

**APPUNTI SU UN'ESPERIENZA DI NUOVI RAPPORTI
TRA CLASSE OPERAIA E TECNICI
AI FINI DI UNA CORRETTA SOLUZIONE DEL PROBLEMA
SALUTE-LAVORO**

(Elaborazione a cura del Centro Ricerche e Documentazione rischi e danni da lavoro INAS/CISL - INCA/CGIL - ITAL/UIIL - Gennaio 1976) (*)

| | |
|----|------|
| DO | 1842 |
|----|------|

Premessa

Che cos'è l'ambiente di lavoro? E' la risultante (in termini di insieme di condizioni di vita sul lavoro) dell'organizzazione del lavoro.

Che cos'è l'organizzazione del lavoro? E' l'insieme delle **regole** che determinano la vita della fabbrica allo scopo di produrre.

Che cosa ci interessa dell'organizzazione del lavoro? Se l'organizzazione del lavoro è l'organizzazione degli uomini il cui compito è la produzione, i comportamenti psicologici e biologici, in termini di effetti sulla salute intesa non come assenza di malattia, ma come completo benessere psicofisico, sono il punto di riferimento. Interessano quindi, sia la **sequenza** (come flusso produttivo) sia (e soprattutto) i rapporti tra gli uomini e le macchi-

ne e i rapporti degli uomini con gli altri uomini.

L'elemento centrale dell'organizzazione del lavoro è quindi rappresentato dalle **regole** che caratterizzano i rapporti tra gli uomini, la prima delle quali è data dalla distinzione tra istruttori ed esecutori (divisione sociale del lavoro).

L'organizzazione del lavoro ha come fine il profitto e come modalità di realizzazione il taylorismo, che è, appunto, distinzione tra istruttori ed esecutori.

Il modello di fabbrica (come modo di intendere, di vedere la fabbrica) non è un modello omogeneo. **Coesistono almeno quattro modelli:**

1) il modello per la determinazione degli standard: Tempi e movimenti e non solo di quelli (M.T.M. e simili);

2) il modello che deriva dalla prassi che corregge il divario tra progetto ed esecuzione;

3) il modello del medico e dello psicologo del lavoro;

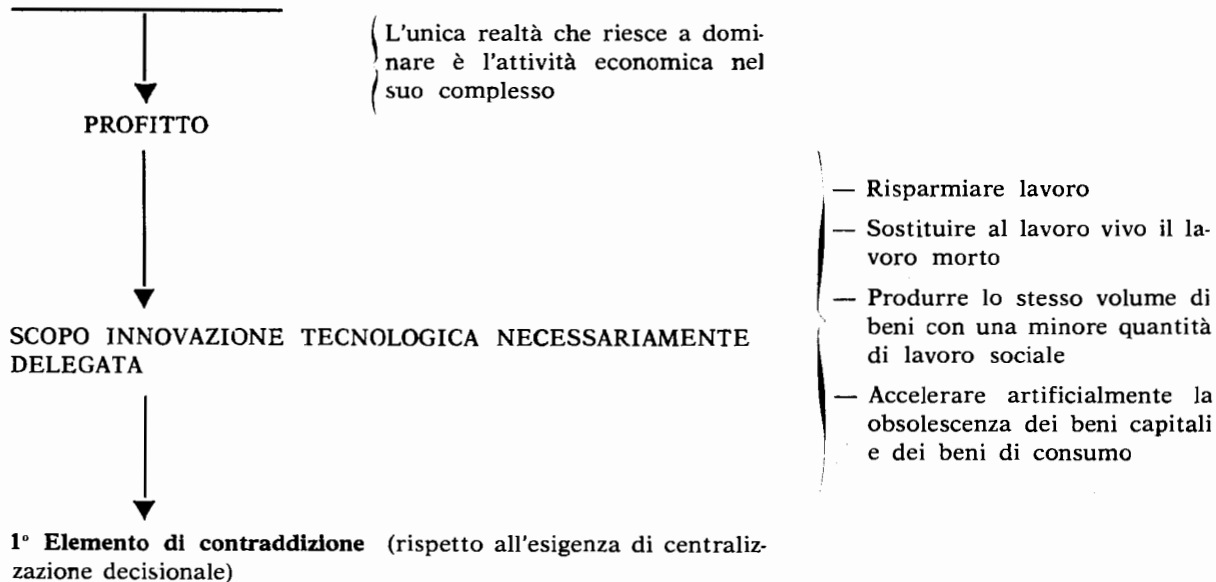
4) il modello operaio.

Negli ultimi 15-20 anni è stato compiuto in Italia l'essenziale di una rivoluzione scientifica e culturale ad opera di un primo nucleo di classe operaia, di tecnici e di sindacalisti sul problema del rapporto lavoro-salute.

Nel corso di questi appunti faremo spesso riferimento alla vecchia ed alla nuova situazione intendendo con ciò la situazione scientifica tradizionale e quella che è venuta a determinarsi dopo che sono state sperimentate nuove modalità di ricerca.

(*) Questo documento può essere richiesto al C.R.D., citando: DO - 1842.

I - IPOTESI PADRONALE



II - PROGETTAZIONE → Ipotesi di produttività (MTM o sistemi analoghi)

« Il modello culturale del capitalismo è quello di una scissione permanente tra teoria e prassi, tra concettualizzazione ed esecuzione, tra pensiero ed azione ».

RAPPORTO (O PASSAGGIO) PROGETTAZIONE - PRODUZIONE

2° elemento di contraddizione → Comunicazioni interfunzionali inefficaci.

La «Linea» verifica che l'M.T.M. non funziona e tuttavia o non ha la possibilità di concettualizzare le esperienze per proporre modifiche, oppure non può attuare le modifiche che ritenesse opportune perché la struttura, cioè la piramide gerarchica, glielo impedisce.

(E' talmente ammessa questa

realtà che le aziende giungono al punto di creare strutture di collegamento tra progetto e fabbricazione che a loro volta divengono organismi autonomi con una logica propria, ma anch'essi limitati nella visione del piano).

Questo risultato (una progettazione oggettiva basata su un modello di lavoratore che non esiste, una « linea » che verifica che il progetto non funziona, ma che può fare ben poco per adeguarlo) arriva agli operai sotto forma di precise istruzioni e qui abbiamo il primo grande impatto.

Nella realtà di fabbrica, secondo il modello capitalistico, non è ammesso un controllo di chi esercita una funzione esecutiva su chi esercita una funzione progettuale, che poi significa, per chi produce innovazione tecnologica, organizzazione del lavoro, l'impossibilità di sperimentare gli effetti dell'innovazione su tutto l'arco delle realtà investite (tecnologiche, scientifiche, umane, sociali, economiche).

In realtà questo controllo da parte dei tecnici e da parte degli operai, avviene in varie forme e gradi ed ha una importanza sempre più rilevante nel ruolo del tecnico.

L'operaio, il gruppo operaio omogeneo sperimentano quotidianamente migliaia di fatti che vengono ordinati nella mente, concettualizzati e si traducono in comportamenti, astuzie, invenzioni, innovazioni e in diversa organizzazione del lavoro (di fatto o contrattata).

Questa **azione di ritorno** — questo feed-back — non previsto dall'organizzazione tayloristica o dall'MTM si configura in due categorie di comportamento. La prima categoria riguarda bisogni espressi nelle forme più varie: assenteismo, esecuzione imperfetta delle norme, applicazione scrupolosa dei regolamenti che di fatto paralizzano l'attività produttiva od il servizio e che sono la dimostrazione che le tecnologie così come vengono pro-

gettate o non funzionano o sono inapplicabili, rifiuto di lavorare in presenza di determinate nocività, ecc.

A questi bisogni e nell'intento di ricostituire un minimo di consenso, l'azienda risponde col lavoro dei tecnici e degli scienziati sociali (medici, psicologi, sociologi, tecnici della sicurezza, ecc.).

III - LA « TECNOLOGIA SOCIALE »



3° elemento di contraddizione

La necessità da parte delle aziende di far fronte ai bisogni del gruppo produttivo (cioè il gruppo operaio omogeneo) si riscontra nell'aumento della percentuale di tecnici addetti alla « tecnologia sociale » rispetto ai tecnici tradizionali della progettazione, dell'impiantistica, dei servizi, dei T e M ed ai capi della produzione (sociologi di fabbrica, psicologi, economisti e persino letterati). Diminuisce il numero di tecnici addetti alla manipolazione delle cose, aumenta il numero di tecnici che trattano dei rapporti tra gli uomini e che manipolano **persone, simboli, informazioni**, il che dimostra la primarietà dei rapporti tra gli uomini e la secondarietà del rapporto degli uomini con le macchine.

Questa necessità da parte dell'azienda di utilizzare in misura sempre più larga « tecnici sociali » non solo contraddice l'esigenza di una centralizzazione delle decisioni, ma apre una nuova contraddizione nel senso che questi tecnici a differenza di quelli della progettazione e dell'esercizio, quali che siano i condizionamenti padronali a cui sono sottoposti, non hanno come ipotesi professionale la produttività ma l'uomo e questo fatto

costituisce oggettivamente una possibilità di rapporto con gli operai tale per cui, come dimostra l'esperienza sindacale, è possibile una ridefinizione del ruolo di questi tecnici fondata su una metodologia di intervento nell'ambito della quale il sapere tecnico e scientifico può essere valorizzato per fini che non sono la produttività aziendale, ma i bisogni dei produttori, cioè per una produttività sociale.

La seconda categoria di comportamento operaio (la distinzione è puramente astratta ed arbitraria perché nella realtà si tratta di un processo unico, anche se non sempre compiuto) consiste nell'intervento per modifiche che gli operai introducono nell'O.d.L. sulla base della loro esperienza.

La contraddizione fondamentale del Taylorismo, che è anche la ragione della contraddizione tra piano di produzione (progettazione, organizzazione formale) e processo reale di produzione (organizzazione formale e informale, prassi che modifica e corregge i difetti della progettazione), è costituita, come abbiamo già ricordato, dalla divisione tra chi elabora le istruzioni per produrre e chi tali istruzioni deve eseguire.

Ricordiamo nuovamente quali sono i presupposti su cui si fonda il taylorismo:

1. Tutta l'O.d.L. a monte dell'esecuzione deve essere organizzata da esperti senza la partecipazione di esperienze diverse da quelle del tecnico, in funzione di un uomo medio che non esiste. Il lavoro viene scomposto in operazioni elementari da tecnici dell'M.T.M., che decidono quali sono i movimenti necessari, quelli improduttivi, come va organizzata la sequenza gestuale per eseguire il lavoro nel minor tempo possibile.

2. La neutralità, cioè l'oggettività di questi studi.

3. Non esiste un esecutore capace di valutare il significato dei propri movimenti all'interno della sequenza gestuale richiesta dal lavoro, quindi capace di ottimizzare autonomamente la propria prestazione.

Il comportamento operaio di fronte ad una O.d.L. basata su tali presupposti è determinato in una prima fase da elementi biologici e psicologici, dato che non esistono due operai che svolgano nello stesso modo la medesima mansione o che presentino la stessa alternanza dei ritmi e delle sequenze nel corso della giornata lavorativa; la necessità di adattamento viene ricercata in astuzie di tipo gestuale e nella loro trasmissione ai compagni di lavoro.

In una seconda fase c'è la ricerca e l'invenzione di una struttura formale (il delegato di gruppo omogeneo) in grado di contrapporre alla gerarchia aziendale una strategia collettiva di risposta.

Tale strategia deriva dall'apprendimento dell'istruzione per produrre, dalla sua applicazione critica e dalla riflessione sulle conseguenze che l'attuazione di quelle modalità di lavoro producono sulle condizioni di vita in fabbrica.

E' in questo modo che si accumulano nella classe operaia e nelle singole teste degli operai, piani di cambiamento dell'O.d.L., soluzioni, cioè strategie.

Anche l'esperienza singola e di piccolo gruppo comincia ad essere assunta dal sindacato per la costruzione di una nuova organizzazione e per la costruzione della propria strategia e da gruppi di tecnici che hanno compreso che l'unico modo serio per esercitare il proprio ruolo in fabbrica e nella società è quello del

confronto permanente della loro esperienza con quella della classe operaia organizzata, che significa un rapporto non più impostato soltanto in modo teorico, ideologico o politico tradizionale (alleanza) ma anche in termini di confronti di modelli intorno a problemi concreti, ad esempio:

- come organizzare il lavoro;
- come visitare l'ambiente e gli uomini per verificare se il modo di produzione è nocivo;
- come considerare l'uomo da un punto di vista psicologico;
- chi deve farlo.

I PRESUPPOSTI DI UNA PROPOSTA OPERATIVA

La proposta operativa che scaturisce dall'esperienza e che — a nostro avviso — ha valore per tutti i tecnici (della progettazione, della sicurezza, della medicina e della psicologia del lavoro) si configura in primo luogo come una « rivoluzione scientifica » almeno all'interno delle suddette branche, in quanto indica, in modo concreto, i soggetti dell'esperienza, gli elementi dell'esperienza, e le modalità di esperienza con questa caratteristica metodologica: secondo il vecchio paradigma il lavoratore è un oggetto osservato dall'esterno mentre col nuovo paradigma si propone di passare ad una osservazione fatta dall'interno.

Questo « interno » viene individuato nel gruppo operaio omogeneo, in quanto esposto alle stesse condizioni di nocività.

Il Gruppo operaio omogeneo è strumento fondamentale della conoscenza del controllo e della eliminazione dei rischi e dei danni da lavoro.

Prima degli anni '30 l'uomo al lavoro era sempre studiato isolatamente e come una macchina dalla quale si ricercava il massimo rendimento col minimo sforzo.

Per quanto riguarda l'influenza dell'ambiente fisico, il concetto di rendimento veniva correlato meccanicamente al concetto di salute (soltanto fisica) e questa, a sua volta, veniva riferita ad un ambiente che assomigliava ad una stalla modello.

Soltanto con le ricerche di E. Mayo, quando ci si è orientati decisamente all'esame delle motivazioni o del morale del lavoratore si è potuto utilizzare l'importanza del concetto di raggruppamenti di operai all'interno della fabbrica diversi da quelli formali.

Ma in questo caso la presa di coscienza dell'esistenza nella fabbrica dei gruppi informali omogenei o per cultura, o per usanza, o per linguaggio, o per opinioni, o per attività spontanee, o per comportamenti, è stata limitata alla descrizione delle reazioni difensive e come bisogno psicologico del gruppo, che veniva soddisfatto mediante la ricerca di valori esterni alla fabbrica ed attraverso i rapporti coi compagni di lavoro.

La sociologia industriale ha utilizzato questa scoperta ai fini di prevedere i comportamenti dei lavoratori di fronte alle innovazioni tecnologiche ed organizzative apportate dall'azienda anziché come base per lo studio dell'esperienza operaia legata all'osservazione spontanea ed all'apprendimento nella fabbrica.

Spetta al movimento operaio, in particolare grazie alle iniziative ed alle ricerche condotte negli anni '60 ad opera della Commissione Medica della Camera del Lavoro di Torino, nell'ambito delle esperienze di lotta contro la nocività del lavoro, il merito della riscoperta del gruppo operaio omogeneo su nuove basi.

L'elemento di omogeneità in

un primo momento viene rappresentato dall'esposizione ad una comune condizione di nocività. L'osservazione spontanea, la discussione e la registrazione da parte del gruppo degli effetti di tale nocività a carico del gruppo stesso, sono gli elementi che sono serviti a riconoscere od a far conoscere soggettivamente nella fabbrica il gruppo operaio omogeneo interessato, dalla divisione sociale e tecnica del lavoro, agli stessi problemi.

Il gruppo operaio omogeneo non corrisponde semplicemente ad un momento del processo produttivo, ad un « pezzo » dell'organizzazione del lavoro. La sua omogeneità è politica, nel senso che il gruppo prende coscienza delle proprie condizioni di sfruttamento e si pone, minuto per minuto, dei problemi da risolvere sull'ambiente e sull'organizzazione del lavoro.

Si può dire, quindi, che l'organizzazione del lavoro nel mentre produce elementi di unità e di organizzazione del gruppo, porta al tempo stesso a formulare strategie di cambiamento dell'organizzazione stessa.

Questi tre elementi indotti dall'organizzazione del lavoro e cioè unità, organizzazione e capacità di elaborare strategie di cambiamento sono stati collegati al tessuto politico ed organizzativo del sindacato tradizionale attraverso il nuovo tipo di rappresentanza del **delegato** di gruppo omogeneo e del **consiglio dei delegati**. Questa è la ragione per cui il delegato non può essere l'espressione di un numero predeterminato di lavoratori e deve essere eletto su scheda bianca per non intaccare l'unità del gruppo.

Ogni gruppo operaio omogeneo vive ogni giorno la stessa situazione produttiva perché si trova di fronte il problema di misurare senza strumenti oggettivi

tivi (cioè senza termometri o cronometri o fonometri o simili), ma con lo strumento della propria intelligenza e della propria esperienza, gli effetti della stessa condizione sulla propria salute e su quella di ogni singolo compagno di lavoro.

Il rischio è quindi un concetto chiaro nella mente di ognuno. Il gruppo lo misura sul numero di coloro che presentano certi disturbi (la tosse, i disturbi digestivi, ecc.); sulle assenze dal lavoro per malattia, più frequenti di quanto ci si aspetterebbe; sulla brevità del periodo di tempo entro il quale compaiono in quell'ambiente i disturbi che colpiscono molti dei componenti del gruppo, sull'avvicendamento (cosiddetti autolicensing, cambiamenti di reparto, ecc.); sul numero di mesi o di anni necessari per trasformare un giovane vivace ed esuberante in un individuo stanco, amorfo, disinteressato, che sogna il sabato e la domenica per riposarsi dormendo.

Il criterio usato dal gruppo operaio omogeneo per definire il proprio rischio è un criterio epidemiologico (cioè un criterio basato sullo studio dei disturbi non del singolo ma del gruppo); questo criterio appare oggi come il più valido per studiare i fenomeni della nocività ambientale.

La scientificità dell'osservazione del gruppo operaio omogeneo non si limita al criterio epidemiologico. Anche se talvolta il gruppo non riesce ad individuare le cause di rischio e di danno od anche se, in alcuni casi, non tenta nemmeno di cogliere il nesso esistente tra ambiente di lavoro e malattia, cionondimeno esso ha la possibilità di definire il proprio rischio, di scoprire il nesso causale e di dare alla propria ricerca ed alla propria azione quel carattere preventivo, che manca alla **psicologia ed alla me-**

dicina del lavoro tradizionali e che consiste nella capacità di proporre ed imporre soluzioni che eliminino le cause di nocività.

In questo senso il gruppo operaio omogeneo, come lavoratore collettivo, diventa il protagonista, il nuovo soggetto della contestazione e dell'azione rivendicativa, strumento di misura, di elaborazione e di verifica della validità delle strategie di cambiamento dell'organizzazione del lavoro, base elementare ma insostituibile per la costruzione della strategia generale del sindacato.

Naturalmente questa potenzialità del gruppo operaio omogeneo, per essere messa a frutto, doveva essere organizzata, in termini di rapporti (con gruppi di tecnici, sindacalisti), in termini di strumenti comuni di diffusione delle informazioni, in termini di modelli interpretativi fatti in modo da aderire pienamente all'esperienza operaia e da essere utilizzabili in corsi sindacali di massa, in termini di strumenti di conoscenza e di controllo, di cui, ad esempio, i registri dei dati ambientali e dei dati biostatistici di fabbrica, conquistati ormai da tutti gli operai dell'industria, hanno un grosso significato, per quanto riguarda il rapporto tra esperienza del gruppo e medicina e psicologia del lavoro tradizionali.

Essi infatti rappresentano un primo momento di egemonia della classe operaia rispetto alla medicina tradizionale in quanto caratterizzano le modalità di studio epidemiologico nella fabbrica. Per la prima volta, in Italia e forse nel mondo, è la classe operaia che propone (e per molti aspetti impone) alla medicina del lavoro uno strumento di conoscenza della patologia da lavoro ed uno strumento attraverso il quale la

medicina del lavoro stessa si definisce.

L'utilizzazione dell'esperienza epidemiologica del gruppo operaio omogeneo attraverso lo strumento dei registri di fabbrica, permette il superamento del modello di malattia che abbiamo tradizionalmente fuori della fabbrica, cioè del modello individuale di tipo clinico; propone un modello di tipo epidemiologico indispensabile per la diagnosi delle malattie dovute a cause multifattoriali o aspecifiche. Questo approccio di tipo epidemiologico è possibile perché per l'operaio (al di là della conoscenza terminologica) è stato sempre un aspetto caratterizzante del suo modo di vedere i problemi della salute in fabbrica.

DAL PROCEDIMENTO ANALITICO AD UN APPROCCIO GLOBALE NELLA RICERCA

(L'esperienza operaia all'interno del modello tayloristico)

Nella vecchia situazione, quella scientifica tradizionale, l'oggetto dell'osservazione è rappresentato dall'ambiente fisico e dagli uomini che in questo ambiente (reparto, officina, fabbrica) si trovano ad operare. L'osservazione è finalizzata in ogni caso ad una misurazione oggettiva che passa attraverso un procedimento analitico e l'uso di strumenti che interessano da una parte il fisico ed il chimico, dall'altra il medico e lo psicologo. L'approccio tradizionale comporta infatti un processo di scomposizione e quindi di misurazione dell'ambiente (in senso stretto) nei singoli elementi (microclima, polveri, gas, fumi); dell'uomo considerato da un punto di vista fisico, in dati antropometrici, elementi obiettivi, analisi di singole sostanze nei liquidi organici, al limite prove funzionali specifiche.

Dal punto di vista psicologico, i criteri di misura sono gli stessi: dal profilo attitudinale al carico percettivo, al sistema uomo-macchina, si tratta sempre di misurare oggettivamente degli elementi singoli, individuati attraverso un procedimento analitico.

L'ambiente globale viene scomposto in elementi fisici, biologici e psicologici che a loro volta vengono sottoposti ad una nuova diagggregazione per arrivare alla misurazione di microelementi ambientali (che comprendono l'uomo) i quali, partitamente, vengono confrontati con dei valori standard considerati accettabili.

In sostanza si misura, ma non si valuta; la valutazione è un processo che avviene in una seconda fase, nella quale si confrontano i valori ottenuti dalle misurazioni con delle tabelle standard. Da questo confronto deriva rigidamente una valutazione di rischio, o di non rischio, di cui non si prevede un processo di verifica.

Questo processo è in sostanza assolutamente analogo al procedimento usato dall'Ufficio tempi e metodi » per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, sia per le modalità di scomposizione e di misurazione impiegate, che per la correlazione dei dati elementari con dei valori standard e per la presunzione che esista, e sia definibile dal tecnico, un unico valore scientificamente corretto.

Non si tenta, d'altra parte sarebbe impossibile farlo, di ricomporre l'insieme, cioè l'uomo e l'ambiente, e tanto meno si tiene conto della soggettività, cioè del modo nel quale gli uomini vivono l'insieme delle condizioni di lavoro in cui sono immersi.

Il nuovo modello, quello che deriva dall'esperienza operaia, è

invece essenzialmente caratterizzata dalla **globalità dell'approccio e dal segno del giudizio di valore.**

La sequenza del modello tradizionale è **scomporre per misurare, valutare i singoli microelementi e da queste microvalutazioni derivare una valutazione globale, escludendo completamente l'uomo come soggetto di valutazione.**

Il nuovo modello comporta in primo luogo una valutazione globale di accettabilità e di non accettabilità da cui deriva solo in un secondo tempo l'individuazione di elementi considerati particolarmente nocivi e dannosi o fastidiosi, da rimuovere.

L'obiettivo dell'intervento tradizionale è la conoscenza (estremamente parziale e rigidamente oggettiva anche per gli aspetti psicologici); **l'obiettivo del nuovo approccio è la trasformazione a favore dell'uomo** (questo presuppone ancora la conoscenza, ma una conoscenza più valida, coerente alle esigenze dell'uomo che lavora). In conclusione la nuova modellizzazione nega l'uomo medio non solo dal punto di vista della capacità lavorativa, ma anche dal punto di vista della tollerabilità alle situazioni di nocività, siano esse dovute a tossici, siano esse dovute a fatica eccessiva, fisica o mentale.

La nuova modellizzazione propone di sostituire l'obiettivo di intervento medico-psicologico e **propone coerentemente di sostituire alla misura la valutazione, ed agli strumenti meccanici il giudizio di una nuova entità, il gruppo operaio omogeneo, come portatore di un'esperienza validata consensualmente, sia dal punto di vista sincronico che dal punto di vista diacronico. Il modello di gruppo operaio omogeneo nasce quindi come strumento vivo, di una valutazione che**

ha come obiettivo il cambiamento del reparto, dell'officina, della fabbrica, lungo la linea di una eliminazione di tutti gli elementi nocivi alla salute dell'uomo.

* * *

Nella vecchia situazione, quella scientifica tradizionale, il sapere tecnico e scientifico non soltanto è separato dai bisogni e dalla vita delle masse, ma è anche separato, semanticamente e culturalmente, dalla cultura e dal linguaggio della generalità degli uomini. Ogni campo della scienza e della tecnologia è una tipica subcultura chiusa nei limiti angusti della propria specializzazione, che usa in genere un linguaggio incomprensibile. E' singolare che, sebbene la maggior parte dei lavoratori intellettuali siano impegnati nel lavoro tecnico o scientifico, non esiste una cultura scientifica e tecnica, ma un gran numero di subculture frammentarie, ciascuna impegnata a ricercare soluzioni tecniche a problemi tecnici, ma nessuna in grado di porre i suoi interessi specializzati in una prospettiva più ampia e di considerare le conseguenze generali, umane e sociali. Di qui il fatto paradossale che l'attività intellettuale delle società industriali avanzate rimane sostanzialmente sterile rispetto allo sviluppo di una cultura diffusa e generale ed ha ben poca attinenza col benessere e coi bisogni della comunità: la maggior parte del loro lavoro riguarda problemi che non sono né tra i più vitali né tra i più interessanti dal punto di vista del benessere e della felicità della gente.

Le competenze e la cultura tecnica e scientifica portano il marchio di una divisione sociale del lavoro che nega a tutti i lavoratori, compresi gli intellettuali, una reale comprensione della

funzione e, soprattutto, dei fini del sistema, cosicché si continuano a mantenere separati il processo decisionale dal lavoro produttivo i concetti dalla loro esecuzione, le responsabilità di produrre conoscenze dalla responsabilità degli usi che se ne faranno.

Di qui una cultura tipicamente subordinata, che non si cura di verificare i cosiddetti valori dominanti della società ed il significato delle cose. Anzi si fa un vanto di essere libera dai giudizi di valore e quindi, capace di predisporre mezzi efficienti per il raggiungimento di qualsiasi valore che altri abbia determinato. La separazione tra la cosiddetta cultura superiore — le arti liberali — e le capacità e conoscenze tecniche è parte essenziale della divisione sociale del lavoro, ed ha la sua più chiara espressione nell'istruzione tecnica.

In questa situazione l'egemonia scientifica e culturale appartiene alla classe dominante. La più grande scoperta scientifica del XIX secolo è quella della coscienza di classe che ha permesso una interpretazione della storia come storia della lotta di classe e ci ha dato il primo modello di coscienza di classe.

La coscienza di classe, intesa come coscienza del compito di far progredire la società, appartiene sia alla classe capitalistica, sia alla classe operaia.

Per la classe capitalistica esiste però un elemento fondamentale che le impedisce di essere la classe capace di portare avanti il progresso in modo compiuto: questo elemento è rappresentato dal profitto, il quale agisce come freno e come elemento di distorsione sul progresso dell'intera società, ma in particolare, per quanto riguarda la scelta dei modi nei quali organizzare il lavoro, da cui deriva l'ambiente di lavoro

e conseguentemente l'insieme degli effetti sulla salute dell'uomo.

Il capitalista è un intellettuale nella accezione gramsciana di organizzatore della produzione che forma ed utilizza gli intellettuali, i tecnici in senso stretto, scegliendoli e determinando in modo diretto i campi di ricerca e di applicazione.

Questa utilizzazione è mutilata e distorta già a livello della formazione scolastica e dal fatto che deve servire un progetto basato sul profitto in base al presupposto — errato — che il tecnico è in grado, deve essere in grado di organizzare la produzione in modo da garantire la realizzazione dei programmi produttivi dell'azienda, di individuare i livelli di sicurezza, le motivazioni ed i bisogni del gruppo e di organizzare in fabbrica, i servizi ed il lavoro in funzione di una loro soddisfazione, di verificare la corrispondenza, la coerenza di questa organizzazione al programma produttivo dell'azienda.

Questo tipo di progettazione e la relativa verifica basata sull'ipotesi del profitto e della produttività aziendale, non considerando il ruolo fondamentale dell'esperienza operaia, non può risolvere il problema del rapporto tra ambiente e salute.

* * *

Nella ricerca e nell'azione per trovare corrette soluzioni al problema salute-lavoro, siamo sempre partiti dal presupposto che « il massimo fattore della storia non sono i fatti economici bruti » ma che « il massimo fattore della storia è l'uomo, la società degli uomini che si accostano tra di loro, sviluppano attraverso questi contatti (civiltà) una volontà sociale, collettiva e comprendono i fatti economici e li giudicano e li adeguano alla loro volontà, fin-

ché questa diventa la motrice della economia, la plasmatrice della realtà oggettiva ».

Questo presupposto ha implicazioni enormi, ma per quanto ci riguarda ha il significato di non riconoscere al tecnico ed all'intellettuale in quanto tale, quale che sia la sua origine sociale, la sua collocazione politica, la sua formazione culturale, il ruolo di giudice e di arbitro nella soluzione dei rapporti tra salute e lavoro. Si tratti del medico, dello psicologo, del tecnico della progettazione e della sicurezza, del tecnico dei tempi e dei metodi di lavoro.

Quindi quello che siamo andati esponendo è inevitabilmente sovrastrutturale, soggettivo ed inadeguato e parte dall'esperienza sindacale di lotta contro la nocività del lavoro e dall'esperienza che nel corso di questa lotta si sta sperimentando come nuovo rapporto tra tecnici, intellettuali e classe operaia.

Questa esperienza indica che il problema centrale della progettazione di una nuova organizzazione del lavoro è rappresentato dalla soluzione delle relazioni tra esperienza operaia, coscienza della classe operaia, cioè del proprio ruolo nella soluzione dei rapporti tra salute e lavoro e scienza, tecnica (nel nostro caso, tecnologia, psicologia, medicina).

I problemi da risolvere per un giusto rapporto tra salute e lavoro sono, prima di essere tecnici, di classe e **la scelta è tra produttività aziendale e produttività sociale.**

E' questa prima scelta che noi indichiamo ai tecnici, nel senso che proponiamo a misura e valutazione della produttività la valorizzazione dell'uomo dal punto di vista psicofisico e culturale.

Questo presupposto implica per i tecnici una scelta di classe

(o di campo, come si usa dire, ed un punto di riferimento che è il rischio lavorativo e quindi le modalità di definizione del modello di rischio e di quantificazione del rischio.

Per quanto riguarda la scelta di classe occorre ricordare che:

1. All'interno della fabbrica lo spazio di azione per il tecnico è estremamente limitato;

2. I tecnici che abbiano fatto una scelta di classe all'interno delle fabbriche sono ben pochi e solo in situazioni eccezionali;

3. Una scelta di classe deve esprimersi soprattutto nelle soluzioni specifiche che un tecnico è in grado di proporre e di attuare nello svolgimento del proprio lavoro all'interno della fabbrica e non solo in una generica scelta ideologica;

4. La scelta di classe non può essere solo un atto volontario individuale od una decisione di categoria, ma può derivare soltanto da una capacità della classe operaia di creare una alternativa reale ai tecnici all'interno della fabbrica.

Mi pare che ci si debba soffermare proprio su questo punto, che riassume tutti i punti precedenti.

Perché un tecnico, in particolare un tecnico della salute, allo interno della fabbrica svolga veramente una funzione di tecnico della classe operaia per la classe operaia, è necessario che nel Paese, in generale, ed in quella fabbrica in particolare, la classe operaia, attraverso la manifestazione della sua egemonia e dell'incremento del suo reale potere, voglia e sia in grado di responsabilizzare quel tecnico, nel senso di investirlo della sua funzione che non può essere diversa da quella di **mettere a disposizione della classe operaia tutto il suo saper fare specifico.**

Quindi socializzazione delle conoscenze e problema del linguaggio.

Perché il linguaggio come problema generale fondamentale? Perché sino a che useremo un linguaggio di gruppo, comprensibile solo agli iniziati, significherà che la divisione del lavoro non è stata nemmeno scalfita, e che la partecipazione della classe operaia alla creazione di una nuova cultura, in particolare di una nuova organizzazione del lavoro, non è possibile.

Non si tratta di contestare il linguaggio semplificandolo, rendendolo elementare; si tratta di privilegiare l'essenziale rispetto al marginale, usando termini ed espressioni usuali, dove è possibile, chiarendo attraverso l'esempio quei termini e quelle espressioni insostituibili, il che significa arricchire il linguaggio del lettore sugli aspetti di un problema, quale ad esempio: l'assenteismo e l'avvicendamento che, come esperienza diretta, anche con tutte le sue implicazioni psicologiche, l'operaio conosce molto bene.

Ma se la socializzazione delle conoscenze da parte del tecnico al quale la classe operaia ha aperto spazi di intervento, di libertà, di potere, è una delle condizioni affinché la classe operaia, il gruppo operaio omogeneo possano esprimere la validazione consensuale delle condizioni di lavoro, che significa definizione e quantificazione del rischio non genericamente inteso, occorre che il tecnico viva la propria funzione ed il proprio ruolo in riferimento ad alcune condizioni che rappresentano sempre di più la realtà delle fabbriche nel nostro paese per quanto riguarda il rapporto lavoro-salute:

1. Diffusa consapevolezza dell'esistenza oggettiva dei gruppi operai omogenei, della loro po-

tenzialità diagnostica ed epidemiologica e dell'importanza decisiva della loro partecipazione alla definizione di una nuova medicina e di una nuova psicologia del lavoro attraverso l'esperienza di costruzione della salute in fabbrica.

2. Riconoscimento da parte del Sindacato che i gruppi operai omogenei, essendo la cellula fondamentale della classe operaia, sono i punti di contatto della classe stessa e quindi dell'organizzazione con la realtà, intendendo per riconoscimento:

a) la capacità dell'organizzazione di far partecipare ed esprimere il gruppo operaio omogeneo in termini di analisi e di rivendicazioni, come condizione per la creazione di nuove forme di potere;

b) la capacità dell'organizzazione sindacale di essere protagonista con ed attraverso il gruppo omogeneo di una forma di partecipazione che sia metodo di analisi, strumento di misura, modo di promuovere ed organizzare il movimento rivendicativo e dargli un adeguato sbocco;

c) che solo il rafforzamento del gruppo, in senso culturale ed organizzativo, in una logica ed in una strategia di classe, aumenta la forza della classe operaia e delle sue organizzazioni.

3. Il riconoscimento da parte del sindacato della funzione del tecnico come portatore di sapere-potere scientifico indispensabile al gruppo omogeneo per completare ed arricchire il processo di acculturamento e di socializzazione delle conoscenze (una delle condizioni fondamentali per poter esercitare la « non delega » e la « validazione consensuale »).

4. Il riconoscimento da parte del tecnico che il gruppo omogeneo è un interlocutore indispensabile e che la lotta del

gruppo e della classe che crea lo spazio al tecnico per imboccare la strada conoscitiva, (ad esempio nel caso dei tecnici della salute, l'epidemiologia) offrendogli la possibilità di eliminare il divario tra il risultato della ricerca e la possibilità applicativa.

CONCLUSIONI

Dall'esperienza della classe operaia sul rapporto salute-lavoro emerge un nuovo modello di conoscenza che conferma la falsità della neutralità della scienza e della tecnologia e mette a nudo i limiti del modello conoscitivo dei tecnici e degli intellettuali, almeno nel campo della tecnologia, della medicina e della psicologia del lavoro.

E non si tratta di una critica ideologica dei risultati analitici conseguiti dalla scienza e dalla tecnica almeno nei suddetti campi. Il nuovo modello di conoscenza si sviluppa attraverso il **confronto** delle esperienze degli operai e di quelle dei tecnici, da cui procede la proposta egemonica del movimento operaio italiano sulla trasformazione dell'ambiente di lavoro e dell'organizzazione del lavoro che lo determina. Tale proposta poggia essenzialmente sui seguenti elementi

1) La diffusione del modello di analisi del rapporto tra ambiente di lavoro e salute, coerente con l'immagine che tutti gli uomini nella nostra società, hanno di questo rapporto (quattro gruppi di fattori);

2) un nuovo rapporto classe operaia tecnici nella soluzione dei problemi della nocività (non delega);

3) l'individuazione del **gruppo operaio omogeneo** come minima cellula produttiva e come compo-

nente fondamentale del tessuto della classe operaia

4) l'utilizzazione di uno strumento metodologico derivato dall'esperienza dei singoli, ma verificato attraverso il confronto delle esperienze e dei modelli interpretativi della realtà (validazione consensuale).

Sul piano organizzativo si è prodotto in Italia una prima aggregazione di intellettuali specialisti in tecnologia, medicina e psicologia del lavoro e di operai e sindacalisti che tendono a «specializzarsi» nello stesso senso. Questa aggregazione policentrica tende a diventare un insieme coerente, con una vera e propria funzione sociale di intellettuale collettivo (con funzioni specializzate) della classe operaia.

Questa aggregazione ha come approccio comune per la soluzione del problema del rapporto salute-lavoro, il ruolo fondamentale della «esperienza operaia».

Questa forma di aggregazione si presenta con precise caratteristiche e grandi potenzialità:

1) il rapporto classe operaia-intellettuali, il loro incontro per un «fine comune» (nel nostro caso la soluzione del problema salute-lavoro) non solo supera la storica separazione tra classe operaia ed intellettuali com'è ovvio, anche se non è poco, ma tale nuovo rapporto si configura come una «stretta connessione» e non come una semplice e tradizionale alleanza in cui non vi era l'emergere di nuove funzioni intellettuali ma semplicemente un patto (esempio: la lotta antifascista);

2) il nuovo rapporto classe operaia-intellettuali pone su nuove basi il problema dell'autonomia degli intellettuali e dei tecnici, da questi vissuta come una differenza specifica delle catego-

rie intellettuali rispetto alle classi sociali (ideologia della differenza) e come «autonomia di funzioni».

In primo luogo risolve il problema dell'uso sociale, cioè dello sbocco del prodotto del lavoro intellettuale in quanto crea lo spazio per un intervento autonomo degli intellettuali e rende possibile l'uso di nuovi modelli di conoscenza.

In secondo luogo risolve il problema della trasformazione dell'organizzazione del lavoro intellettuale, essenzialmente legato alla trasformazione del processo di conoscenza, all'uso sociale dei suoi risultati, in uno dei **luoghi naturali** fondamentali della conoscenza e della ricerca: la fabbrica.

In terzo luogo liquida un'ipotesi strategica del movimento operaio che vedeva nell'intellettuale ancora un elaboratore di conoscenze separate dalla classe operaia, soggetto ad una committenza tematica (alla stregua di un libro) e ad un impegno politico generico che non ne intaccava il suo ruolo sociale, al più chiedendogli che all'interno del proprio modo di fare scienza si ponesse i problemi della lotta cui la classe operaia chiama i suoi alleati per una politica di riforme («collateralismo» in luogo di «stretta connessione», sovravalutazione del coinvolgimento oggettivo degli intellettuali per il solo riferimento alle lotte della classe operaia sullo **specifico**).

In quarto luogo permette al sapere tecnico e scientifico di saldarsi, per così dire, ai bisogni della vita delle masse per dare alla ricerca quel fondamento di validazione di massa che in ultima analisi è l'elemento che decide della validità delle ipotesi, delle teorie e delle scoperte scientifiche (Kunh).