

IVAR ODDONE

Appunti per una ipotesi di sviluppo della psicologia e della medicina del lavoro in funzione di una nuova organizzazione del lavoro (*)

Il rapporto tra psicologia del lavoro, medicina del lavoro ed organizzazione del lavoro è un rapporto obbligato per due motivi: 1) l'organizzazione del lavoro che ci interessa, quella che è in crisi, è l'organizzazione *degli uomini* il cui compito è la produzione; l'elemento dell'organizzazione del lavoro che ci interessa intaccare è la divisione del lavoro fra gli uomini; 2) l'oggetto della psicologia del lavoro e della medicina del lavoro dovrebbe essere lo studio dei comportamenti dello uomo, delle cause che determinano questi comportamenti (dal punto di vista psicologico e biologico) e gli effetti che questi modi di produrre determinano sulla salute, intesa come benessere psicofisico di chi lavora.

Su quali basi, su quale materiale si può costruire oggi una prospettiva di sviluppo della psicologia e della medicina del lavoro? Essenzialmente su due grandi gruppi di esperienze: *a)* le esperienze della psicologia del lavoro e della medicina del lavoro tradizionali, *b)* le esperienze della classe operaia relative agli effetti dell'attuale ambiente di lavoro sull'uomo.

Consideriamo i caratteri di questi due gruppi di esperienze; da un punto di vista generale, non ci sono dubbi, sul carattere di classe di segno opposto di ambedue le espe-

rienze. Il problema sta nel definire quali sono gli elementi caratterizzanti di queste esperienze per prospettare un ricupero al fine di un nuovo tipo di sviluppo.

A grandi linee, in modo schematico, possiamo dire che la psicologia del lavoro e la medicina del lavoro hanno accumulato un grande materiale « sperimentale » soprattutto sulle cause sicuramente nocive alla salute psicofisica. In altre parole tutto quanto la medicina e la psicologia del lavoro definiscono nocivo è certamente nocivo; dobbiamo invece prendere con riserva le affermazioni di tollerabilità sia delle sostanze che delle situazioni considerate non nocive. Comunque l'immenso patrimonio di esperienza accumulato da queste due discipline, ripeto nel senso della individuazione di sostanze o situazioni sicuramente capaci di provocare danno all'uomo che lavora, è ancora largamente, prevalentemente direi, da utilizzare ai fini di una modifica dell'organizzazione del lavoro.

Un altro carattere qualificante della produzione scientifica della medicina e della psi-

* Intervento al Convegno « Scienza e Organizzazione del Lavoro » organizzato dall'Istituto A. Gramsci - Torino - 8-10 giugno 1973 di cui gli Editori Riuniti hanno pubblicato gli Atti.

ciologia del lavoro è rappresentato dal fatto che si tratta di materiale non socializzato che è rimasto per la maggior parte appannaggio degli specialisti delle discipline, non solo in quanto informazione generale ma anche soprattutto perché le pubblicazioni non portano mai, o quasi mai, il nome della fabbrica cui si riferiscono.

E ancora: medicina e psicologia del lavoro hanno sempre studiato degli uomini senza storia né di classe né personali, senza famiglia, senza sindacati, senza partiti, senza problemi di trasporto, di carovita, di disoccupazione. I problemi e la trattazione dei problemi è sempre neutra: la polvere di silice e l'uomo, la qualifica e l'uomo, il cottimo e l'uomo, la macchina e l'uomo, i sistemi uomo-macchina, ecc. Per forza di cose talvolta nel trattare l'assenteismo e la fatica (o per giustificare ad esempio le bronchiti croniche) fa capolino qualcosa della storia personale, dei problemi di vita esterni alla fabbrica ma sempre in modo marginale o, quel che è peggio, per considerare come una colpa il fatto che esista una vita dell'operaio fuori della fabbrica che riduce la quantità di forza-lavoro disponibile per la produzione.

Solo raramente affiora, ma in modo non esplicito, l'ipotesi di fondo della medicina e della psicologia del lavoro la *rabble hypothesis*, cioè l'ipotesi che la classe operaia sia un'orda costituita di bruti che vanno guidati con il bastone o la carota (leggi: multe, licenziamento o incentivi salariali).

Il resto dell'esperienza della medicina e della psicologia del lavoro, raccolto dai « non esperti » (dal medico della mutua, dal medico ospedaliero ecc.) o non è esperienza, perché le informazioni sul rapporto tra stato di salute e condizioni di lavoro non sono state elaborate o è esperienza non scritta, solo presente alla mente di quei pochi o tanti medici che l'hanno fatta, ma non fa parte del patrimonio scientifico generale.

Infine il patrimonio scientifico della medicina e della psicologia del lavoro non ha

carattere epidemiologico, non ci dice nulla delle singole fabbriche o dei singoli settori; è una raccolta analitica di sostanze e di effetti sul fegato, sul rene, sul cervello, sui polmoni, sul sistema nervoso. L'uomo intero non c'è mai, tanto meno i gruppi di lavoro; così come manca l'organizzazione del lavoro come causa globale così manca l'uomo nella sua globalità e a maggior ragione il gruppo operaio come sede degli effetti di quella organizzazione del lavoro. Di conseguenza manca anche una precisa proposta preventiva proprio nella fabbrica, l'unico ambiente in cui la prevenzione è veramente possibile, dal punto di vista conoscitivo, come prevenzione immediata e completa, come prevenzione primaria che rimuovendo le cause elimina gli effetti morbosi.

Dall'altra parte l'esigenza operaia, quasi completamente estraniata, anche se parzialmente influenzata, dalla ricerca tradizionale, si è andata accumulando lentamente, prevalentemente nella tradizione « orale » della classe operaia.

Si sente spesso parlare di classe operaia da sensibilizzare sui rischi da lavoro, dalla silicosi ai disturbi da ritmo eccessivo.

Credo che chi afferma questo o è disformato o è incapace di interpretare la realtà dell'atteggiamento operaio di fronte ai danni da lavoro. Anche noi abbiamo incontrato alcuni anni fa degli operai di una manifattura di prodotti contenenti amianto, i quali, dopo un incontro sui rischi da asbestosi, ci hanno chiesto quale era il modo per diventare più rapidamente « asbestosici ». Non abbiamo pensato che dovevano essere « sensibilizzati », ma abbiamo capito che non credevano affatto che fosse possibile modificare l'ambiente di lavoro, che non credevano affatto, mal pagati come erano, di poter guadagnare abbastanza per vivere senza fare un sacco di ore di straordinario (qualcuno arrivava sino a 50 ore settimanali!). In queste condizioni le nostre informazioni (dopo venti anni d'esposizione l'80%

diventava asbestosico) confermava la certezza della condanna; tanto valeva allora prendere al più presto la pensione per malattia professionale. Non è un problema di sensibilizzazione, si tratta di rendere credibile una nuova organizzazione del lavoro, un nuovo ambiente di lavoro e di vita fuori della fabbrica e allora l'esperienza operaia si esprime.

Che cosa è questa esperienza operaia in termini di medicina e psicologia del lavoro e quale è il suo possibile significato scientifico?

Che la scienza relativamente al campo che ci interessa qui debba studiare l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro che da questa deriva (come insieme di condizioni di vita sul lavoro) gli effetti che lo ambiente di lavoro determina sulla psiche e sulla salute dei lavoratori, non credo possa essere contestato.

Che sia ancora compito della scienza distinguere tra i dati che derivano dall'osservazione quelli essenziali da quelli non essenziali, è altrettanto fuor di dubbio.

Che ancora la conoscenza scientifica debba passare attraverso la formulazione di ipotesi interpretative ed una verifica di queste ipotesi, non credo possa essere contestato.

Si tratta allora di tentare un confronto tra la scientificità dei dati tradizionali e la scientificità dei dati della esperienza operaia e verificare la validità di una ipotesi scientifica che parta dalla interazione tra psicologia-medicina del lavoro (in quanto patrimonio acquisito senza partecipazione) e l'esperienza operaia (in quanto patrimonio di dati elaborati empiricamente attraverso un lungo periodo di osservazione diretta effettuata da un grande numero di persone).

Mi sento di poter affermare, come dicevo all'inizio, che la scientificità della psicologia del lavoro e della medicina del lavoro è limitata: 1) dal fatto che sono sicuramente validi tutti i dati relativi alla affermazione

della nocività di sostanze o situazioni (e per le condizioni date di sperimentazione); 2) dal fatto che le ricerche sono quasi interamente parziali: relative cioè ad una sola sostanza od ad un singolo fattore di ordine chimico, fisico o psichico; dalla mancata considerazione della esperienza operaia, almeno come spunto per la ricerca: dalla mancanza di una dimensione sovraindividuale, epidemiologica; 3) dalla mancanza di una dimensione preventiva che è l'unica a permettere una reale verifica attraverso la conoscenza (conoscenza derivata dalla conferma che il cambiamento positivo dà all'ipotesi che ha determinato il cambiamento stesso); 4) dal divario che esiste tra patrimonio accumulato a livello di conoscenze di esperti e utilizzazione di questo patrimonio per la socializzazione e per la trasformazione del modo di produrre; 5) dalla incapacità di esprimere delle ipotesi di sviluppo più ricche, più valide, coerenti ai processi di trasformazione in atto.

La scientificità dell'esperienza operaia è invece rappresentata dalla individuazione di modelli generali di analisi, di metodo di obiettivi di ricerca validi per lo sviluppo scientifico coerente alle nuove esigenze di una diversa organizzazione produttiva.

Infatti: 1) ha carattere epidemiologico, si basa cioè sugli effetti che i gruppi di lavoratori presentano, esprimono, riconoscono; 2) ha carattere storico, è cioè intimamente connessa con tutti i fenomeni storici interni ed esterni alla fabbrica (da quelli economici a quelli politici, da quelli individuali a quelli dei gruppi etnici, da quelli produttivi aziendali a quelli produttivi sociali); 3) ha carattere preventivo, cioè tende ad individuare i fattori nocivi, di ordine fisico e/o psichico, per eliminarli; 4) crea il bisogno di un nuovo sviluppo (indicandone le direttrici), di una psicologia e di una medicina del lavoro, coerenti alle nuove esigenze della classe operaia e della società.

Tanto per esemplificare: dalla esperienza

operaia è derivata una proposta concreta che ha portato alla individuazione di strumenti di conoscenza assolutamente nuovi: infatti attraverso le lotte contrattuali i metalmeccanici, i chimici, ecc. (la tendenza è alla generalizzazione per tutti i settori) si sono conquistati i registri dei dati ambientali e dei dati biostatistici. Che cosa sono questi registri? Definiamoli « memorie », registrazioni permanenti, essi rappresentano la possibilità, assolutamente mai esistita sinora, di conoscere, a livello di ogni gruppo operaio (omogeneo rispetto alla nocività) di ogni reparto di ogni fabbrica, il possibile rapporto tra organizzazione del lavoro e danno alla salute.

Questa conoscenza ha ancora un altro carattere fondamentale serve come base per la ricerca scientifica (medicina e psicologia in particolare, ma non solo queste), per le soluzioni tecniche, tecnologiche e organizzative relative al modo di produrre.

Questi strumenti sono nati dalle lotte operaie e non sono i soli prodotti della lotta contro la nocività della fabbrica attuale. Altri due prodotti sono da ricordare: l'egemonia della proposta operaia a livello della medicina del lavoro e le proposte di nuovi modi di produrre alla Fiat e alla Olivetti.

E' merito della classe operaia se un certo numero di « esperti » che hanno aderito e non passivamente alla linea sindacale sullo ambiente di lavoro, si sono ritrovati, come rappresentanti di un nuovo approccio scientifico alla medicina ed alla psicologia del lavoro, attorno ad un tavolo, assieme ai medici di fabbrica della Fiat, della Pirelli, dell'ENI, della Montedison, della Dalmine, del direttivo della Società di medicina, proprio per discutere dei registri, dei libretti, della validazione consensuale e del gruppo operaio omogeneo. Questa proposta sindacale sarà il tema del prossimo congresso (1973) della Società italiana di medicina del lavoro.

E' solo un inizio di una possibilità egemo-

nica di cui discuterò le debolezze, ma anche le possibilità.

Ho considerato brevemente e schematicamente (il discorso da fare sulla scientificità della esperienza operaia è un discorso molto lungo e complesso che prima o poi dovremo fare in modo esauriente) i due « materiali » oggi a disposizione per una nuova psicologia e medicina del lavoro. Esaminerò ora se l'interazione delle due esperienze, quella della scienza tradizionale e quella del movimento operaio, possa essere un modo per creare nuovi sviluppi della scienza.

Intanto su piccola scala questo è già avvenuto ed ha prodotto quegli effetti cui ho prima accennato. Inoltre è chiaro che le scoperte scientifiche tradizionali da utilizzare per modificare l'organizzazione del lavoro sono ancora moltissime, per cui produrre cultura con la socializzazione delle scoperte già fatte, per dirla con Gramsci, perché diventino fonte di trasformazione del mondo (produttivo e non solo produttivo) è un modo che offre ancora grandi possibilità.

Già questa forma di nuovo rapporto tra medicina e psicologia del lavoro costituisce quindi una solida base per una nuova prospettiva di sviluppo per queste discipline ai fini di una nuova organizzazione del lavoro. Questa socializzazione non coincide affatto con la divulgazione, ma ha certe sue leggi, richiede una metodologia scientifica che può essere un aspetto essenziale dello sviluppo della psicologia del lavoro da una parte e della « politica » sindacale dall'altra (lo vedremo in seguito).

Nell'ambito dell'interazione tra esperienza scientifica tradizionale ed esperienza della classe operaia, la possibilità di socializzare questa esperienza costituisce l'aspetto più nuovo, più interessante, e stimolante. Questo deve avvenire in due modi non alternativi ma complementari e convergenti, partendo dagli strumenti di conoscenza che la classe operaia si è conquistata di diritto, ma che

vanno gestiti e la cui gestione comporta una serie di problemi scientifici (in senso tradizionale), politici e sindacali nuovi e complessi.

Esiste una esperienza operaia, abbiamo visto, che non è scritta, se non in parte, sui documenti tradizionali e in forma tradizionale; esistono già comunque documenti relativi ad esperienze parziali su riviste sindacali di ordine generale, e addirittura riviste sindacali specializzate che già hanno anche questo carattere scientifico tradizionale.

Comunque la maggior parte di questa esperienza non è scritta e va raccolta ed elaborata secondo modelli rigorosamente scientifici che hanno bisogno di essere validati dalla classe operaia. Come ogni raccolta di dati, questa raccolta ha bisogno di una ipotesi, anzi di diverse ipotesi di fondo.

La prima è il riconoscimento esplicito del superamento della *rabble hypothesis*, cioè dell'ipotesi secondo cui la classe operaia è un'orda, una serie di numeri, un coacervo di uomini senza ordine, senza proposte, senza voglia di lavorare. Questa ipotesi caratterizza essenzialmente l'organizzazione tayloristica del lavoro (e non solo quella) e va rimossa dalla nostra coscienza (intesa in senso psicologico). Quanti di noi, di quelli che si sono schierati dalla parte della classe operaia, quanti sindacalisti, o politici, quanti operai sono ancora convinti che questa ipotesi, almeno attualmente e transitoriamente, sia vera?

La risposta a questa mia domanda, è ovvio, non si risolve con un questionario; si risolve nella proposta politica, nella proposta scientifica che ognuno di noi fa relativamente al ruolo della classe operaia nella prospettiva di una nuova organizzazione del lavoro.

E' comunque fondamentale aver chiaro che dobbiamo riconsiderare concretamente il ruolo della classe operaia, non in termini di avanguardia organizzata in partiti e sindacati (questo è ovviamente considerato ac-

quisito per i presenti a questo convegno). Dobbiamo riconsiderare il ruolo degli aggregati elementari della classe operaia, cioè i gruppi operai omogenei ed i loro delegati nella determinazione della nuova organizzazione del lavoro; se non lo facciamo, riconosciamo implicitamente ancora valida l'ipotesi dell'orda, e non riusciamo quindi a confutare nella teoria e nei fatti l'organizzazione tayloristica del lavoro, che è essenzialmente basata su questa ipotesi.

Io penso che noi abbiamo sottovalutato una serie di « cose » che interessano genericamente la psicologia sociale e l'antropologia culturale, ma che dovrebbero in particolare interessare la psicologia del lavoro e quindi essere tenute presenti dalle organizzazioni della classe operaia. Queste « cose » sono i modelli culturali che gli operai si formano nella loro esperienza di vita e che noi riconosciamo solo per l'aspetto più generale, che è quello della coscienza di classe.

Ma la coscienza di classe (per quanto si riferisce ai modelli culturali che la « riempiono ») di un metalmeccanico, quella di un chimico, quella di un elettrico, sono la stessa cosa? La coscienza di classe di uno sbavatore, di un fonditore e quella di un *jolly* alla linea, sono la stessa cosa? La coscienza di classe di un giovane immigrato e quella di un anziano operaio piemontese, ambedue fonditori o sbavatori, o alla linea, sono la stessa cosa? La coscienza di classe di un operaio nel 1973 è uguale a quella del 1950? La nostra ortodossia richiede che siano la stessa cosa, perché giustamente temiamo il corporativismo e tutte le divisioni all'interno della classe operaia.

Se intendiamo che la coscienza di classe si rafforzi (è indispensabile anche e soprattutto ai fini di una diversa organizzazione del lavoro) dobbiamo chiarirci che cosa ha in comune la coscienza di classe del metalmeccanico e del chimico, del torinese e del meridionale immigrato, del vecchio e del giova-

ne operaio ma anche che cosa hanno di diverso come immagine della società, della fabbrica, del proprio ruolo nella organizzazione del lavoro, soprattutto rispetto agli eventi storici che la caratterizzano.

In comune, è ovvio, hanno l'immagine della società divisa in classi, essenzialmente padroni da una parte e venditori di forza-lavoro dall'altra; da questa deriva sempre nella coscienza degli operai, dei lavoratori la necessità di organizzazioni che difendano gli interessi dei lavoratori. Su questo sfondo comune si aggregano tutta una serie di differenziazioni politiche e sindacali che tendono a ricomporsi nell'unità sindacale e nella richiesta di obiettivi comuni di riforme delle forze politiche che comunque si richiamano alla classe operaia.

Consideriamo la coscienza di classe non tanto come elemento politico sindacale, ma come elemento centrale di una psicologia del lavoro che vuol fare riferimento essenzialmente all'immagine, al modello di società che si forma e si sviluppa negli attuali soggetti della produzione, i quali, da questa immagine della società e dall'immagine della propria appartenenza alla classe operaia, derivano l'elaborazione delle loro esperienze.

Noi pensiamo che in questi ultimi anni siano avvenuti alcuni fatti decisivi (attualmente e-o potenzialmente decisivi) nei confronti di una reale possibilità di elaborare esperienza e produrre modelli culturali.

La classe operaia del secolo scorso, con Marx passa, per usare una espressione di Sève, dalla incoscienza di classe alla coscienza di classe, e deriva da questa la propria funzione storica determinando, attraverso alle proprie avanguardie, le sue organizzazioni sindacali e politiche, in termini di intellettuali organici, il cui compito è appunto la elaborazione politica e sindacale. Questa classe fa esperienza, cioè elabora le proprie osservazioni, soprattutto attraverso le sue organizzazioni. Tutti i fatti storici che si richiamano alle avanguardie e alle organizza-

zioni della classe operaia hanno cambiato il mondo, ma hanno anche cambiato la classe operaia e hanno modificato tra l'altro la strategia sindacale.

Oggi con la contrattazione articolata, con la gestione del contratto a livello di reparto e di squadra, il modello del gruppo operaio omogeneo col suo delegato, può rappresentare un modello efficace, valido per individuare un nuovo tipo di rapporto tra modello generale astratto di classe operaia, che si concretizza in una strategia politica e sindacale, e modello concreto di gruppo operaio che: 1) verifica giorno per giorno la strategia del movimento; 2) realizza, posto di lavoro per posto di lavoro, gli obiettivi concreti di questa strategia; 3) fa esperienza elaborando le proprie osservazioni sulla organizzazione del lavoro giorno per giorno, gestendo direttamente le conquiste generali e particolari; 4) produce quadri in numero sempre crescente proprio perché questa nuova situazione permette un continuo confronto dialettico tra gruppo e realtà, tra gruppo e gruppo, tra fabbrica e fabbrica, tra settore e settore, tra i diversi livelli dell'organizzazione, tra esperienze dentro e fuori della fabbrica.

Qualcuno sostiene che i modelli, le immagini della realtà che si forma attraverso l'esperienza, non contano perché quello che conta è il rapporto di produzione dal quale questi modelli derivano. Se è vero che i modelli derivano dai rapporti di produzione, è altrettanto vero che i rapporti di produzione sono influenzati dal modello interpretativo che questi producono. Il modello della società divisa in classi è stato certamente determinato dai rapporti di produzione, ma è anche certo che a sua volta ha profondamente determinato gli stessi rapporti di produzione.

Un certo modello della lotta politica e sindacale, una certa collocazione del gruppo operaio all'interno di questa lotta, una certa visione della soluzione dei problemi dell'am-

biente ha determinato una nuova visione del problema dell'organizzazione del lavoro.

Che cosa significa questo per una prospettiva di sviluppo della medicina e della psicologia del lavoro?

Veniamo ai fatti salienti: la classe operaia si conquista degli strumenti di conoscenza dell'ambiente di lavoro e delle conseguenze che ne derivano sulla salute dell'uomo. La proposta di questi strumenti nasce dal bisogno di difendersi dalla nocività dell'ambiente di lavoro e si accompagna ad un modello di analisi che può essere comune agli operai e ai tecnici (i 4 gruppi di fattori), si accompagna ad una proposta di potere scientifico. Questo potere scientifico riscatta in parte l'orda, che sinora ha avuto bisogno del tecnico per sapere, ad esempio, se c'è troppo rumore, o troppa polvere, o se ci sono ritmi eccessivi (ha purtroppo ancora bisogno di un medico, per giustificare la propria assenza per malattia)! Si afferma in una avanguardia di coscienza del valore del giudizio del gruppo (che valida attraverso il consenso attivo l'accettabilità dei singoli elementi dell'ambiente di lavoro e dell'ambiente come globalità). Questi modelli, che sono una proposta di linguaggio e di misura indispensabile, creano una coscienza di gruppo (soltanto, per ora, in un certo numero di gruppi) e creano una comunicazione precisa con un certo numero di tecnici.

Il linguaggio comune c'è o almeno è reso credibile attraverso a questa sperimentazione. L'uso dello stesso strumento (una dispensa sindacale) in ambienti universitari come schema di riferimento, o in altre sedi (come testo universitario di psicologia del lavoro) stimola ricerche interessanti da parte degli studenti (oltre che da parte degli operai).

Non è casuale che oggi la direzione informazione Fiat nelle sue informazioni per la stampa, scriva: « La Fiat ha fornito alla segreteria della FLM un'ampia illustrazione delle iniziative già adottate o che stanno per

essere sperimentate per migliorare le condizioni di lavoro, sia sotto il profilo organizzativo che ambientale ».

I punti essenziali valutati dalla Fiat sono:

— progettazione di nuovi stabilimenti in modo da prevenire il verificarsi di fenomeni nocivi all'ambiente (esempio portato: impiego di vernici che non contengono solventi, uno dei maggiori fattori inquinanti);

— automazione della saldatura e delle grandi presse (eliminando i disturbi ai diversi apparati, dovuti alla saldatura e al lavoro alle grandi presse, rumore in particolare);

— per le linee di montaggio: trasferire fuori linea le operazioni che è possibile rendere autonome, su stazioni fisse; accoppiamento dei gruppi meccanici (motori, cambi, differenziali, sospensioni) alla scocca;

— sistema per eliminare l'attuale montaggio delle « giostre »;

— sistema di montaggio a « isole » per motori - con lavoro da fermo - fasi di lavorazione dieci volte più lunghe - autonomia da vincoli di cadenza - riduzione dei rumori - miglioramento della luminosità.

Non interessa qui sapere quanto di tutto questo che viene promesso sarà mantenuto, né se questo verrà considerato una proposta accettabile dalle organizzazioni sindacali; interessa che la direzione informazioni della Fiat presenti i « nuovi » modi di produrre come miglioramenti dell'ambiente di lavoro e proponga il miglioramento dell'ambiente, rispetto alla nocività per l'uomo, come elemento caratterizzante di una diversa organizzazione del lavoro. Per la prima volta, almeno formalmente, non è la sola produttività aziendale ad essere considerata nel definire i modi di produzione. E' questa una vittoria della classe operaia che apre alla psicologia ed alla medicina del lavoro una nuova strada, imboccata faticosamente alcuni anni fa.

La domanda che pongo (tento anche una

risposta) è questa: quale può essere il ruolo reale della classe operaia in termini di partecipazione attiva, nella definizione di una nuova psicologia e medicina del lavoro, in funzione di una diversa organizzazione del lavoro?

Consideriamo, sotto l'aspetto medico e psicologico, se l'operaio e il non operaio sono uguali. Certo alla nascita lo sono (anche se le probabilità che durante la gravidanza possano agire delle sostanze tossiche, delle carenze alimentari e una cattiva assistenza durante il parto sono maggiori nella classe operaia).

Certamente, nella misura in cui la classe operaia realizza una serie di conquiste nel campo dell'assistenza (sanitaria, colonie, ecc.), anche il periodo dello sviluppo nell'infanzia tende ad essere uguale per gli operai e per i non operai (anche se gli stimoli culturali sono diversi, diversi i modelli di vita derivati dall'ambiente familiare e sociale). Nell'adolescenza le differenze sono evidenti: il diverso grado di scolarità, il diverso destino, inteso come futura collocazione nella società, permette a chiunque di distinguere, nella maggior parte dei casi, il futuro operaio dal futuro appartenente alla classe dirigente.

Più tardi, dopo l'inizio della vita lavorativa, questa differenza va via via accentuandosi, perché le esperienze di ogni giorno caratterizzano sempre più il comportamento dell'operaio da quello del non operaio.

Possiamo dire che esiste una fisiologia dell'operaio ed una fisiologia del non operaio, come qualcuno sostiene? Certamente i riflessi non condizionati sono gli stessi, gli organi degli uni e degli altri seguono le stesse regole (cuore, intestini, fegato, cervello, muscoli non hanno un metabolismo di classe, e tutto quanto uno studente studia in fisiologia o in patologia generale vale per tutti gli uomini). Ma i riflessi condizionati sono ancora gli stessi? Un giovane di vent'anni che da tre-cinque anni lavora alla catena, è in

verniciatura, o davanti ai forni, o a costruire una centrale, o che fa i turni, è uguale ad un giovane che va all'università, dal punto di vista delle sue reazioni agli stimoli che caratterizzano una situazione di emergenza, di pericolo, di fronte alla necessità di sopportare fatiche, variazioni di ritmo del sonno, temperature eccessive, ecc.?

Gli studi sui riflessi visceroviscerali confermerebbero ancor più la differenza.

Certamente l'anatomia patologica cambia: i polmoni di un fonditore, di uno sbavatore sono diversi dagli altri, diverso il fegato di un verniciatore, diverso il midollo di chi usa il benzolo, diverso il rene ed i vasi di chi usa piombo, diverso l'orecchio di chi lavora in centrale, e così via.

E allora ha senso una medicina astratta, avulsa dalle situazioni concrete che determinano biologicamente l'uomo che la medicina studia?

Se questo è vero, in che misura (a maggior ragione) è valida una psicologia la quale ignora di fatto che le esperienze di lavoro diverse determinano la nostra personalità, (ammesso che le esperienze al di fuori del lavoro siano identiche il che non è vero)?

La risposta al quesito di quale può essere il ruolo reale della classe operaia in termini di partecipazione attiva alla definizione di una nuova psicologia e medicina del lavoro diventa allora una risposta che parte dall'ipotesi di queste possibili differenze. Ma come è possibile recuperare queste differenze in parte dimostrate in parte ipotetiche, da verificare? In primo luogo introducendole in modo esplicito nella medicina e nella psicologia in generale. In secondo luogo modificando il rapporto tra esperienza operaia e produzione della scienza.

Se introduciamo nella scienza ufficiale queste differenze (o la loro possibilità) operiamo una profonda modifica; creiamo la tendenza ad una medicina concreta, ad una psicologia concreta, che cesserà di studiare solo l'uomo astratto, generico, ma studierà

anche l'uomo concreto, caratterizzato da un patrimonio biologico e psicologico comune, ma profondamente condizionato dalla sua biografia, dalla sua collocazione nella società.

Anche la definizione di « condizionato dai rapporti di produzione » deve essere resa concreta, perché le differenze tra gli operai possono essere maggiori di quelle che si possono riscontrare tra certi operai e i non operai. Questo presuppone un processo a due direzioni, la socializzazione della scienza (soprattutto per quanto si riferisce alle differenze accertate) in direzione degli operai che appartengono alle categorie interessate a queste differenze, e la socializzazione delle esperienze operaie nella direzione di tecnici.

Questi due processi presuppongono ancora un chiarimento. Come si configura la classe operaia rispetto a quella che ho sinora definito l'esperienza operaia? E' un'esperienza di tutta la classe operaia, o esistono tante esperienze diverse, parzialmente elaborate, comunque specifiche di certi gruppi? Penso che ovviamente tanti sono i gruppi operai omogenei rispetto all'insieme delle condizioni di lavoro (l'ambiente di lavoro), tante sono le esperienze operaie. Infatti a definire l'insieme delle condizioni di lavoro non soltanto concorrono in primo luogo i rapporti di produzione e quindi l'organizzazione capitalistica del lavoro, ma anche moltissimi altri fattori diversi da fabbrica a fabbrica. Il tipo di prodotto, le caratteristiche del gruppo dirigente, la sede geografica, la localizzazione topografica, la data e le caratteristiche progettuali, architettoniche, tecnologiche, eccetera.

A loro volta le esperienze che il gruppo operaio fa, vivendo faccia a faccia per anni, tramandandosi le osservazioni (nonostante il possibile alto tasso di avvicendamento), sono diverse in funzione di molte variabili, (sesso, età, gruppo etnico, provenienza, grado di scolarità, di politicizzazione, di sindacalizzazione, ecc.) ma soprattutto in funzio-

ne della coscienza di classe e in particolare della funzione che il gruppo pensa di poter avere nella modificazione dell'ambiente di lavoro.

Di fronte a queste enormi difficoltà, è possibile una soluzione coerente per una diversa organizzazione del lavoro? Una soluzione completa e subito certamente no, neppure sul piano teorico. E' possibile solo una soluzione in termini metodologici.

Questa soluzione passa attraverso il recupero dei modelli conoscitivi sia dei gruppi operai sia della scienza tradizionale. Se è vero, per tutte le ragioni esposte prima, che al modello astratto, settoriale, clinico (della medicina e della psicologia del lavoro) si contrappongono (anche se molto più grossolani) modelli concreti totalizzanti, epidemiologici, dei gruppi operai, noi non possiamo che partire da questi ultimi per recuperare i primi.

Per fare questa operazione, abbiamo bisogno almeno di due modelli fondamentali, uno astratto ed uno concreto; il primo comune alla classe operaia, ai medici ed agli psicologi del lavoro, ed uno già presente nettamente a tutti gli operai.

Il primo è rappresentato dal modello sindacale di analisi dell'ambiente di lavoro (modello coerente con modelli presenti alla mente di tutti, dall'analfabeta, al medico allo psicologo) con le proposte che ne discendono come linguaggio e come criterio di misura, il giudizio del gruppo, per validare attraverso il consenso, l'accettabilità dell'ambiente di lavoro. Su questo punto vorrei sottolineare che validare consensualmente non è la stessa cosa che recuperare la soggettività. Recuperare la soggettività significa che ci deve essere qualcuno che ricupera la soggettività e può significare anche recuperare la soggettività di un solo individuo. A me pare che solo l'esperienza accumulata nel tempo, attraverso il contatto e il consenso tra i

membri del gruppo e tra questi e il mondo esterno (scienza, organizzazioni sindacali e politiche, ecc.) possa avere il valore di giudizio valido per definire l'accettabilità delle forme di organizzazione del lavoro da proporre e per cui battersi.

Questo modello di analisi può avere la funzione di un nuovo linguaggio che permetta la comunicazione tra scienza tradizionale ed esperienza operaia.

Tornerò sull'esigenza che il movimento operaio trovi forme di direzione tecnico-politica adeguate per determinare ed accelerare questo processo.

Il secondo modello (quello che deve avere la funzione di modello di riferimento per ogni gruppo, al fine di verificare attraverso il confronto, la coerenza di ogni modifica nel campo dell'organizzazione del lavoro) non può essere che il modello della organizzazione sindacale.

Non può essere il modello dei partiti della classe operaia per svariate ragioni, tra le quali una è determinante: non tutti i lavoratori conoscono l'organizzazione di questi partiti. Tutti i lavoratori, bene o male, hanno presente il modello dell'organizzazione sindacale, i rapporti tra gruppo operaio-delegato-consiglio dei delegati, leghe organizzazioni verticali ed orizzontali. Tutti i lavoratori, in qualche modo conoscono secondo quali modalità si prendono le decisioni sindacali a livello di gruppo e di settore, o generali. I lavoratori conoscono i cambiamenti nei rapporti tra gruppo-delegato-consiglio di fabbrica, nel senso di una tendenza alla sempre maggior partecipazione, ed il legame che c'è tra questa partecipazione e la necessità di una strategia comune, di classe.

Tra le tante obiezioni possibili due mi paiono da anticipare: la prima che sia utopistico pensare ad una organizzazione del lavoro in fabbrica che abbia i caratteri della organizzazione del lavoro sindacale. In questo momento è forse altrettanto utopistico

pensare il socialismo nel nostro paese, eppure questo non ci impedisce di operare in questa direzione.

La seconda, che il modello della organizzazione sindacale sia talmente diverso, in rapporto al grado di politicizzazione, di sindacalizzazione, o all'appartenenza ad un dato sindacato di categoria o ad un altro, o all'appartenenza alla CGIL, alla CISL o alla UIL. Io credo che questa differenza nella concezione del sindacato giochi ogni giorno, in ogni momento della lotta sindacale e politica; semmai usarla come modello di riferimento può significare stimolare un maggior senso critico, una maggior coscienza dei limiti dell'organizzazione sindacale, una maggior identificazione e una maggior partecipazione (quella che ci vorrebbe nella organizzazione del lavoro).

Se le argomentazioni fin qui portate per una certa prospettiva di sviluppo della medicina e della psicologia del lavoro hanno un significato, ne deriva un problema per le organizzazioni della classe operaia. Il movimento sindacale ha una proposta egemonica sul problema dell'ambiente di lavoro, proposta che determina un cambiamento (non importa anche se minimo) nell'organizzazione capitalistica del lavoro. E' una proposta egemonica che per ora è solo il segno che l'iniziativa è della classe operaia; questo non è ancora egemonia. Ci sono proposte concrete operative che possono essere la base per una ricerca scientifica; ci sono delle forze nel campo scientifico (non solo in medicina e psicologia del lavoro) che si muovono secondo questa proposta, in Lombardia, in Piemonte, in Umbria, in Emilia-Romagna, nel Veneto, come in Sardegna e nel Lazio.

Manca completamente una direzione tecnico-politico-scientifica a queste forze. Manca un programma operativo comune, un programma di ricerca comune, manca un programma editoriale, manca un programma di manualisti.

L'iniziativa delle organizzazioni sindacali

rischia di trovare il vuoto al momento di essere realizzata. Come saranno raccolti i dati, come saranno elaborati? Come saranno interpretati? Ritourneranno a coloro ai quali interessano (operai e ricercatori)? Senza una direzione tecnico-politica rischiamo di perdere il vantaggio che ci siamo conquistati attraverso il lavoro di anni.

Per evitare malintesi, non solo possibili ma attuali, voreri aggiungere che il mio discorso (volutamente limitato alla psicologia ed alla medicina del lavoro) o si iscrive nella situazione politica-sindacale come un momento particolare e coerente di una strategia complessa (strategia che va dal gruppo operaio omogeneo al delegato, al consiglio di fabbrica, al comitato di quartiere, e di zona, al comune, alla regione, alle riforme, sino ad una politica di governo (anche se non al governo) delle organizzazioni della classe operaia, oppure non ha nessun senso.

Se sono valide le premesse sin qui svolte, cercherò di individuare alcuni degli elementi caratterizzanti di uno sviluppo della psicologia e della medicina del lavoro in quanto discipline che hanno come riferimento e gli uomini che lavorano in produzione e il modo nel quale gli uomini si organizzano per produrre. E' necessario chiarire anzitutto che tali discipline devono soddisfare una prima condizione fondamentale: quella di essere concrete, specifiche. Non più psicologia e medicina del lavoro, ma psicologia e medicina dei lavoratori. Se è vero che la scienza ha bisogno di astrazioni, di generalizzazioni, è altrettanto vero che la genericità e l'incapacità di cogliere le differenze specifiche è antiscientifica.

L'organizzazione degli uomini ai fini della produzione, i rapporti di produzione, determinano dentro e fuori della fabbrica una serie di situazioni che hanno somiglianze e dissomiglianze (situazioni che possiamo definire ambienti di lavoro e ambienti di vita).

L'astrazione della scienza come medicina e psicologia dei lavoratori deve avvenire a

questo livello destinando beninteso altre generalizzazioni a livello di uomini in generale solo dove queste astrazioni considerino lo ambiente di vita e di lavoro comune a tutti gli uomini. La medicina e la psicologia dei lavoratori in questo senso hanno ragione di essere o dobbiamo pensare che debbano esistere la medicina e la psicologia degli sbavatori, dei fonditori, dei turnisti delle centrali, ecc.? Questo va verificato; possiamo però ipotizzare con notevole probabilità di essere nel giusto, che la condizione di prestatore di forza-lavoro sia una condizione caratterizzante per una tipologia più generale che riunisca gli aggregati specifici (fonditori, sbavatori, ecc.) e che esista una serie intermedia di aggregati caratterizzati da elementi ambientali che rendono simili delle situazioni produttive diverse dal punto di vista specifico (turni, lavoro a catena, ecc.). Diventano allora credibili una fisiologia dell'operaio rispetto alla fisiologia del non operaio (e non solo una fisiopatologia!) una psicologia dell'età evolutiva del contadino ed una psicologia dell'età evolutiva dell'operaio del nord in funzione di una serie di variabili fra le quali l'epoca storica (non come fatto temporale-cronologico ma come indice di una data situazione economico-politica che determina le caratteristiche dell'ambiente di vita e di lavoro generali e specifiche).

Un approccio di questo tipo crea dei grossi problemi metodologici e strutturali per la ricerca che non può più essere soltanto individuale (o quasi o di indirizzi generali) ma deve essere anche, relativamente a chi interessa questo approccio, strutturata trasversalmente e longitudinalmente; ha bisogno della definizione di linee programmatiche, ha bisogno di un programma collettivo e di programmi parziali.

Quindi una medicina ed una psicologia dei lavoratori concrete, con un programma di ricerca definito. Questo programma deve essere validato sia in generale sia nei suoi aspetti parziali della classe operaia attraverso

so le sue organizzazioni secondo i livelli interessati. Per esemplificare; il programma generale e le linee programmatiche saranno convalidate anche dalle organizzazioni generali (sindacati e partiti della classe operaia) i programmi parziali operativi a livello di fabbrica dai consigli e dai gruppi con i loro delegati. La dinamica della unificazione di questo programma deve essere analoga a quella delle definizioni delle piattaforme rivendicative. Non è solo una nuova committenza alternativa, deve essere qualcosa di più. Per chiarire questo punto è necessario se non definire tentare almeno di identificare quali processi vengono a determinarsi in un nuovo rapporto dialettico tra scienza e classe operaia, tra esperienza diretta e formazione di modelli culturali.

A questo punto se la medicina e la psicologia del lavoro devono essere partecipate, rese « concrete », vengono a cambiare i rapporti tra medicina e psicologia dei lavoratori. La priorità attuale della medicina sulla psicologia deve diventare priorità della psicologia dei lavoratori sulla medicina dei lavoratori.

Se le scienze accettano di studiare il lavoro come qualcosa di astratto che ha come oggetto un'orda di esseri primitivi per i quali si deve soltanto definire un rischio di malattia da lavoro, va da sé che i rischi del corpo sono quelli che più ci interessano (fra l'altro perché relativamente più oggettivabili). Lo studio psicologico diventa un lusso inutile, e anche e soprattutto una fonte di contraddizione perché l'indagine psicologica porta sempre a galla delle realtà che rappresentano dei momenti di contraddizioni tra l'ipotesi che sta alla base dell'organizzazione tayloristica del lavoro e la realtà dell'operaio attuale. Anche l'ergonomia (adattamento del lavoro all'uomo) nella sua accezione più avanzata di ingegneria umana o psicologica, prescinde di fatto dalla considerazione che l'operaio ha una sua storia personale e di classe, lo studia ancora come si studia un

animale superiore in laboratorio, un essere primitivo che non ha nessun ruolo nel determinare l'organizzazione del lavoro e tantomeno la storia. Nel momento stesso in cui la psicologia dei lavoratori accetta il ruolo della classe operaia nella storia e in particolare nella definizione dei modi di produrre, diventa fondamentale come oggetto della sua ricerca la definizione dei modelli culturali che si determinano a livello della classe operaia in generale e dei gruppi operai come aggregati minimi della classe operaia.

La psicologia dei lavoratori diventa complementare all'economia politica per individuare gli aspetti psicologici delle lotte operaie.

L'oggetto di ricerca diventa la dinamica all'interno dei gruppi operai e tra i gruppi, la dinamica dei consigli di fabbrica. Non più una dinamica di gruppo astratta che quando vuol diventare specifica (apparentemente concreta) studia la famiglia, i perversi, l'armata, l'opinione pubblica, le bande e le società di animali.

Al massimo scopre, in notevole ritardo rispetto alla classe operaia, che esistono all'interno della fabbrica non solo i gruppi formali ma anche quelli informali e che questi gruppi informali determinano (attraverso giudizi di valore e norme di gruppo) il morale degli operai e la valutazione relativa alle mansioni, ai cambiamenti di lavoro, ecc.

Questa scoperta (quella dei gruppi informali di Mayo) dopo decine di anni viene recuperata oggi da una parte della psicologia ufficiale e dal padrone per caratterizzare le « innovazioni » nei modi di produrre. Attraverso a una elaborazione ulteriore della psicologia del gruppo operaio e della sua dinamica si arriva a determinare la formazione delle « isole » produttive (Fiat, Olivetti, Volvo, ecc.). E il riconoscimento che un gruppo può produrre di più e con minor fatica (e quindi con minor numero di assenze dal lavoro e minore avvicendamento) se ha la possibilità di un certo grado (anche minimo) di

autonomia e di partecipazione alle decisioni produttive di quanto non avvenga se il lavoro è completamente predeterminato a livello individuale.

Il divario, tra un approccio di questo tipo, che riconosce al gruppo solo dei bisogni (quali la regolazione del lavoro secondo i ritmi biologici giornalieri, quali un minimo di lavoro in collettivo, quali l'utilizzazione delle proprie esperienze per decidere sui dettagli nella esecuzione del lavoro), e un approccio che recupera tutte le possibilità di partecipazione, è molto grande.

Non basta riconoscere questo divario per superarlo, bisogna superarlo non solo sul piano politico-sindacale ma anche sul piano scientifico. La psicologia dei lavoratori, a questo scopo, diventa prioritaria rispetto alla medicina dei lavoratori. Questo non vuol significare una subordinazione del medico del lavoro allo psicologo del lavoro, vuol solo dire che il medico del lavoro deve privilegiare i modelli culturali relativi ai disturbi e alle malattie psicofisiche che la dinamica del gruppo operaio e tra i gruppi operai determina a contatto con la realtà produttiva.

Quali ipotesi possiamo già fare (in parte utilizzabili per un programma di ricerca) relativamente alla dinamica del gruppo operaio (omogeneo, del consiglio dei delegati, del gruppo degli attivisti di lega ecc.)? Questi modelli, che influiscono sulla capacità di osservazione del gruppo, sulla sua capacità di elaborazione di queste osservazioni, sulla capacità di intervento per modificare la condizione di lavoro (e quindi l'organizzazione della produzione e relativi effetti sulla salute) sono certamente in funzione di molti fattori. Cerchiamo di definire quelli più importanti. Direi due essenzialmente, da considerare e separatamente e nella loro interazione.

Uno (o meglio un gruppo di fattori) è di tipo interpretativo ed è in funzione del grado di politicizzazione, di sindacalizzazione (e

solo in parte del grado di scolarità) dei componenti del gruppo. Un secondo è di tipo operativo ed è in funzione: 1) della convinzione di avere un ruolo come gruppo oltretutto come classe nel determinare i modi di produrre, 2) della possibilità reale di intervenire per produrre cambiamenti. La possibilità concreta, quotidiana, di intervenire per produrre cambiamenti è determinante anche ai fini dell'accrescimento della capacità di interpretare e di osservare la realtà dell'organizzazione del lavoro.

E' ovvio che si tratta di un processo circolare in cui è difficile stabilire qual è il prima e quale il dopo. Ma interessa sottolineare la grande importanza che è legata alla possibilità di intervenire direttamente perché questa è una caratteristica recente della condizione del gruppo nell'insieme più vasto della classe operaia italiana. Deriva da una strategia politico-sindacale di lotta articolata, aziendale (complementare alla lotta generale della organizzazione sindacale e di settore) e dalla gestione contrattuale decentrata di gruppo, di delegato, di consiglio di delegati. Voglio dire che la sola lotta di settore o generale contrattuale, la sola gestione sindacale « esterna » dei contratti producevano poca esperienza a livello di gruppo.

Il superamento della sola contrattazione nazionale (non in termini alternativi ma in termini di arricchimento e di decentramento dell'azione sindacale) rende ora possibile un aumento notevole del tasso di sviluppo delle esperienze dei gruppi operai.

Si può dire che le scelte in tale senso operate sul piano politico-sindacale hanno determinato la nascita del delegato con le sue connotazioni attuali in concomitanza con le proposte del modello operaio omogeneo (derivate dai problemi della nocività ambientale). Mi pare anche che la psicologia, aderente ad una certa concezione del ruolo della classe operaia e dei gruppi ope-

rai (omogenei ed altri), debba studiare secondo quali modalità il gruppo operaio valida attraverso il consenso i suoi giudizi di valore su tutti gli elementi della organizzazione produttiva (dalla nocività alla tollerabilità dei ritmi alle qualifiche, sino alle nuove proposte padronali). Uno studio non fine a se stesso ma volto al potenziamento delle capacità di elaborazione e di intervento del gruppo e anche alla caratterizzazione di una scienza medico-psicologica nuova. Il gruppo operaio omogeneo (il consiglio dei delegati, il gruppo degli attivisti di lega, tutta l'organizzazione sindacale e quella politica) si determinano (e sono determinati), rispetto ai modelli culturali, attraverso dei processi le cui leggi noi conosciamo solo in termini generali. La ricerca scientifica su queste leggi non può essere solo psicologia (e tanto meno medica) anzi la psicologia e la medicina hanno solo un ruolo subalterno in questa ricerca, ma hanno comunque un ruolo che non può e non deve essere liquidato in nome di una funzione esclusiva della economia politica.

D'altra parte sono da rifiutarsi i modelli interpretativi di tipo psicanalitico, compor-

tamentistico, gestaltico ed altri almeno immediatamente e limitatamente ad una ricerca scientifica psicologica sulla dinamica di gruppo e tra i gruppi che affrontano la grossa questione di un modo diverso di produrre.

L'unica proposta possibile è quella di una ricerca di psicologia concreta che partendo dall'esperienza del gruppo operaio, dalla sua osservazione, dalla sua elaborazione, dalla sua validazione attraverso il consenso, utilizzando strumenti criteri e modelli riconosciuti validi dal gruppo, ponga al centro della sua ricerca le modalità di validazione consensuale relative ai giudizi su tutti gli aspetti della condizione operaia e sulle possibili forme di modificazione del modo di produrre.

Una psicologia e una medicina dei lavoratori che nasce in questo modo e in questo modo si sviluppa dovrebbe almeno garantire una coerenza tra modello scientifico e modello del senso comune e del buon senso e quindi la possibilità di superare il divario tra sviluppo scientifico ed uso della scienza per l'uomo, relativamente al problema della organizzazione del lavoro.