Verifica della metodologia per l'intervento sull'ambiente

di Gastone Marri *

Il dibattito sulle lotte per la salute ambientale, per una diversa qualità dello sviluppo e per una nuova razionalità produttiva, fondate su una condizione lavorativa profondamente rinnovata, investe direttamente o indirettamente tutto quanto è stato elaborato e costruito dalla classe operaia, da tecnici e dal sindacato sui temi dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro. In questo dibattito non mancano riconoscimenti sul carattere egemonico dell'intervento della classe operaia italiana sull'organizzazione del lavoro e del fatto che il mutamento più grande avvenuto nelle fabbriche è costituito dalla crescita di coscienza, di potere e di iniziativa rivendicativa della classe operaia. E tuttavia questi aspetti e i processi decisivi che li hanno determinati, non sono quasi mai considerati da parte di coloro che dentro e fuori il sindacato sembrano porsi con serietà il problema del cambiamento, compreso il cambiamento del sindacato. Nel senso, ad esempio, che il rilancio di una linea rivendicativa tesa a realizzare il superamento della divisione tra istruttori ed esecutori (cioè il superamento del tylorismo) e di tutta la tematica dell'integrità psicofisica e della professionalità, viene fatto dipendere dalla definizione di un nuovo orizzonte strategico chiaramente disegnato, sul quale non ho assolutamente nulla da dire se non chiedermi se, per caso, la modalità più efficace per determinare un tale orizzonte non sia costituita dall'iniziativa generalizzata sul luogo di lavoro, attraverso la quale neutralizzare i condizionamenti e produrre il materiale necessario alla costruzione della nuova strategia.

Voglio dire che sempre più frequentemente negli ultimi tempi in ambito sindacale, per analizzare i cambiamenti intervenuti nell'organizzazione del lavoro, si utilizzano modelli d'analisi in cui si mette dentro tutto: dai condizionamenti internazionali, alle strategie di prodotto e di mercato; dai sistemi di controllo, ai problemi di ristrutturazione e riqualificazione produttiva, il tutto condito abbondantemente da un'attenta informazione sulle varietà, specie, sottospecie, generazioni e famiglie di macchine e tecnologie, in un'immensa « tela di ragno » che rischia di trasformarsi nella tela di Penelope, e che, a mio avviso, rende irrisolvibile il problema dell'analisi, della valutazione e della sintesi. Non che le informazioni sul cambiamento delle « cose » non siano utili, ma lo sono in quanto uno dei « segni » del cambiamento assieme agli altri due elementi fondamentali che dovrebbero costituire lo schema di riferimento per analizzare

---

* Direttore del Crd (Centro ricerche e documentazione rischi e danni da lavoro) della Federazione Cgil-Cisl-Uil

il cambiamento di qualsiasi organizzazione del lavoro: gli uomini e i modelli (1). Su questo punto rinvio il lettore alla « tavola rotonda » pubblicata su questo fascicolo, preferendo riprendere il ragionamento sulle obiezioni e sulle domande che vengono avanzate su un certo modo di concepire e di praticare la lotta contro la nocività e per una diversa organizzazione del lavoro, e sull'attualità della linea sindacale sull'ambiente di lavoro.

L'osservazione critica più insistente riguarda la chiusura in fabbrica delle lotte operaie per la salute, il loro mancato collegamento con altre realtà simili o analoghe e con la salubrità del territorio. Potrei cavarmela citando l'intervista di B. Trentin a « L'Unità » del 24 aprile 1980 in cui viene detto, tra l'altro, che i Consigli di fabbrica hanno pagato sulla loro pelle i limiti dell'insieme del sindacato. Ma proprio perché condivido l'affermazione sento la necessità, ancora una volta, di cercare una spiegazione che vada oltre l'espressione generica di « limiti ». Facciamo un esempio. Negli ultimi dieci-dodici anni sono stati fatti migliaia di tentativi da parte della classe operaia per adeguare l'ambiente di lavoro alle proprie esigenze psico-fisiche. La stragrande maggioranza di questi tentativi è stata fatta in condizioni tali per cui ognuno ha dovuto farsi l'esperienza per conto suo. E questo nonostante l'esistenza di un'organizzazione sindacale strutturata a tutti i livelli del territorio sia in senso trasversale, che in senso verticale, presente nei luoghi di lavoro, e nonostante l'esistenza del Centro ricerche e documentazione unitario, della rivista « Medicina dei lavoratori », e di un'ampia gamma di pubblicazioni sull'ambiente di lavoro disponibile per la formazione. Voglio dire che nell'ambito di questa tematica la parola « limite » assume il preciso significato di non interesse dell'organizzazione sindacale nel suo insieme a utilizzare quel particolare tipo di esperienza operaia, derivante dalla contestazione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente che ne deriva. Ben inteso un qualche recupero dell'esperienza operaia da parte del sindacato è sempre stato fatto e viene fatto continuamente (come del resto fa anche il padronato) e in una certa misura questa esperienza è servita e serve per costruire movimento, lotte e organizzazione.

Il problema è di vedere che tipo di nuova esperienza ha fatto e sta facendo la classe operaia in quest'epoca e se sia necessario utilizzare una metodologia più rigorosa di recupero, data l'enorme crescita della capacità operaia di intervento autonomo, esprimentesi in piani di modifica (ne sono una chiara

---

(1) Queste considerazioni e le altre che seguono motivano indirettamente il nostro dissenso con lavori, anche seri, come ad esempio il saggio di B. Maggi, *Teoria dell'organizzazione, sociologia industriale ed epidemiologia del lavoro organizzato. Programmi di ricerca collegati in un progetto interdisciplinare* (in corso di pubblicazione su « Quaderni di sociologia »), in cui la critica alla metodologia di indagine sindacale sull'ambiente si trasforma in un invito ad usare un nuovo linguaggio e un nuovo alfabeto, con l'aggiunta, non tanto banale, di un quinto gruppo di fattori allo schema di analisi, che dovrebbe consentire di svelare la « tela di ragno ».

testimonianza gli accordi aziendali, di gruppo e settoriali degli ultimi cinque anni) (2).

Per dare la dimensione dell'enormità di ciò che sarebbe necessario recuperare possiamo ricorrere all'esempio banale della differenza esistente tra l'intensità con cui un operaio faceva esperienza prima della lotta articolata (una volta ogni tre anni per la discussione del contratto nazionale) rispetto a oggi dove la contestazione giorno per giorno dell'organizzazione del lavoro presuppone la riappropriazione del modello di tale organizzazione. Un esempio di che cosa significhi riappropriazione del modello di organizzazione padronale del lavoro e di riappropriazione di sapere tecnico-scientifico, indispensabili per creare dei primi momenti di egemonia della classe operaia sull'organizzazione del lavoro, è rappresentato dal libro di A. Caruso, A. Chiantaretto, B. Paiso, R. Perucca (3). E' un manuale i cui contenuti sono cresciuti attraverso una lunga lotta per rendere più salubre una grande Fonderia della Fiat Mirafiori di Torino, scritto da operai, delegati sindacalisti, medici e psicologi per lettori potenziali che abbiano le medesime esigenze degli autori ai quali interessava proporre, attraverso un'esperienza di cambiamento, una riflessione sulla storia dello sviluppo di una linea autonoma sull'ambiente di lavoro, nata dal lavoro svolto dalla 5ª Lega metalmeccanici, affinché fosse verificata e confermata in altre realtà, per essere ritornata alla Lega « validata consensualmente » da molti altri gruppi operai, per essere « continuata » nelle Fonderie e in altre fabbriche, in un intreccio di processi formativi e di lotta per il cambiamento attraverso la riappropriazione.

Penetrare e attivare questo processo di riappropriazione per conoscere il modello e definirlo sempre meglio, costituisce l'obiettivo del progresso che il sindacato e le organizzazioni del movimento operaio possono compiere e rappresenta il problema fondamentale dello sviluppo scientifico in senso non borghese. La superiorità della classe dominante non sta tanto e soltanto nella proprietà privata dei mezzi di produzione quanto nella capacità di trasformare l'esperienza in scienza (borghese, quella dominante, appunto quella che permette alla borghesia di stare sempre al posto del cavallo e i lavoratori a quello della ruota) e di elaborare e costruire gli strumenti culturali e scientifici per accumulare e trasmettere l'esperienza fatta scienza.

Se non supereremo il livello attuale di recupero dell'esperienza operaia, che significa risolvere i problemi tecnici, organizzativi, politici e finanziari relativi alla raccolta dell'esperienza grezza e la sua traduzione in un modello ve-

---

(2) G. De Santis, S. Cattani e M. Quattrucci, *Per una ripresa unitaria dell'iniziativa sindacale sull'ambiente di lavoro dopo i rinnovi contrattuali*, in « Medicina dei lavoratori », a. VII, n. 1, gennaio-febbraio 1980.

(3) A. Caruso, A. Chiantaretto, B. Paiso e R. Perucca, *Dal gruppo omogeneo alla prevenzione. Strumenti di controllo operaio sulla nocività ambientale e sulla salute*, Regione Piemonte, Torino 1976.

rificato, formalizzato e utilizzato per la produzione di manuali che soddisfino i bisogni di conoscenza e la fame di capacità operativa, non solo non vinceremo nessuna battaglia sul terreno dell'egemonia pratica, pur avendone vinte numerose su quello dell'egemonia teorica, ma non riusciremo nemmeno a socializzare le esperienze.

Il significato dei ritardi

Parlando del mestiere del sindacato e del passaggio dal vecchio al nuovo, si è fatto riferimento anche a veri e propri ritardi culturali del sindacato, soprattutto sui temi della partecipazione e del cambiamento. Pensando all'esperienza sull'ambiente di lavoro l'espressione « ritardi culturali » assume il significato di incapacità ad usare, nella gestione della politica sindacale, un modo di leggere la nocività, la fabbrica, l'organizzazione del lavoro derivante dall'esperienza operaia che permetterebbe di affrontare problemi e situazioni apparentemente diverse facendo ricorso al medesimo schema di riferimento. (Un esempio di questo linguaggio è dato dalla dispensa *L'ambiente di lavoro* del 1969.) Il tentativo di gestire la rivoluzione culturale sui temi della salute ambientale attraverso l'elaborazione delle esperienze per mezzo di un piano di sperimentazione, una pubblicistica, una manualistica e una formazione, di cui, pure, sono stati prodotti alcuni esempi, non è passato nel sindacato. Degli elementi di questa esperienza e di questo linguaggio se ne sono impossessati tecnici, enti e istituzioni, con la conseguenza che quello che era l'approccio della classe operaia è stato largamente riassorbito.

Non è un caso, ad esempio, che da parte di molti tecnici che giurano di accettare e utilizzare il modello sindacale di analisi ambientale — basato sul gruppo operaio omogeneo, i quattro gruppi di fattori, la non delega, la validazione consensuale e gli strumenti informativi sanitari di gruppo e individuali — in realtà riducono tutto a un intervento di tipo interdisciplinare, nel quale non viene considerato essenziale come oggetto di studio il processo di continuo cambiamento che avviene nell'ambiente di fabbrica ad opera degli uomini che vi operano, in quanto gli interventi sono semplicemente correttivi o progettuali. L'obiettivo non è mai quello di creare un sistema capace di autoregolarsi in base all'esperienza di cambiamento accumulata dagli uomini della fabbrica e socializzata.

Nonostante tutto siamo andati avanti. E' progredita in termini esponenziali la coscienza di classe degli operai i quali attraverso la loro esperienza si sono riappropriati di un'infinità di modelli tecnici e scientifici della classe dominante, imparando a riutilizzarli a proprio vantaggio. Questa immensa capacità di cambiamento attraverso l'utilizzazione della propria esperienza che caratterizza la storia della lotta di classe in Italia è pochissimo nota e mal docu-

mentata, anche perché è difficile documentarla, e rappresenta qualcosa che viene da molto lontano e che è destinata ad andare molto lontano e a superare le crisi contingenti. Questa immensa esperienza, questa nuova cultura può consentire al sindacato e al movimento operaio di gestire un progetto di nuova razionalità produttiva che rechi il segno dell'egemonia dei produttori. Abbiamo di fronte appuntamenti e sfide straordinarie: la necessità di dare risposte coordinate alle proposte e alle iniziative padronali di innovazione organizzativa e tecnologica; la necessità di una presenza egemonica rispetto a tutti i momenti di costruzione in senso preventivo, del Servizio sanitario nazionale (Unità sanitaria locale partecipata, sistema informativo, rapporto paziente-medico di base, mappe di rischio e piani sanitari basati su scelte prioritarie).

Politica industriale e ambiente

Rispetto al primo problema siamo ovviamente tutti d'accordo con chi sostiene che la ripresa dell'iniziativa sindacale sui temi della politica industriale deve avvenire attraverso un confronto di massa con gli operai per costruire con loro un'analisi collettiva, una verifica critica dell'esperienza vissuta in questi anni anche dal sindacato e che conduciamo questa battaglia insieme a una ripresa di analisi, fatta coi lavoratori, dei processi produttivi e dell'organizzazione del lavoro. Affinché il rinnovato impegno del sindacato sui temi dell'organizzazione del lavoro non si esaurisca in una sorta di consultazione democratica, è necessario che ogni sindacato e federazione nazionale di categoria faccia il bilancio delle esperienze, partendo eventualmente da quelle settoriali (come ha fatto, ad esempio, la Fulta coi calzaturieri e come stanno facendo la Flm che è partita dal settore della navalmeccanica, e la Fulc con la concia); che il bilancio venga fatto recuperando l'esperienza dei Consigli di fabbrica, sulla base di uno schema di riferimento, di cui quello elaborato dal coordinamento nazionale nella navalmeccanica Flm e dal Crd (4) può costituire un punto di partenza

---

(4) *Flm, Coordinamento nazionale navalmeccanica e Crd*: Traccia di relazione per i Consigli di fabbrica (in preparazione del Convegno nazionale sull'ambiente di lavoro, Roma, 7 e 8 luglio 1980).

1) Descrivere le modificazioni intervenute nel vostro cantiere *sul modo di fare le navi* rispetto al periodo di tempo nell'ambito del quale — indotte da ragioni le più varie — sono intervenute le modifiche che secondo la vostra esperienza considerate sostanziali. 2) Indicare *come* sono state elaborate, rivendicate, contrattate e/o attuate *soluzioni* che hanno ridotto i rischi più gravi e più diffusi e precisamente: *amianto, silice, broncoirritanti, cancerogeni, vibrazioni, rumori, infortuni.* 3) Descrivere le modifiche *tecnologiche* (esempio: sostituzione dell'amianto con altre fibre) e *organizzative* (esempio: sfalsatura dell'orario di esecuzione di lavorazioni) apportate alle *lavorazioni* o aggiunte ad esse sotto forma di misure d'igiene industriale (esempio: estrattori di fumi) per ridurre o eliminare i rischi (ad esempio: ieri e oggi rispetto a calafatura, molatura, sabbiatura, saldatura, verniciatura, coibentazione, ecc.). Indicare le lavorazioni appaltate o decentrate. 4) Come vengono misurati, registrati e valutati, attraverso l'esperienza dei gruppi operai omogenei, i fattori di

rispetto al quale occorrerà considerare alcuni altri elementi di carattere generale, necessari per valutare i risultati e definire scelte e comportamenti. Dovrebbe essere abbastanza chiaro che il taylorismo è la divisione del lavoro tra istruttori ed esecutori e che per sapere se una qualsiasi organizzazione del lavoro contenga degli elementi di superamento del taylorismo occorre sapere se è stata superata la suddetta divisione del lavoro o, almeno, se vi sono degli elementi di superamento. Abbiamo anche cercato di dimostrare che per superare la divisione del lavoro, gli esecutori come persone fisiche, oltre che come classe, devono riappropriarsi dei modi di organizzare la fabbrica degli istruttori, altrimenti l'organizzazione del lavoro non cambia.

Questo significa alcune cose precise: che non si può giudicare con un sì o con un no l'accettabilità di una qualsiasi soluzione organizzativa; che un giudizio al riguardo può essere dato soltanto dagli operai che subiscono quella situazione organizzativa e che ciò che conta è la crescita negli operai della capacità di superare la divisione del lavoro, la quale non può essere progettata dall'esterno e tanto meno regalata. Perché quand'anche regalassimo a un gruppo di operai una fabbrica perfetta sotto tutti i punti di vista, non servirebbe a nulla perché non avendo partecipato al processo di trasformazione, non sarebbe cresciuta in loro la coscienza di essere capaci di dirigerla, di governarla, di godersela. Questa regola sarebbe opportuno applicarla anche nel formulare i giudizi sulla conclusione delle vertenze, dove, non di rado, il « più » e il « meglio » non corrisponde al giudizio degli operai. Nel senso che di due vertenze, una che dà di « più » agli operai rispetto ad un'altra costruita attraverso la loro continua partecipazione recuperando l'esperienza, può non avere il consenso degli operai per il fatto che non si sono identificati con la « conquista » che non è una conquista loro. Il segno della validità o meno della conclusione di una vertenza passa sempre attraverso questo.

---

rischio con l'indicazione, secondo l'esperienza dei delegati, dell'andamento del tempo, dell'indice di concentrazione (intensità del rischio: diminuita, stazionaria, aumentata). 5) Sempre rispetto ai rischi sopra indicati e in corrispondenza dei danni attesi (ad esempio: broncopneumopatie dei saldatori), in che maniera il Consiglio di fabbrica controlla che il miglioramento, la stazionarietà o il peggioramento nel tempo delle condizioni di salute siano correlate con le modifiche tecnologiche e organizzative ed alle misure d'igiene industriale aggiunte? Rispetto alle mansioni presenti nel cantiere, secondo l'esperienza dei delegati la salute dei calafati, dei tubisti, dei saldatori, ecc. ecc., è migliorata, peggiorata o è stazionaria? 6) Rispetto ai mutamenti tecnologici e organizzativi intervenuti, quali sono i miglioramenti e i peggioramenti delle condizioni ambientali di lavoro, secondo l'esperienza dei delegati? 7) Rispetto ai problemi della salute ambientale dei lavoratori del vostro cantiere ed in relazione alla necessità di corretto rapporto tra esperienza del gruppo operaio omogeneo-delegato-consiglio, come struttura organizzativa e come sistema informativo e formativo capace di organizzare la conoscenza, il controllo e l'eliminazione dei rischi ambientali, qual è la situazione? 8) Quali sono i rapporti del Consiglio di fabbrica con le strutture sindacali, territoriali, con le strutture sanitarie dell'azienda e territoriali? Descrivere le modalità e i risultati dei suddetti rapporti. 9) Rispetto al tema « prevenzione dei rischi e dei danni da lavoro nell'ambito della riforma sanitaria », cosa è stato fatto dal Consiglio di fabbrica per individuare i rischi più gravi nello specifico aziendale e nel contesto territoriale?

Passando a esaminare specificatamente il movimento di lotta contro la nocività dobbiamo riconoscere che troppo spesso, nella ricerca, nella contrattazione, nella formazione e nella pratica sindacale in generale, non ne riconosciamo il « filo rosso », non possediamo i passaggi da una fase all'altra e non conosciamo a fondo da dove scaturiscono i cambiamenti, chi li ha interpretati e sintetizzati in nuove proposte, che non sono altro che la continuazione di un antico cammino, con precisi punti di riferimento. La responsabilità è principalmente di chi possedendo gli elementi per fare la storia di questa esperienza non è stato capace di socializzarli. Nei limiti di questo scritto possiamo porre soltanto alcuni problemi alla maniera di chi — percorrendo una lunga strada — è costretto ad indicare soltanto le pietre miliari.

Piano e informazioni

Fino al 1976 nella lotta contro la nocività del lavoro l'enfasi è stata posta sulla *qualità dell'ambiente*, ma non specificatamente in termini di rischio e di verifica della validità delle soluzioni proposte attraverso la riduzione del danno. Il motivo storico è consistito nella necessità di socializzare il concetto di *salute ambientale* e di socializzare le cause di malattia e di morte in gran parte ambientali e aspecifiche o multifattoriali (a differenza del passato). Si è trattato di una dura battaglia culturale iniziata nel 1964 (5), che ci ha permesso di valorizzare il metodo epidemiologico e di rimettere in discussione i modelli di malattia (clinici e individuali), promuovendo, con la ricerca nell'ambiente di lavoro delle cause di rischio e di danno, le prime forme di partecipazione e di recupero dell'esperienza storica, epidemiologica e preventiva del gruppo operaio omogeneo. Il limite di questa battaglia è consistito nella mancanza di verifica, per cui la modifica ambientale, quando si realizzava, non era correlata con l'indice di rischio e di danno.

In questa impostazione, che dava la priorità all'indagine ambientale, alle visite e agli esami clinici e di laboratorio, più o meno mirati ai rischi, non era chiara la funzione degli strumenti di registrazione individuali e di gruppo (registri dei dati ambientali e biostatistici e libretto di rischio e sanitario). Cioè, dato che l'istituzione dei registri e dei libretti previsti dai contratti non è stata vissuta come un mezzo per verificare il raggiungimento di un obiettivo programmato nel tempo (miglioramento delle condizioni ambientali e diminuzione del numero e della gravità di disturbi, malattie e infortuni), non è stata realizzata e le relative norme contrattuali sono rimaste inattuate nella quasi generalità dei casi. Una riprova di quanto sopra affermato ci è venuta dalle poche

(5) I. Oddone, *Ambiente di lavoro e malattia*, in « Rivista italiana di sicurezza sociale », n. 4, 1964.

decine di esperienze nelle quali registri e libretti sono stati istituiti ed hanno funzionato. Che cosa abbiamo imparato da queste esperienze? Che la memoria non è semplicemente un accumulo di informazione, nel senso che una registrazione in continuo di tutto quanto attiene ai dati ambientali e biostatistici e ai dati relativi alla salute del lavoratore, diventa rapidamente inservibile, « illeggibile » perché non finalizzata ad un piano. Dal che si ricava l'indicazione fondamentale che senza informazioni non si può fare un piano e che senza piano le informazioni non servono.

L'accordo del gruppo Fiat del 1971 (6) esprime la massima potenzialità di questa linea e dalla sua gestione scaturiranno insegnamenti che permetteranno di affrontare sempre più chiaramente il problema della salute lavorativa. Caratteristiche salienti di questo accordo sono: la globalità del rischio per lavorazione; la massima articolazione contrattuale delle modalità di esecuzione delle misurazioni ambientali di tutti i fattori di rischio e di danno e l'indicazione delle visite e degli esami mirati; la conquista del diritto di informazione sulle sostanze nocive, con l'indicazione dei limiti di tollerabilità; il tentativo di definire gli indicatori per la valutazione del danno arrecato dalle condizioni ambientali di lavoro, riferita ad ogni singolo gruppo; lo studio di due situazioni particolarmente « calde »: la carrozzeria e la fonderia dello stabilimento Mirafiori, che costituiscono una scelta rispetto alle decine di officine di cui si compone la Mirafiori, basata sulla considerazione della capacità di iniziativa e di risposta dei lavoratori (i due punti di tutta la Mirafiori in cui avevamo la probabilità di farcela).

E' la fase della sequenza operativa rigida nell'ambito della quale il problema della conoscenza e del controllo dei rischi e dei danni in funzione della prevenzione costituisce una strategia che ha finito per subordinare o delegare la ricerca delle soluzioni di bonifica dell'ambiente (che venivano dopo, quando venivano). *La sintesi è stata*: conoscere per controllare; controllare per eliminare.

Chi ha avuto la capacità di dare continuità all'iniziativa di lotta contro la nocività e di fare periodicamente il bilancio delle esperienze (7), è arrivato all'importante constatazione che in ogni lavorazione ci sono uno o più rischi che secondo l'esperienza operaia sono gravi, diffusi e prevenibili, dove: *grave* è riferito al danno verificato alle funzioni indispensabili alla vita e agli organi che presiedono a tali funzioni (polmone per respirare); *diffuso* quando inte-

---

(6) *L'accordo Fiat sull'ambiente di lavoro. Criteri di valutazione dei rischi e dei danni proposti dalle organizzazioni sindacali nel corso della trattativa Fiat sull'ambiente di lavoro*, in « Rassegna di medicina dei lavoratori », n. 4, 1971.

(7) FLM (5ª Lega Mirafiori), Torino - Fiat settore fonderie e fucine), *Nota per i delegati* (ciclostilato), dicembre 1975. FLM (Torino), *Seminario sull'ambiente di lavoro*, St. Pierre, 1-4 dicembre 1976, documento 1ª Commissione « Ambiente di lavoro, modelli teorici, esperienze » (ciclostilato).

ressa totalmente o quasi il gruppo; *prevenibile* quando sono possibili soluzioni tecniche credibili e verificabili dal gruppo interessato. Concetti come globalità, sinergismo, ecc., che per il tecnico significano « o tutto o nulla », erano paralizzanti se non si trovava un punto d'attacco e il punto di attacco è stato trovato nel rischio grave, diffuso e prevenibile.

Possiamo fare l'esempio della fonderia dove la presenza di silice è aggravata dall'elevata temperatura che provoca un aumento degli atti respiratori e della loro profondità e determina un aumento della quantità di polvere inalata. Se prioritariamente eliminiamo la polvere di silice, com'è possibile, e/o impediamo comunque che venga inalata assieme all'aria, abbiamo risolto il problema più grave ed eliminato il sinergismo più importante. Partire dai rischi più gravi, diffusi e prevenibili significa non soltanto utilizzare immediatamente e senza mediazioni l'esperienza operaia, ma disporre di un punto di partenza, la mappa dei rischi « pesati », per attivare la memoria del sistema di verifica dell'efficacia delle soluzioni.

Questa diversa modalità di affrontare i problemi della nocività ambientale ha una larga sperimentazione soprattutto a Torino, per la concomitante presenza in quell'ambito comunale di tre condizioni, tutte necessarie per realizzare piani di bonifica efficaci e sistemi formativi e informativi sanitari coerenti: un sindacato in posizione di non delega nei confronti dei tecnici e delle istituzioni (8); un potere democratico locale capace di fare le scelte tecnico-politiche necessarie, assumere forme partecipative informali (i Comitati di partecipazione) e dar vita a strutture socio-sanitarie partecipate (le Unità di base per la tutela sanitaria nei luoghi di lavoro, nucleo delle istituende Unità sanitarie locali); una lunga sperimentazione tecnica nel campo della medicina preventiva, soprattutto in relazione al rapporto paziente-medico di base, fatta nell'ambito dell'Azienda elettrica municipalizzata e nel campo della psicologia del lavoro e dell'ambiente, in ambito universitario, che ha contribuito in modo decisivo a elaborare i materiali sui quali fondare scelte e progetti (9). Dagli interventi in corso per iniziativa congiunta del sindacato e delle Unità di base operanti nel Comune di Torino, si ricava una sequenza operativa per la realizzazione di piani di bonifica in fabbrica, che presenta la grossa novità di avere come punto di riferimento una mappa grezza dei rischi prioritari presenti nel territorio dell'Unità di base, mappa grezza a sua volta collegata con una mappa grezza regionale dei rischi più gravi, più diffusi e prevenibili presenti nelle attività industriali del Piemonte.

Secondo quanto è possibile ricavare dalla documentazione in possesso del

---

(8) P. Lai, A. Caruso e A. Surdo, *Iniziativa sindacale sui temi della salute a Torino e in Piemonte* (con un'ampia bibliografia), in « Quaderni di Rassegna sindacale », anno XVI, n. 75, 1978.

(9) I. Oddone, *Medicina preventiva e partecipazione*, Editrice sindacale italiana, Roma 1975; I. Oddone, A. Re e G. Briante, *Esperienza operaia, coscienza di classe, psicologia del lavoro*, Einaudi, Torino 1977; I. Oddone, *Psicologia dell'ambiente, Fobbrica e territorio*, Giappichelli, Torino 1978.

Crd, la sequenza operativa sperimentata in alcune realtà torinesi (Tonolli, Lavorazione materie plastiche, Aeritalia, Teksid-Fiat) può essere così schematizzata:

- **1ª Fase: Identificazione dei rischi**
  - Mappa grezza dei rischi lavorativi prioritari presenti nella zona.
  - Mappa grezza dei rischi in fabbrica, con l'indicazione di chi sono e dove sono i lavoratori esposti e con la valutazione della gravità del rischio e della loro distribuzione.
  - Questionario di un gruppo omogeneo suddiviso in 4 gruppi di fattori dal quale si ricava: la descrizione dell'attività lavorativa, la valutazione dei gruppi omogenei dei vari fattori di rischio e dei gruppi interessati, con l'indicazione dei disturbi e delle malattie e la indicazione percentuale degli esposti per ogni gruppo; l'individuazione delle cause e le prime proposte di soluzione.
- 2ª Fase: Formulazione del piano di bonifica
  - Piano di rilevazioni ambientali pre-bonifica
  - Criteri generali e specifici per la bonifica
  - Piano di visite mediche ed esami di laboratorio
- 3ª Fase:
  - Verifica dell'efficacia del piano di bonifica
    - Piano di rilevazioni ambientali post-bonifica
    - Piano di visite mediche ed esami di laboratorio post-bonifica
    - Questionario di gruppo operaio omogeneo
    - Mappa grezza dei rischi di fabbrica
  - Controllo nel tempo dello stato di salute
    - Riferito al singolo
      - Registro degli esposti
      - Libretto sanitario e di rischio lavorativo
      - Registri dei dati ambientali
      - Registri dei dati biostatistici
      - Questionario di gruppo omogeneo
    - Riferito al gruppo operaio omogeneo

Con questo modo di procedere attraverso il recupero dell'esperienza del gruppo operaio omogeneo, abbiamo la possibilità concreta non solo di fare mappe grezze in cui evidenziare le *diversità* con le quali i rischi si configurano fabbrica per fabbrica, ma abbiamo la possibilità di stabilire una graduatoria dell'*intensità* dei rischi, cosa che non è possibile fare con la mappe tecniche, nelle quali i rischi di dieci fabbriche che producono i medesimi prodotti sono uguali per tutte. Immediatamente e mano a mano che si generalizza il metodo di subordinare l'intervento del servizio sanitario alla conoscenza del rischio, possiamo innalzare un primo argine contro il dilagare incontrollato, perché ingovernabile, delle domande di prestazioni sanitarie, comprese le domande da parte della classe operaia di conoscere a quali malattie è esposta. Perché alla domanda di conoscere le malattie attraverso visite ed esami non mirati, noi possiamo rispondere concretamente: « diteci quali rischi », che poi significa, come sindacato: « cerchiamoli assieme e cerchiamo assieme le soluzioni per ridurli ed eliminarli ». Nell'ambito di tale ricerca, possiamo ridurre e finalizzare al controllo dell'obiettivo salute, il numero e la qualità delle visite mediche e degli esami di laboratorio, allo stato attuale, nella maggioranza dei casi, inutili o dannosi (come nel caso delle schermografie indiscriminate e di massa) e dispendiosi. Inoltre abbiamo la possibilità di finalizzare in modo permanente e dinamico l'utilizzazione del sapere tecnico in funzione della ricerca delle soluzioni e della verifica delle loro validità, imprimendo a tutto il complesso sociale che si occupa di rischi e di danni un funzionamento finalizzato ad obiettivi di salubrità e di salute. Infine abbiamo la possibilità di imparare a fare il bilancio costi-risultati, cioè di sviluppare la capacità, in ogni momento, di sapere sintetizzare *in costi reali la perdita di salute da parte dei lavoratori e di conseguenza la capacità d'individuare, di volta in volta, gli obiettivi prioritari e di saper verificare il raggiungimento degli obiettivi.*

Dare maggiore concretezza alla lotta contro la nocività del lavoro e utilizzare un punto di riferimento preciso per giudicare le singole tecnologie, consiste nel saper determinare ciò che esse, oltre a tutto il resto, producono in termini di costo-salute. L'unico modo per farlo è di pervenire alla determinazione del costo in salute del prodotto, non calcolato in percentuale rispetto alla produzione, ma rispetto a quanti e quali uomini sono colpiti e relativo costo: che significa individuazione dei punti del processo produttivo che producono la perdita di salute dai quali partire per la ricerca delle soluzioni e la verifica della loro efficacia. Questo è anche un modo concreto per condizionare la progettazione, fornendo ai tecnici precisi punti di riferimento. E' noto che ciò che decide nella progettazione di un impianto sono gli obiettivi. Il che significa che i parametri, compresi quelli chimico-fisici sono diversi se si considera il rischio e il costo in salute (da eliminare); e sono diverse altresì le modalità di controllo delle realizzazioni degli obiettivi. E' ovvio che se si tratta semplicemente di controllare la quantità e la qualità del prodotto si seguiranno modalità diverse

da quelle necessarie a controllare anche la realizzazione dell'obiettivo sociale della non-nocività in termini di costi in salute, nonché il controllo degli strumenti tecnici e delle metodologie che debbono garantire la realizzazione dell'obiettivo « salute » (10).

In questo modo possiamo delineare una caratteristica fondamentale dei delegati e dei Consigli di fabbrica: la capacità di controllare la produttività aziendale in senso sociale e quindi il modello di fabbrica che ci interessa è quella professionalizzata sindacalmente, capace non soltanto di produrre delle merci, ma di controllarne e determinarne il costo sociale. Questa ci sembra che possa costituire un'indicazione per chiarire il significato di « potere sindacale » e di uso del diritto di informazione preventiva sull'innovazione tecnologica conquistato nei contratti e negli accordi sindacali. La condizione affinché tali capacità si sviluppino e siano socializzate è quella della costruzione a tutti i livelli dell'organizzazione, a cominciare dalla fabbrica, di una memoria capace di controllare l'evoluzione degli aspetti materiali della produzione e le modalità attraverso le quali gli uomini si rapportano tra di loro e inventano strategie per raggiungere obiettivi e verificarne l'efficacia.

I DIRITTI DEI LAVORATORI

n. 43-44, aprile-maggio 1980

Domande e risposte: L'accumulazione.

Note: Funzione delle banche pubbliche e private; La Corte Costituzionale e l'art. 28 dello Statuto nel pubblico impiego; Lavoro a domicilio; Elezioni e ferie retribuite.

Contratti: Un accordo nella valle Camonica per il settore tessile artigianale.

Sentenze: Condotta antisindacale nel pubblico impiego; Lavoro domestico; Le commissioni interne e le rappresentanze sindacali aziendali; Infortuni nell'edilizia; Il passaggio da operaio a impiegato.

Legislazione: Istituto di patronato; Personale civile e militare dello Stato; Gazzetta ufficiale.

Circolari: Aspettativa per cariche elettive pubbliche e sindacali; Una deliberazione dell'Inps.

Cosa vuol dire: Il latino nelle sentenze.

Documentazione: Coefficienti di rivalutazione dei crediti di lavoro.

Abbonamento annuo, L. 9.000 (estero il doppio); sostenitore L. 20.000. Versamenti sul c.c.p. n. 935015 all'Editrice Sindacale Italiana - Roma.

(10) In questo senso vanno lette le proposte della Federazione Cgil-Cisl-Uil sulla nuova normativa prevenzionistica (si veda « Medicina dei lavoratori », a. VII, n. 1, gennaio-febbraio 1980).