione alle dimensioni dello stabilimento e numero di dipendenti.

Nei compiti specifici di tali delegati rientrano:

- il controllo e l'intervento sul salario differito e sulle prestazioni integrative (Spim);
- il controllo quotidiano del registro degli infortuni presso l'infermeria dello stabilimento.

La FLM, unitamente alla federazione Cgil-Cisl-Uil, formulerà tempestivamente specifiche richieste agli enti locali, in particolar modo alla Regione, affinché siano sviluppate e qualificate le strutture pubbliche, e ciò per garantire che la realizzazione della « riforma sanitaria » avvenga in un reale accordo con i problemi più urgenti presenti nelle fabbriche e nel territorio.

PIANO DI LAVORO 5^a LEGA MIRAFIORI

Programma di approfondimento del comitato di partecipazione

Il programma è caratterizzato dall'impegno costante di essere « sulla pelle » degli avvenimenti legati allo svolgimento della trattativa della vertenza FIAT e con la Regione per contribuire al massimo di elaborazione e sbocco positivo degli obiettivi che ci siamo dati a partire dai contenuti della « 3 giorni di S. Pierre ».

(È in questo senso che più avanti sono esposti sia contenuti che obiettivi che si è riusciti ad inserire nella piattaforma FIAT sia l'accordo intervenuto con la Regione Piemonte sul capitolo Ambiente - Salute e la manifestazione su questo stesso tema avvenuta il 15 marzo a livello regionale).

Nel merito si indicano quattro grossi filoni di approfondimento:

- 1 - **costruzione della « mappa » a Mirafiori**
quindi uso del « Questionario di indagine conoscitiva »; compilazione delle schede di officina, costruzione delle mappe dei problemi; individuazione dei problemi della condizione operaia, politica rivendicativa, priorità, scelte, responsabilità, livelli di contrattazione, ecc.
- 2 - **ruolo del patronato a Mirafiori**
scelte di intervento a Mirafiori legate ai problemi: **infortuni - malattie professionali**, uso delega preventiva e di massa - risarcimento dei danni - controllo salario differito e previdenziale;
- 3 - **Mappa zona Mirafiori**
— problema del censimento delle attività produttive;
— rapporto intercategoriale e col territorio;
— individuazione scelte mirate - priorità;
— rapporto con i tecnici dell'Ente Locale;
- 4 - **elaborazione, approfondimento, confronto con i tecnici della salute rispetto alla costruzione del sistema informativo con all'interno di questo l'attivazione degli strumenti di controllo che permettono il ritorno ai lavoratori dei: libretti sanitari e di rischio - registri dati ambientali e biostatistici.**
Inoltre come metodo di lavoro si fissa una 1/2 giornata alla settimana (solitamente venerdì pomeriggio e quando non è possibile lunedì pomeriggio) in cui il comitato di partecipazione dell'U.d.B., più altri compagni interessati, si ritrova come avvio di lavoro nei locali della 5^a Lega in C.so Unione Sovietica 351, e in futuro nella sede naturale dell'U.d.B. di Mirafiori Sud in Via Negarville 8.

Piano di lavoro

FASI DI DETTAGLIO

Il piano di lavoro è caratterizzato da una serie di fasi a diversi livelli. Ognuna di queste fasi coinvolge di volta in volta un maggior numero di lavoratori ai quali è sempre previsto il ritorno di ciò che si è fatto.

Prima fase

Questa fase parte evidentemente dai risultati della vertenza FIAT almeno per quello che sarà rispetto all'intervento da farsi in maniera concordata sui **grandi rischi** (i sei rischi).

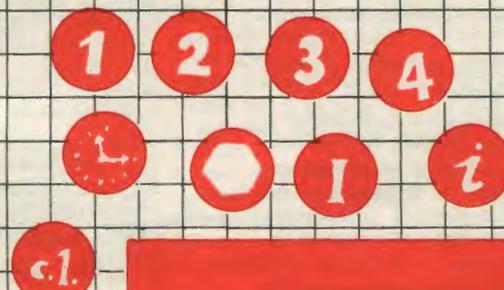
È questa una fase tutta nostra, dei consigli, quindi caratterizzata nei diversi settori della Mirafiori nella scelta delle officine dove cominciare ad usare il « questionario di indagine conoscitiva » e quindi alla costruzione delle mappe.

MAPPADI PROBLEMI

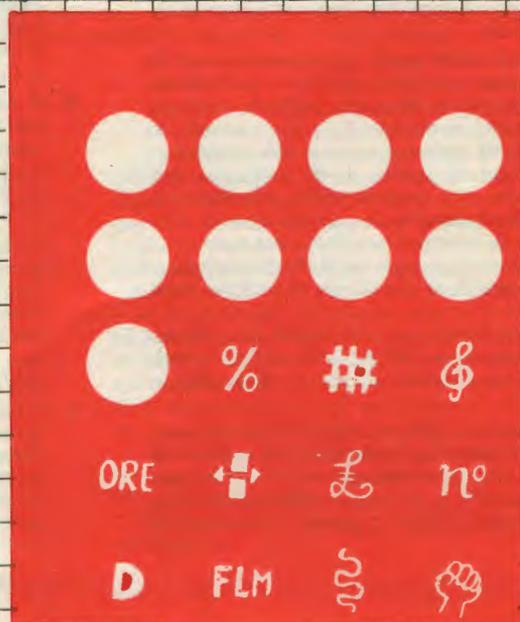
REPARTO _____
 OFFICINA _____
 CICLO PRODOTT. _____
 UNITA' _____
 SERVIZIO _____

TURNO _____
 A _____
 B _____
 N _____
 T _____
 COSTRUITA IL _____

PROBLEMI DERIVANTI DA TECNOLOGIA E PRODUZIONE		PROBLEMI RIGUARDANTI I LAVORATORI		PROBLEMI DERIVANTI DALLA POLITICA DELLA GERARCHIA		PROBLEMI DERIVANTI DAL SINDACATO		
1 AMBIENTE 1 (alt.)	2 AMBIENTE 2 (alt.)	1 INVALIDI	a.l. CARRI LAVORO	# AUTORITARISMO	§ PATERNALISMO	ORE STRAORDINARIO	D DELEGATO	
UMIDITA' TEMPERATURA VENTILAZIONE RUMORE CIBATURA-SPAZIO ILLUMINAZIONE	POLVERI LIQUIDI GAS - FUMI VAPORI VIBRAZIONI RADIAZIONE	TRASPORTI MACCHINA SINGOLA ARRANGIAMENTO Linea-Cultura-Qualità PAUSE PUNTI AMB. (sest. L.) CONTRATT. GIORNI CONTRATT. GIORNI	ASSUNZ. OSBL. (str.) n. _____ RIPRONOSCIUTI INPS n. _____ INAIL (sest. prov.) n. _____ INAIL (Infortunati) n. _____ Totale n. _____	TEMPORANEI n. _____ GENERICI n. _____ SPECIFICI n. _____ Totale n. _____	CAPO SQUADRA CAPO REPARTO	CAPO SQUADRA CAPO REPARTO RUOLO DEL "VASELINA"	MEDIA Giorn. _____ MEDIA Settim. _____ MEDIA Mens. _____ MEDIA SABATO _____ CONTRATTATO GIUSTIFICATO	CON COPERTURA SENZA COPERTURA BIP. TRATTATIVA CORSO FORMAZIONE INTERVENTI econ. _____ sest. _____
X VENITE E RILIEVI EFFETTUALI		QUALIFICHE	INFORTUNI	% ASSIDENTISMO	MOBILITA'	§ SPERANZA	TC ORGANICO	ESPERIENZE
3 AMBIENTE 3 (alt.)	4 AMBIENTE 4 (alt.)	AREA SODDISFACCIATA MANCATA CONTRASTAZIONE	DA 1 a 3 ep. n. _____ DA 3 a 39 ep. n. _____ OLTRE 1 39 ep. n. _____ MORTALI n. _____ Totale n. _____	DA 1 a 3 ep. n. _____ DA 3 a 7 ep. n. _____ DA 7 a 15 ep. n. _____ DA 15 a 29 ep. n. _____ OLTRE 1 29 ep. n. _____	IN ENTRATA IN USCITA MEDIA SETTIMANALE n. _____	max 4' _____ max 5' _____ max 6' _____ PAGA di posto min. _____ PAGA di posto max. _____	SCRITTO _____ PIAZZATO _____ NECESSARIO _____	SALARIO COTTIMO AMBIENTE QUALIFICHE ORGANICHE MOBILITA'
LAVORO PIANTE SPORZO FISICO POSIZIONI DISTRAGGIBILI	RITMI CAMBIO MONOFONIA RESPETTIVITA' RESPONSABILITA' TURNI							QUESTIONARIO DI GRUPPO
								FLM SINDACAZIONE
								% ISCRITTI ASSEMBLEA REP. PARTICIPAZIONE ASSEMBLEA LETTURA QUOT. _____ LETTURA VOL. _____
								LOTTE
								IN REPARTO AUTONOME CONTRATTI INCALZATI PAURA



La mappa dei problemi, e i simboli autoadesivi del Questionario di indagine conoscitiva sui processi di ristrutturazione sull'organizzazione del lavoro, in corso alla 5ª lega Mirafiori.



Quinta fase

Questa fase (ultima) è quella caratterizzata dalla capacità di saldare l'iniziativa partita in fabbrica a partire da specifiche realtà con il territorio e quindi i quartieri, la zona, l'U.L.S. in prospettiva.

In pratica:

- dovranno confluire all'Ente Locale (e quindi alla sua struttura che in questo senso ci interessa: U.d.B. e in prospettiva l'U.L.S.), tutti i dati;
- provenienti dalla fabbrica in possesso della FIAT;
- provenienti dalla fabbrica ricostruiti dai delegati e lavoratori attraverso le mappe e i questionari;
- provenienti dall'esterno e cioè dagli Enti che fanno le rilevazioni e le visite e in futuro quelli che attualmente saranno in loro possesso i dati degli individui (INAM, INAIL, INPS, Ospedali, ecc.).

Tutto questo per garantire il massimo di quantità di informazioni:

- a) l'attivazione dei registri (ambientali e biostatistici)
- b) l'attivazione del libretto di rischio e sanitario la dove non esiste
- c) la tutela ed indennizzo del danno subito.

ACCORDI

Ambiente di lavoro accordo Fiat 5 agosto '71

1. L'Azienda fornisce al Comitato Ambiente di ogni Stabilimento l'elenco delle sostanze normalmente presenti nelle lavorazioni FIAT e con riferimento specifico a quelle relative a malattie professionali e/o per le quali vige l'obbligo delle visite preventive e periodiche, articolate in:
 - a) elenco generale delle sostanze secondo le tabelle allegate al presente accordo;
 - b) elenco, a livello di officina, delle sostanze e delle lavorazioni in cui vengono impiegate.Tale elenco sarà aggiornato in relazione alla presenza o meno delle sostanze predette nelle singole lavorazioni.
2. Le metodiche di misurazione e di prelievo ed analisi dei fattori ambientali fisico-chimici per la determinazione dei relativi valori presenti nelle lavorazioni ed indicate nel documento allegato al presente accordo saranno aggiornate periodicamente.
3. Nei casi di lavorazioni nelle quali la concentrazione di vapori, polveri, sostanze tossiche, nocive e pericolose, ecc., superi i limiti di valore di soglia indicati nelle tabelle allegate, l'Azienda provvederà in un periodo di tempo dipendente dalla relativa situazione tecnica a migliorare le condizioni di lavoro e di ambiente mediante misure tecniche e/o organizzative, dandone comunicazione al Comitato Ambiente per un esame congiunto e per adottare le misure transitorie del caso. I valori di soglia dovranno essere aggiornati periodicamente in base alle variazioni apportate ai relativi testi di riferimento. La validità di un determinato valore di soglia è verificata attraverso il riferimento a casi di malattia dovuta specificamente alla sostanza relativa al valore di soglia in esame.
4. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 9 della legge 20 maggio 1970, (Statuto dei diritti dei lavoratori) si procederà in ogni stabilimento alla determinazione di una mappa delle condizioni ambientali e dei valori delle concentrazioni delle sostanze nocive di cui al punto 1., secondo un

Quindi anche qui arricchendo il ritorno in termini politici, tecnici e scientifici.

Siamo però convinti che un massimo di quantità di informazioni debba necessariamente trasformarsi in un massimo di qualità di informazioni; in pratica si tratta di andate alla definizione e costruzione più utile di un sistema informativo che permetta, all'operaio, al sindacalista, al tecnico, all'amministratore di essere egualmente comprensibile.

Al sindacato di: conoscere - controllare - contrattare:

- il modo di lavorare
- lo stato di salute
- l'occupazione;

di mandare avanti una strategia dove la centralità della fabbrica batte la logica della centralità dell'impresa e quindi i costi di produttività hanno parametri che escono dalla fabbrica. Battono la strategia della emarginazione dentro e fuori della fabbrica. **Il lavoro diventa veramente l'attività che trasforma il mondo e gli uomini; il lavoro diventa il riferimento positivo per tutti, per uscire dalla crisi.**

programma generale di indagini e di rilevazioni con scadenze prefissate ed una periodicità da concordarsi. La definizione dei programmi di indagine e dei rilievi, le loro scadenze e periodicità verranno concordate tra l'Azienda ed il Comitato Ambiente.

5. Il rilevamento dei dati ambientali verrà effettuato mediante le attrezzature ed i tecnici del laboratorio Ricerche e Controlli della Società FIAT, fatto salvo quanto previsto all'art. 9 della legge 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei diritti dei lavoratori).
6. L'attuazione dei rilievi, le modalità, frequenze, luogo, posti di lavorazione e momenti dell'arco della giornata lavorativa nonché la durata delle rilevazioni stesse saranno concordate tra il Comitato Ambiente e l'Azienda per garantire che essi rappresentino sia le indicazioni di livello medio, sia, in ogni caso, le condizioni di livello massimo di concentrazione.
7. I dati risultanti saranno trascritti in apposito registro a cura dell'Azienda. Il registro comprendente le registrazioni per singole officine e relative lavorazioni verrà istituito in ogni Stabilimento e sarà tenuto a disposizione del Comitato Ambiente. Il modello unificato del registro sarà definito tra Azienda e Comitato Ambiente.
8. A scopo di studio, limitatamente alla Sezione Carrozzeria ed alla Sezione Fonderie, verranno assunti i dati relativi a:
 - visite mediche di assunzione;
 - visite periodiche;
 - assenze.Le visite periodiche saranno effettuate dall'Azienda, sulla base di criteri concordati e con la partecipazione dei Comitati Ambiente, dello ENPI, dell'Ispettorato del Lavoro, dell'INAM, fermo restando per i processi produttivi il rispetto del segreto di Azienda, per un confronto con i dati ambientali e le frequenze degli infortuni e dell'avvicendamento.
9. Il Comitato Ambiente istituito in ogni Stabilimento ha facoltà di controllo e contestazione su quanto previsto dalla presente regolamentazione ed ha facoltà di iniziativa per l'elaborazione e la promozione di eventuali analisi anche con l'ausilio di Enti specializzati di diritto pubblico.

Accordo Fiat marzo '74

1) Miglioramento delle condizioni di lavoro

Ai fini di miglioramento delle condizioni di lavoro (sicurezza, ecologia, riduzione della gravosità ecc.), l'Azienda s'impegna per il 1975 ad effettuare investimenti diretti per l'entità di 10 (dieci) miliardi-anno ed a riesaminare tale importo tempestivamente per ciascuno degli anni successivi.

- a) Entro il mese di luglio di ogni anno — a partire dal luglio 1974 per l'anno 1975 — l'Azienda presenterà ad un Comitato Sindacale di coordinamento per i problemi dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente, un programma di iniziative di investimento per i diversi settori dell'Azienda con la tempistiche e le entità di spesa previste.
- b) Il Comitato Sindacale di cui sopra presenterà le sue pro-

poste e osservazioni, e potranno essere di conseguenza definite variazioni al programma, in relazione a priorità diverse concordemente individuate.

- c) A livello di ogni settore (Stabilimento - Sezioni) verranno successivamente comunicati ed esaminati, tra Direzione e Comitati Sindacali di cui alla parte ... punto ... del presente Accordo ed alle parti Prima, Quarta, Sesta e Settima dell'Accordo 5-8-'71, i programmi particolari derivanti dal programma generale di cui al punto precedente.
- d) Le osservazioni e proposte alternative di cui sopra saranno presentate non oltre un mese dalla presentazione di cui al punto a).
- e) Con periodicità e cadenza fissa (6 mesi) verranno svolte riunioni di verifica, a livello aziendale e ai livelli di settore, sullo stato di avanzamento dei programmi e sulla loro realizzazione.

Accordo tra FLM/CGIL-CISL-UIL e Regione Piemonte

Il giorno 10 marzo 1977 è stata ricevuta nell'ambito della vertenza FIAT, una delegazione sindacale composta dai responsabili territoriali CGIL-CISL-UIL, dalla FLM provinciale e dalle delegazioni di fabbrica.

All'incontro erano presenti il Presidente della Giunta regionale Aldo Viglione, il Vice Presidente Sante Bajardi, gli Assessori alla Sanità ed Assistenza, Ezio Enrietti e Mario Vecchione.

Stante l'impegno della Regione sui temi della salute, che tanta parte rappresentano delle proprie competenze, già affermato nel materiale preparatorio per il piano di sviluppo, premesso che:

- 1) la Regione ha predisposto la costituzione di servizi per la tutela sanitaria nei luoghi di lavoro con delibera in data 19-7-1973 ed atti successivi;
 - 2) i Comuni dal canto loro hanno provveduto a deliberare ed avviare la costituzione delle unità di base;
- preso atto delle richieste per la difesa della salute e la tutela dei danni da lavoro avanzate dalle OO.SS. in occasione della contrattazione con la FIAT

S.p.A. per il rinnovo dell'accordo integrativo aziendale

la Regione dichiara il suo impegno a predisporre gli atti necessari al fine di:

- 1) mettere in condizioni, attraverso stanziamenti e contributi tecnici adeguati, gli Enti locali di poter effettuare gli interventi di rilevazione ambientale nelle aree che verranno concordate tra le OO.SS. e l'Azienda;
- 2) stipulare apposite convenzioni con Enti ospedalieri, Provincia, ecc. per realizzare, con la periodicità individuata dalla contrattazione aziendale, visite ed esami a tutti i lavoratori delle aree di cui al punto 1).

Le convenzioni dovranno comunque prevedere la consegna ai singoli lavoratori dei risultati degli interventi. Ove in dotazione, si adatterà la trascrizione dei dati sul libretto di rischio e sanitario. Tali interventi per il controllo dello stato di salute saranno finalizzati ai rischi individuati area per area nella contrattazione aziendale e saranno altresì, nella misura del possibile, comprensivi di quanto rientra negli obblighi di legge o di eventuale richieste per accertamenti di idoneità. I criteri ed i contenuti delle convenzioni saranno sottoposte all'assenso delle OO.SS.

L'Ente locale al fine di promuovere e coordinare atti concreti che realizzino, nell'ottica della prevenzione, globalità e unitarietà degli interventi in materia di tutela sanitaria sui luoghi di lavoro e

al fine di concorrere alla realizzazione e all'aggiornamento dei registri dei dati ambientali e biostatistici, assumendo le esperienze maturate in questi anni dal movimento sindacale nella contrattazione, è contestualmente impegnato, per quanto di sua competenza, a far sì che l'insieme delle informazioni di cui ai punti precedenti venga tempestivamente trasmessa a quanti ne abbiano titolo.

La Regione ha preso atto che le OO.SS. hanno richiesto nella contrattazione con la FIAT S.p.A., la trasmissione all'Ente locale di tutti i dati delle rilevazioni ambientali effettuate dal suo servizio e i dati sanitari e infortunistici in possesso del servizio sanitario aziendale FIAT riferiti ai lavoratori delle aree concordate, nonché ad ottenere l'impegno per la copertura finanziaria degli interventi realizzati direttamente dall'Ente locale o per coprire i costi derivanti dalle convenzioni con Enti specializzati per gli interventi concordati ed a consentire ai lavoratori interessati di effettuare gli esami e le visite usufruendo di regolari permessi retribuiti.

La Regione, contestualmente allo sviluppo della vertenza assumerà le iniziative opportune nei confronti della Direzione FIAT per contribuire alla realizzazione delle richieste presentate e qui precisate.

Regione ed OO.SS. sono impegnate a proseguire gli incontri, al fine di dar seguito agli impegni definiti nella presente intesa.

Comunicato stampa FLM

Il giorno 10 marzo 1977 si è raggiunto un importante accordo tra OO.SS. e Regione sui temi della difesa della salute in riferimento alla piattaforma FIAT.

La FLM Provinciale giudica l'accordo un importante risultato politico in quanto lo stesso contiene caratteristiche fortemente innovative rispetto la situazione esistente alla FIAT delle quali le più significative sono:

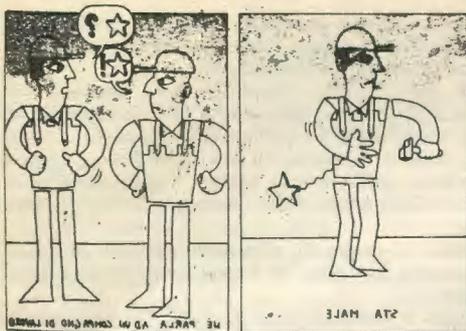
- l'impegno dell'Ente Locale ad intervenire con propri strumenti, secondo criteri concordati, per le rilevazioni ambientali, attività fin'ora svolta essenzialmente dal servizio sanitaria aziendale;
 - l'impegno dell'Ente Locale ad attuare esami e visite ai lavoratori delle aree concordate rispetto a specifici rischi di lavoro, presso enti specializzati convenzionati (clinica del lavoro, provincia, enti ospedalieri, eccetera) garantendo il ritorno di tali risultati al lavoratore.
- Attualmente le visite ai lavoratori vengono fatte da

medici del servizio sanitario aziendale ed al lavoratore non viene fatto conoscere l'esito dei risultati.

La Piattaforma presentata alla FIAT nella parte riguardante l'ambiente di lavoro contiene sostanziali innovazioni rispetto agli stessi risultati conseguiti con gli accordi aziendali passati che delegavano al servizio sanitario aziendale l'iniziativa nei rilevamenti ambientali e nelle effettuazioni delle visite periodiche di legge pur rimanendo salvaguardati i diritti privati dall'art. 9 Statuto Lavoratori.

L'accordo già raggiunto con la Regione Piemonte rafforza indubbiamente le richieste dei lavoratori rivolte alla FIAT in tema di ambiente e di difesa della salute ed Isola le posizioni dell'Unione Industriale che invia circolari alle aziende tese a scoraggiare ed ostacolare il diritto dell'Ente Locale ad accedere nelle fabbriche per i rilevamenti ambientali.

La FLM invita i Comitati Ambiente ad essere presenti al Convegno Regionale promosso da CGIL-CISL-UIL per il 15-3-1977 presso la Camera di Commercio sul tema « MENO COSTO UMANO NELLE FABBRICHE, PIU' PRODUTTIVITA' SOCIALE ».



Il modello di malattia che nasce nella fabbrica è preventivo, tende cioè ad eliminare le cause, comporta la partecipazione del gruppo sia nella ricerca delle cause che nelle soluzioni; si basa non sul giudizio del singolo soggetto ma su quello del gruppo esposto agli stessi rischi di malattia e infortunio (validazione consensuale).

BIBLIOGRAFIA

- L'ambiente di lavoro, dispensa FIM-FIOM-UILM (ESI, 1971)
- Medicina preventiva e partecipazione, Ivar Oddone (ESI, giugno 1975)
- Medicina dei lavoratori, n. 5, 6 (1976)
- Esperienza operaia, coscienza di classe, psicologia del lavoro, I. Oddone, S. Re, G. Briante, Einaudi
- L'ambiente di lavoro anni '70, G. Marri (ESI)
- Ambiente di lavoro e riforma sanitaria (ESI)
- Ambiente di lavoro e sindacato, Proposte (ESI)
- Dal gruppo omogeneo alla prevenzione, Esperienza Fonderie Fiat Mirafiori, Regione Piemonte
- Fabbrica e salute (SEUSI 1972)
- Guida pratica per l'attività di patronato, centro unitario patronati sindacali INAS-CISL, INCA-CGIL, ITAL-UIL
- L'indennizzo e il risarcimento degli infortuni e delle malattie professionali nell'industria, dispensa INCA-CGIL
- Quaderni della sicurezza sociale, INCA-CGIL
- L'assistenza sociale, problemi della sicurezza sociale e del lavoro, bimestrale dell'INCA-CGIL
- La salute nelle fabbriche, G. Berlinguer (De Donato)
- Sindacato oggi, rivista INAS-CISL
- Dall'ambiente la lotta contro l'organizzazione capitalistica del lavoro e per la riforma sanitaria (Quaderno Sindacale CGIL-CISL-UIL, comitato regionale piemontese, 1972)

VERTENZA FIAT
 • organizzazione del lavoro
 • ambiente • stato di salute

COSA PRODUCE LA FIAT

INVALIDI-INDONEI
 ASSENTISMO-MOBILITÀ
 DEQUALIFICAZIONE
 DANNO ALLA SALUTE

**COSTO UMANO
 PAGATO DAI LAVORATORI
 E DALLA COLLETTIVITÀ**

COSA CHIEDONO IL SINDACATO E I LAVORATORI

- difesa della salute dei lavoratori
- riduzione dei costi umani
- aumento della produttività sociale (piena occupazione, ecc.)



su questi rischi contrattare con la FIAT:

- modifiche impiantistiche (uso dei 10 miliardi)
- uso dei mezzi protettivi-pause-carichi di lavoro-organici
- conoscenza stato di salute
- uso del patronato in fabbrica
- recupero positivo invalidi e inidonei

RIDUZIONE DEL RISCHIO!!