

GUIDA ALLA CONTRATTAZIONE

**AMBIENTE
SALUTE
PATRONATO**

FLM PUBBLICAZIONE PER I DELEGATI FIAT

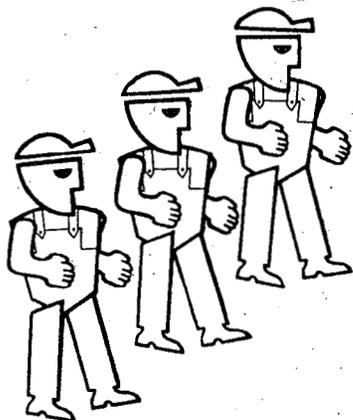
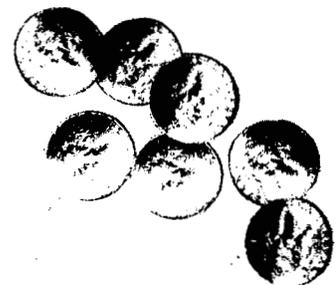
PRESENTAZIONE

- *Questa pubblicazione è ancora solo una "guida" alla contrattazione, molto probabilmente ancora schematica e imprecisa. L'ambizione che ci muove è quella che a partire da successivi arricchimenti si possa trasformare in un vero e proprio "manuale" per delegati e Consigli di fabbrica.*
- *Nella parte iniziale ci è parso utile riportare l'impostazione teorica originaria su cui è fondata da più di dieci anni la pratica rivendicativa sull'ambiente di lavoro, anche per rinfrescarsi sempre utilmente le idee.*
- *Nella parte centrale riportiamo invece l'impostazione tattica e strategica che ci mette oggi a confronto con la FIAT sull'applicazione dell'accordo del 7 luglio 1977.*
- *Nella parte finale l'insieme degli accordi aziendali e alcune schede informative. Inoltre gli strumenti d'uso per l'indagine sulla organizzazione del lavoro e sull'ambiente.*
- *Se il tutto potrà servire vorrà dire che tempo e quattrini spesi sono stati utili. In questo caso ma anche nel caso contrario, siamo a proporre un ritorno critico all'ufficio sindacale della FLM da parte dei compagni che avranno usato questo strumento.*

IL MODELLO

L'impostazione teorica costruita oltre 10 anni fa.

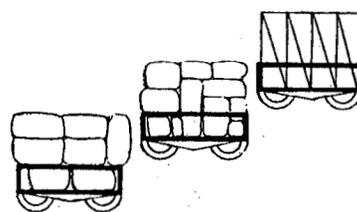
CAPITALE



FORZA LAVORO



MERCI



PROFITTO



**DANNO
ALLA SALUTE**

L'ANALISI DELL'AMBIENTE

Per ambiente di lavoro intendiamo l'insieme delle condizioni di produzione, nelle quali la forza-lavoro ed il capitale si trasformano in merce ed in profitto. Questo insieme, diverso a seconda dei modi di produzione che si sono susseguiti nella storia, a seconda dei settori produttivi, ci interessa per la sua capacità di danneggiare la salute di chi lavora.

Noi vogliamo considerare, in questa nostra pubblicazione, quale peso ha avuto ed ha la salute del lavoratore nel determinare

le caratteristiche dell'ambiente di lavoro e quale effetto ha avuto ed ha l'ambiente di lavoro sullo stato di benessere fisico e psichico di chi lavora.

Il nostro tipo di approccio al problema considerato è chiaramente finalizzato: l'obiettivo è la contrattazione delle condizioni di lavoro ai fini della eliminazione della nocività ambientale nel mondo del lavoro.

Per ambiente di lavoro intendiamo l'insieme di tutte le condizioni di vita sul posto di lavoro.

Il termine è quindi comprensivo sia dell'ambiente di lavoro in senso stretto (caratteristiche del locale: dimensioni, illuminazione, aereazione, rumorosità, presenza di polveri, di gas o vapori, di fumi, ecc.) sia degli elementi connessi all'attività lavorativa vera e propria (tipo di lavoro, posizione dell'operaio, ritmo di lavoro, saturazione dei tempi, orario di lavoro giornaliero, a turni, orario settimanale, estraneità e non valorizzazione del patrimonio intellettuale e professionale).

In particolare l'orario di lavoro di otto ore va considerato collocandolo nell'ambito dell'intera giornata di ventiquattro ore, della settimana, dell'anno e dell'intera vita dell'uomo per tutte le conseguenze che il costo psicofisico del lavoro ha, sulla possibilità dell'uomo che lavora, di vivere interamente la sua vita sociale. In questo senso il problema dell'ambiente di lavoro si collega strettamente col problema del cosiddetto tempo libero.

AMBIENTE DI LAVORO

FATTORI NOCIVI



Ai fini della contrattazione dell'ambiente di lavoro è necessario analizzare i fattori che lo compongono secondo un modello di analisi che abbia come elemento di riferimento l'uomo che lavora o meglio il gruppo operaio interessato al processo produttivo. L'esigenza di un modello di analisi comune deriva dalla necessità di usare un linguaggio uguale per tutti che permetta il confronto di esperienze diverse tra operai di fabbriche diverse e la generalizzazione di situazioni e di soluzioni apparentemente diverse, ma sostanzialmente uguali. Perché il modello risponda a queste esigenze deve essere sufficientemente congeniale con la visione che i lavoratori hanno dell'ambiente di lavoro ed utilizzabile da qualunque lavoratore, indipendentemente dalla sua scolarità.

I criteri in base ai quali può essere costruito uno schema di analisi sono due. Il primo è rappresentato dalla possibilità di misurare l'intensità di un fattore con mezzi oggettivi (strumenti come può essere il termometro per misurare la temperatura) oppure no (come l'intensità dei ritmi per i quali non esiste uno strumento di misura).

Il secondo è rappresentato dalla esistenza o meno di una fascia di valori ottimali per un dato fattore. Ad esempio per la temperatura esiste un massimo ed un minimo entro i quali l'uomo si trova nelle migliori condizioni di vita, mentre per la silice solo il valore zero, cioè l'assenza di silice, rappresenta la situazione ottimale.

I suddetti criteri permettono di distinguere in quattro gruppi di fattori l'insieme degli elementi che compongono l'ambiente di lavoro.

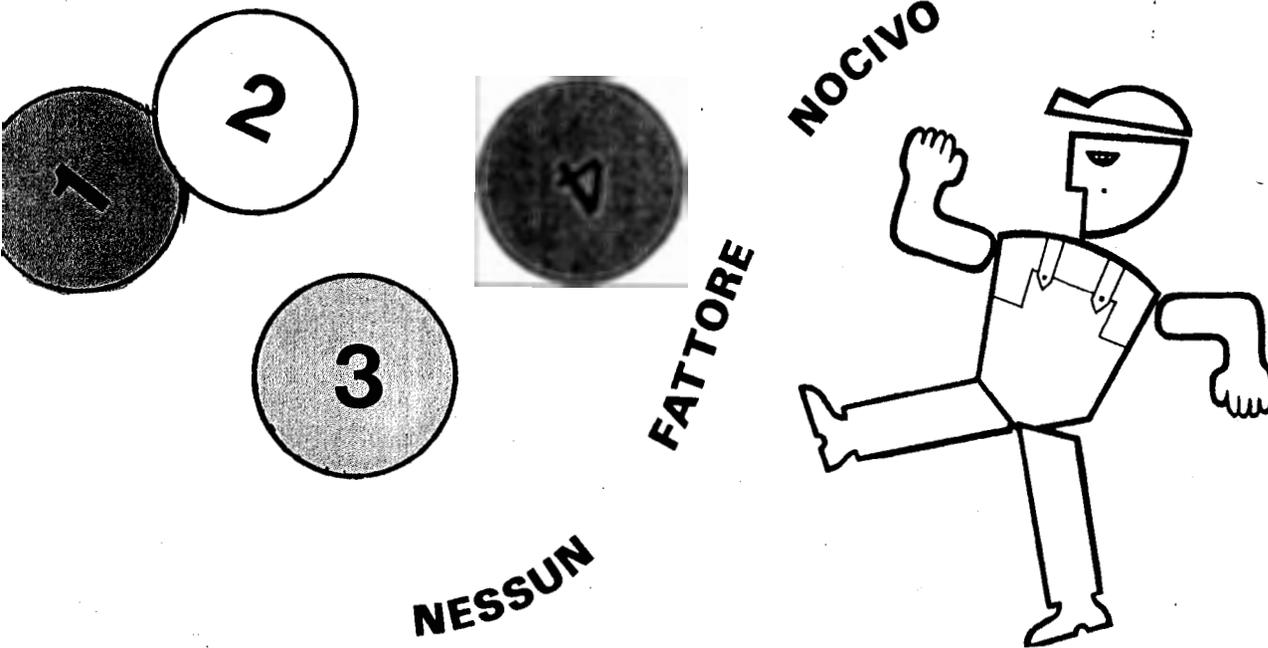
Il primo gruppo comprende i fattori presenti anche nell'ambiente dove l'uomo vive (case di abitazione, ad esempio): luce, rumore, temperatura, umidità e ventilazione (colore verde).

Il secondo gruppo comprende i fattori che non sono di norma presenti negli ambienti dove l'uomo vive (fuori del lavoro) e che si ritrovano quasi esclusivamente negli ambienti di lavoro sotto forma di polveri, gas, fumi (silice, amianto, benzolo, fumi di diverso tipo, ecc.) (colore rosso).

Il terzo gruppo comprende un solo fattore; l'attività muscolare o lavoro fisico (colore giallo).

Il quarto gruppo comprende tutte quelle condizioni che possono determinare degli effetti stancanti: monotonia, ripetitività, ritmi eccessivi, saturazione dei tempi, posizioni disagiati, ansia, responsabilità, frustrazioni, e tutte le altre cause di effetti stancanti diverse dal lavoro fisico (colore blu).

AMBIENTE DI LAVORO ALTERNATIVA OPERAIA



La classe operaia contrappone alla tendenza padronale una alternativa: un ambiente di lavoro nel quale non solo sia assente ogni fattore nocivo, ma siano anche soddisfatte le esigenze dell'uomo.

Questa alternativa è possibile in base alla socializzazione e alla utilizzazione da parte dell'uomo che lavora, per le sue esigenze, delle scoperte scientifiche in tutti i campi, a cominciare dalla psicologia e dalla medicina del lavoro. Ma la socializzazione e la valorizzazione, per le esigenze del lavoratore, delle conquiste scientifiche, è solo

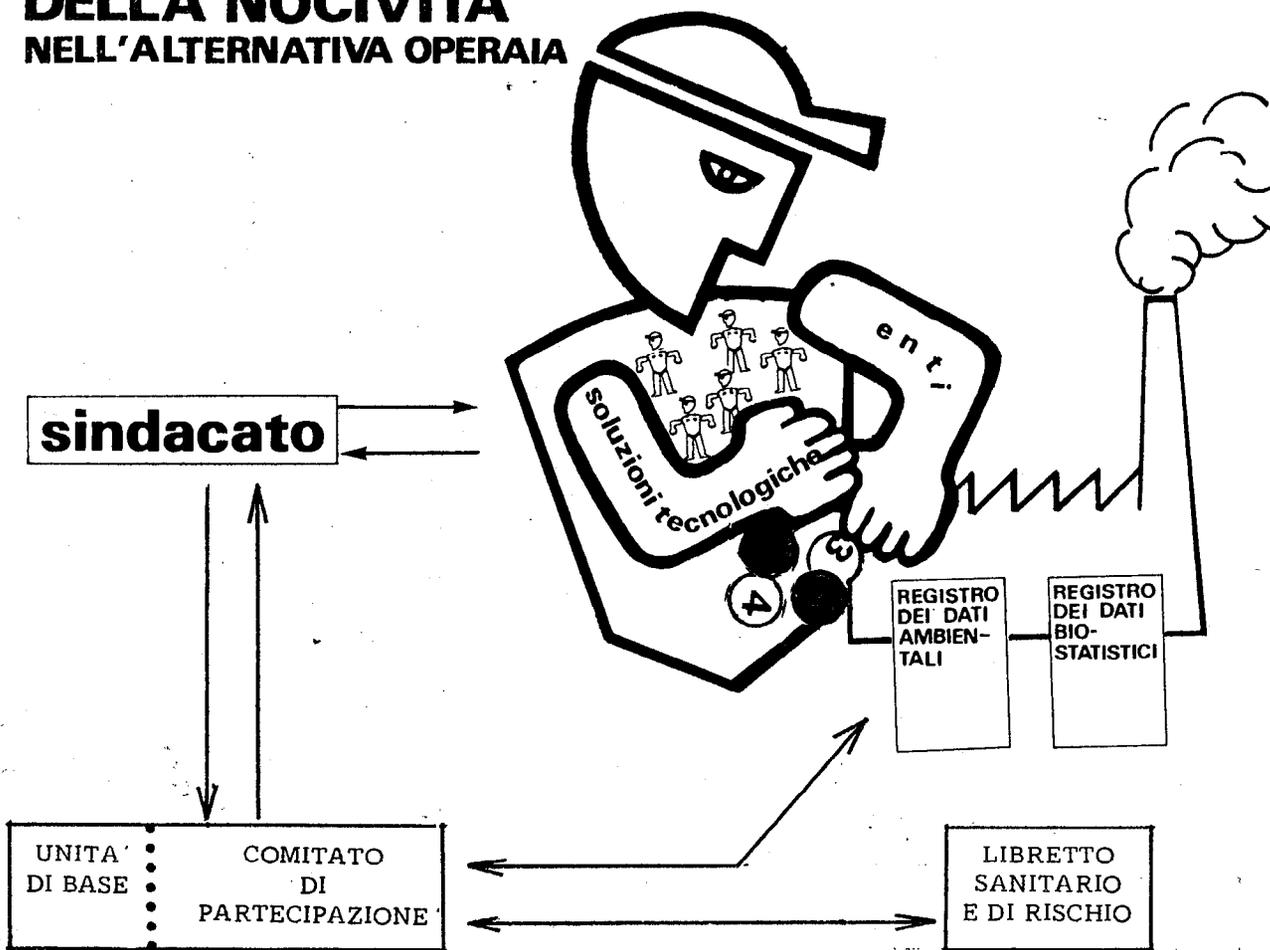
possibile se la classe operaia è protagonista della ricerca per costruire un ambiente di lavoro a misura dell'uomo.

L'alternativa operaia procede dalla coscienza della possibilità di cambiare l'ambiente di lavoro. La premessa di questa possibilità sta nel fatto che anche dove la prestazione di lavoro è più meccanizzata, l'attività produttiva richiede sempre un contributo inventivo degli operai. Invece di mortificare, bisogna esaltare l'iniziativa degli operai, fare appello alla cultura della classe operaia, per modificare l'ambiente di lavoro, perché senza questa partecipazione dei lavoratori l'obiettivo finale dell'ergonomia sarà rappresentato, nella migliore delle ipotesi, dalla "stalla modello".

L'organizzazione sindacale promuove una lotta in questa direzione, le cui tappe intermedie e i cui risultati devono affermare progressivamente l'intervento della classe operaia sull'ambiente di lavoro.

Il gruppo operaio interessato, affiancato dalla équipe dei tecnici, partecipa attivamente come soggetto, attraverso la "validazione consensuale" e la "non delega", alla soluzione dei problemi di nocività ambientale che i modi di produzione determinano, modificando i modi di produzione stessi a cominciare dalla organizzazione del lavoro e dalla tecnologia produttiva, affrontando così in una dimensione diversa la politica sindacale nel campo del controllo della nocività ambientale.

IL SISTEMA DI CONTROLLO DELLA NOCIVITA' NELL'ALTERNATIVA OPERAIA



Per passare da una fase di denuncia ad una fase di controllo della nocività ambientale è necessario innanzitutto assicurarsi la partecipazione attiva e cosciente del gruppo operaio interessato. Infatti è solo all'interno della fabbrica che si può esplicare in modo continuato, efficiente, una azione di reale difesa del lavoro e della salute dell'uomo. È necessario realizzare dunque la "non delega".

"Non delega" significa prima di tutto non affidare al padrone e ai suoi rappresentanti il controllo degli effetti nocivi del lavoro sull'uomo.

"Non delega" significa processo ininterrotto di conoscenza della realtà ambientale, verifica dello stato di efficienza degli strumenti che assolvono al mantenimento del più alto livello di salute (dagli strumenti sindacali a quelli giuridici, al servizio medico di fabbrica, all'organizzazione della Sanità; dall'Ispettorato del Lavoro all'ENPI, ai centri di ricerca scientifica, all'INAIL, le Casse Mutue).

"Non delega" significa processo ininterrotto di conoscenza per il controllo e la contrattazione delle condizioni ambientali, da parte dei gruppi di operai interessati ad un determinato processo produttivo, assieme ai delegati ed al Consiglio di Fabbrica.

"Non delega" significa che il gruppo operaio interessato ad un processo produttivo deve porsi di fronte al problema del controllo della nocività nel proprio ambiente di lavoro come il protagonista di una contestazione continua, che da nulla può essere sostituita se l'obiettivo è quello di costituire un ambiente di lavoro a misura dell'uomo, unica condizione che garantisce veramente la completa eliminazione della nocività.

LA CONTRATTAZIONE

**Il confronto con la Fiat, la linea rivendicativa
e lo sviluppo della iniziativa.**

Situazione della contrattazione con la Fiat

Nel mese di dicembre 1978 (faticando non poco), si è riusciti ad avere il primo incontro con la FIAT assistita dall'AMMA nella sede dell'Unione Industriali di Torino. Mentre per la delegazione della FLM l'incontro voleva essere di merito, da parte della FIAT, sia per il tipo di presenza (= i "politici"), sia per l'atteggiamento si confermava la non volontà di entrare nel merito e nel concreto. Del resto l'incontro stesso era stato strappato per l'insistenza della segreteria della FLM ma in maniera determinante per la situazione di movimento e di lotta in parecchie sezioni e stabilimenti.

Ad una nostra precisa impostazione tesa ad entrare nel merito nell'ambito di 15 aree già concordate e fissare criteri di intervento per poi a livello di ogni singola sezione demandare con gli stessi criteri l'applicazione dell'accordo.

LA FIAT COSÌ HA RISPOSTO

- Sul problema dell'ambiente di lavoro siamo di fronte ad una situazione di grande evoluzione in quanto dal 1° gennaio 1979, con la legge 616 che abolisce una serie di Enti pubblici, prima preposti all'intervento su questa partita, con la legge di **Riforma sanitaria** che regolerà in maniera "nuova e diversa" tutta la materia ci ritroveremo con dati di fatto (= le leggi) che potranno modificare o comunque influire sulla normativa sia contrattuale che degli accordi integrativi (specie quello del 7-7-77).

- Occorrerà quindi avere molta attenzione a ciò che ci troveremo di fronte e discutere attentamente l'insieme dei risultati in termini di risvolti ed effetti.

- Inoltre negli ultimi tempi si è registrato un intervento della Magistratura nei luoghi di lavoro che se avesse una sua continuità **bloccherà inevitabilmente** ogni forma di contrattazione tra le parti, in quanto le aziende si atterranno rigorosamente alle disposizioni di legge sia per gli interventi, sia nei tempi di questi. Però deve essere chiaro che questo uso, esterno alla negoziazione, blocca la contrattazione.

Nel merito dell'incontro chiesto dalla FLM:

1° - Si ritiene che la prima fase di **contrattazione**, quella da farsi nelle sezioni e stabilimenti non sia stata **completata**.

2° - Bisogna infatti definire "i tipi di intervento"... e quello che segue. Al massimo per alcuni chiarimenti si potranno vedere centralmente per situazioni particolarmente controverse. Però il livello centrale **non è la sede**

adatta di contrattazione! Così come la definizione dei "Rilievi ambientali" e delle "Visite e Esami" sono un livello di contrattazione di Stabilimento.

3° - L'uso dell'Ente Pubblico non può non essere quello che **letteralmente** dice e prevede l'accordo 7-7-77; se così non fosse vuol dire che si rimette in discussione l'accordo stesso. Se le future leggi dello Stato modificheranno la situazione esistente, come azienda ci adegueremo e prenderemo le dovute scelte del caso.

4° - Strumenti di controllo (= libretti e registri). Si riconferma la nostra disponibilità, certamente a questo livello centrale a entrare nel merito, anche se... questi strumenti pur definiti da accordi e contratti, sono da verificare in termini di funzionalità o meno, col resto del sistema sanitario (= medici mutualistici, INAM, INAIL, ecc.). Per il **libretto sanitario** quello della... MALF, andava certamente bene (!).

5° - Problema **inidonei**: si ritiene di non entrare nel merito; gli impegni certamente li abbiamo presi, però... il problema è troppo grosso e difficile. Abbiamo bisogno di rifletterci. Non può essere l'azienda che si fa carico di Cura e Riabilitazione; se è l'Ente Pubblico la cosa si può anche vedere e discutere. Va rivisto il concetto di **Inidoneità**.

IL COMMENTO NOSTRO

Tutto questo senza tanti fronzoli è la posizione della FIAT che ha chiarito i termini del confronto che per lei va bene e in sintesi corrisponde a:

a) Evitare di dare politicità e scontro a questa partita, ma invece tendere a farne un fatto **co-gestionale** all'interno di ogni realtà.

b) Evitare qualsiasi ulteriore apertura sul problema dell'Ente Locale ma delegare tutto a quanto sancirà la futura legislazione (specie la sua gestione!), fiduciosa che questa nei fatti non intaccherà la propria struttura di Servizio Sanitario Aziendale e quindi tutto il relativo controllo (e potere) sia sugli ambienti che sullo Stato di Salute. Buon sostegno, evidentemente ha dall'Unione Industriale che su questa linea deve tenere al massimo anche per tutte le altre aziende.

c) L'intervento della Magistratura come impedimento alla contrattazione, viene motivato come giusto e corretto rispetto delle competenze di legge.

d) Apparentemente più interessata al sistema informativo, perché su questo può portarci per i tempi lunghi e comunque non la impegna con oneri di spesa, inoltre se gli va bene riesce a farci accettare il suo modello di sistema informativo.

e) Giocare al rimando sul problema inidonei perché sa che questo è un problema esplosivo per lei.

A fronte di tutto ciò si fa più carico di ricordare una sua direzione politica sulla gestione dell'accordo, che permette a livello decentrato la fase di discussione e contrattazione in tutte le realtà superando quindi gli ostacoli frapposti dall'IVECO e in altri stabilimenti e sezioni.

COSA FA LA FIAT

ATTIVITÀ SANITARIE

In materia di medicina del lavoro e di medicina sociale si provvede:

- a tutelare, a norma di legge, l'idoneità, la salute e la integrità fisica dei lavoratori (visite per assunzione e per prevenzione da malattie professionali, interventi di pronto soccorso nel posto di lavoro, controlli a tutela dell'igiene e dell'ambiente di lavoro);

- a verificare l'idoneità dei dipendenti da ammettere alle attività sportive e ricreative, agli asili nido, ai soggiorni di vacanza.

Esiste un attrezzato centro per visite generiche e specialistiche ed esami di laboratorio ove nel 1977 sono state effettuate 178.800 prestazioni così suddivise:

| | |
|---|--------|
| - visite mediche generiche | 26.500 |
| - esami radiologici e schermografici | 28.000 |
| - visite oculistiche | 10.000 |
| - visite otoiatiche e audiometriche | 20.000 |
| - visite ed esami cardiologici | 2.500 |
| - visite dermatologiche e neurolog. | 1.200 |
| - altre visite ed esami specialistici | 600 |
| - analisi di laboratorio | 90.000 |

PRESTAZIONI INTEGRATIVE ED ASSISTENZIALI

Sono erogati vari interventi e previsti da accordi sindacali o da disposizioni aziendali a favore dei dipendenti, ex dipendenti e loro familiari:

- prestazioni integrative del trattamento di malattia degli enti previdenziali (SPIM e FAAS nel 1977 hanno trattato circa 50.000 pratiche di cui 21.000 per cure termali);

- prestazioni assistenziali, in prevalenza di tipo burocratico (richieste, documenti, pratiche previdenziali, soggiorni climatici e convalescenziari esterni, ricoveri in collegi educativi, consulenza legale, ecc.) nel 1977 sono state svolte circa 17.000 pratiche;

- doni natalizi distribuiti a circa 166.000 figli di dipendenti fino ad 11 anni di età;

- prestazioni per gli ex dipendenti anziani (Cassa Soccorso e premi di fedeltà nel 1977 hanno raggiunto 28.000 fruitori);

- provvidenze scolastiche utilizzate per il 1977 da 4.500 studenti lavoratori e 14.400 figli di dipendenti;

- alloggi assegnati ai dipendenti: dall'inizio del servizio in totale 6.200 del piano Case Fiat e 2.000 del piano Fiat/Istituto case popolari;

- servizio sociale professionale rivolto ai dipendenti con particolari problemi di tipo psicologico e sociale utilizzato da circa il 40 per cento della forza.

(Fonte: FIAT, 1978)

Se questo è il terreno di confronto (ma di scontro inevitabilmente), occorre finalizzare la contrattazione, la nostra attività, sforzi e movimento alla applicazione **rigorosa dell'insieme dell'accordo.**

Sapendo in questa fase individuare i nodi strategici su cui tenere duro e aprire lo scontro e invece i nodi tattici su cui evitare inutili rinvii e insabbiamenti; sapendo collocare in altro periodo la definizione di alcune cose che l'accordo prevede.

Qui di seguito diamo per esteso l'accordo del 7-7-'77 con relative indicazioni sotto ogni paragrafo per l'orientamento da avere nella contrattazione e per ciò che serve « da portare a casa e da far scrivere », avendo chiaro che ciò che si vuole affermare nella gestione di questo accordo non è la stipula di nuovi accordi fini a se stessi, che corrono sempre il rischio di trasformarsi in acquisizioni sulla carta.

– Ci interessa invece fare un salto nel nostro modo di fare contrattualistica.

– In concreto si tratta di definire con la controparte la gestione in termini di PROGRAMMA degli accordi, contratti e leggi esistenti in materia.

Perché questo:

1° - Per impegnare il padrone concretamente in termini di date e verifica degli impegni.

2° Per impegnare anche noi stessi (dai CdF alla lega) nella CONTINUITÀ di una politica rivendicativa sistematica sulla O.d.L. e non vedere invece ogni accordo come fatto che esaurisce la nostra capacità rivendicativa.

3° - Infine per poter fare un continuo raffronto tra COSTI (= soldi più lotte) e RISULTATI (= meno rischio, più salute).

ACCORDO FIAT - 7 LUGLIO 77 AMBIENTE

Fermo restando il sistema contrattuale vigente in Azienda, tra i Comitati Ambiente e le Direzioni di Stabilimento saranno individuate aree prioritarie di rischio.

- Il luogo di contrattazione è esplicito: lo Stabilimento; quindi le Direzioni non possono "scaricare al centro".
- Le aree prioritarie di rischio, rimangono aperte sia nel numero, sia nel tempo.

In relazione alle stesse saranno individuati i tipi di intervento, la fattibilità tecnica, le tempistiche e gli oneri di spesa.

- Queste due righe sono il nodo di tutta la contrattazione. Su questo dobbiamo esercitare tutta la nostra pressione sia negoziale che di lotta.
- Questo è **pregiudiziale** a tutto il resto; se mancano gli impegni volti al **mutamento** il resto è puro controllo dell'esistente.
- Come interpretarli dal nostro punto di vista e cosa fare scrivere:

• i tipi di intervento:

a) **sui rischi**, quindi sull'ambiente, quindi sull'Organizzazione del Lavoro, quindi modifiche.

– È l'azienda che ci deve dire cosa ha in mente di fare o cosa **subito**, in termini di progetto, si mette a fare per **diminuire i rischi e salvaguardare la salute**, in quanto tecnici, ricerca, mezzi e soldi sono in suo possesso;

b) **sugli esposti**, a fronte della impossibilità di avere interventi sostanziali, cosa fare sugli esposti, quindi, definizione di tempi di permanenza massima sia di esposizione temporanea che di esposizione nell'arco della vita lavorativa.

- la fattibilità tecnica:

- Deve tradursi già nel progetto di modifica o intervento tecnico alla **riduzione quantificata del rischio** (per non spendere per niente i soldi!).

- In caso di impossibilità derivante non da Tecnica e Scienza, ma da soldi e tempi lunghi occorre concordare **quanta minore esposizione al rischio**, attraverso pause (difficile strapparle), minore produzione individuale e collettiva, uso strumenti protettivi discussi e sperimentati con i lavoratori interessati.

- È chiaro che a modifiche effettuate (= rischio diminuito), queste soluzioni **temporanee**, decadono e si ristabilisce (contrattando) una situazione di "normalità".

- Anche qui tempi e date di attuazione delle modifiche o date di partenza della riduzione della esposizione vanno chiaramente definite.

- Sia per i tipi di intervento, sia per la fattibilità tecnica, è chiaro che non solo l'azienda deve dire cosa intende fare, ma anche noi (dopo aver sentito il suo piano), dobbiamo indicare il nostro piano con il massimo dettaglio specie a partire da quelle modifiche derivanti dalla compilazione dei Questionari di Gruppo Omogeneo.

- le tempistiche:

- Occorre tentare di strappare come limite massimo per raggiungere gli obiettivi che si definiscono un limite massimo dei 3 anni.

- Mentre si può assumere invece come temporalità di confronto tra modifiche all'ambiente e controllo sullo stato di salute degli esposti, i tempi delle visite periodiche di legge (3 mesi, 6 mesi, 1 anno, ecc. a seconda della situazione), concordando invece altri tempi là dove non si effettuano le visite periodiche di legge, prendendo a criterio per la temporalità del controllo sugli addetti e sull'ambiente la gravità del rischio presente.

- gli oneri di spesa:

- Deve significare: spesa per la riduzione del rischio (=

modifiche tecniche); o spesa per la riduzione della esposizione al rischio (= più pause, più organici, strumenti protettivi, ecc.).

- Anche qui tempi e date.

- Situazione per situazione va valutata nella contrattazione la utilità o meno di fare scrivere l'ammontare degli oneri di spesa volti agli interventi che si definiscono.

In sede sindacale centrale entro il dicembre 1977 verranno esaminati i suddetti interventi al fine di definire la priorità in relazione ai rischi, ai livelli specifici e complessivi di spesa per gli interventi sull'ambiente. Queste iniziative costituiranno la base principale del programma di interventi per il miglioramento delle condizioni ambientali.

- È tutta una partita che vedremo in seguito quindi. Al massimo si deve avere attenzione che questo non blocchi i tempi di intervento e modifiche che **si devono concordare e attuare comunque.**

- Varrà la pena, invece, pensare fin da adesso ad avere coordinamenti tra settori ed aree produttive omogenee (fonderie, stampaggi, verniciature, montaggi, ecc.), per dare coerenza **unitaria** alla contrattazione.

Nelle aree in tal modo individuate, ferme restando le responsabilità e le competenze di legge a carico dell'Azienda in materia di Igiene ambientale, tra Direzione di Stabilimento e Comitato Ambiente, di comune accordo potrà essere convenuta l'utilizzazione di un Ente pubblico (clinico o tecnico) nei casi in cui si rendano necessarie particolari risorse tecnico-scientifiche non individuabili nell'ambito delle strutture aziendali.

(*) L'Ente pubblico sarà individuato sulla base di specifiche capacità tecniche, scientifiche ed organizzative con diretto riferimento al tipo di intervento da effettuare.

Tra Direzione e Comitato Ambiente saranno altresì concordati tempi e criteri di intervento dell'Ente pubblico con il quale verranno confrontate metodologie e strumenti.

Gli strumenti derivanti dall'effettuazione degli interventi tecnici e/o medici concordati saranno a carico dell'Azienda.

- Tutto questo è un nodo molto grosso sul quale la FIAT tiene molto duro.

- Occorre evitare di scornarsi inutilmente con battaglie inconcludenti, per cui siamo ad indicare una serie di comportamenti:

a) Certamente una certa pressione la dobbiamo fare specie riferita a Silice e Rumore in quanto possiamo argomentare che a livello pubblico ci sono Enti altamente preparati e specializzati; sapendo però che se non sfondiamo a livello di settore o stabilimento **la pressione massima la dovremo esercitare a livello centrale.**

b) Piuttosto di scrivere in ogni accordo aziendale che l'utilizzo è solo delle strutture FIAT, **miglior non scrivere niente** e tenersi ciò che dice l'accordo 7-7-'77.

c) Con le Direzioni (ma anche al nostro interno) bisogna far pesare il fatto che dal 1° gennaio del 1979 siamo in presenza della **Riforma Sanitaria** e della costituzione delle U.S.L. che hanno compiti di **prevenzione, cura e riabilitazione** anche nei luoghi di lavoro (più avanti riproduciamo ampi stralci della legge di Riforma).

- Tutto questo bisogna farlo pesare in quanto l'uso e la gestione della legge di Riforma apre a noi molti più spazi di intervento; così come agli Enti Locali sono attribuiti compiti e doveri prima in possesso di altri Enti.

d) Per ultimo (e più importante) ci interessa richiamare l'attenzione sul paragrafo dell'accordo con l'asterisco (*). In pratica l'insieme dei concetti che sono espressi per noi deve significare un criterio di uso sia dell'Ente Pubblico **ma anche dell'uso del servizio FIAT.**

- Cosa intendiamo dire. Vogliamo dire che ci interessa un uso e un intervento che sia **produttivo**, che fatta l'indagine sugli ambienti e sugli uomini ci sia **come diretta conseguenza l'indicazione** dei modi e tempi per ridurre i rischi e salvaguardare la salute.

- Per capirci non ci interessa una **indagine anche sofisticata** che però non dice come **operare per il cambiamento in meglio** (sono soldi spesi per niente).

- Quindi questa posizione ci permette sul serio di entra-

re nel merito dell'uso e utilizzo sia di un Ente Pubblico ma anche della FIAT. Perché a fronte del fatto che magari è la FIAT che fa tutte le indagini (sugli ambienti e sugli esposti) la FIAT deve dire **cosa fa per il cambiamento** per cui con gli stessi dati di indagine e le proposte di cambiamento **deve essere chiaro**, che su questi stessi dati interessiamo attraverso la U.d.B. quegli Enti Pubblici che ci interessa mettere in "competizione" con la FIAT.

Nell'attuale fase transitoria in attesa che le U.L.S. siano in grado di attuare gli interventi, secondo quanto previsto dalla legge 833 (23-12-78), si concorda quanto segue

Le visite mediche e gli esami clinici consensualmente definiti nell'ambiti delle indagini di cui sopra, effettuabili in azienda, saranno eseguiti durante l'orario di lavoro e distribuiti compatibilmente con le necessità produttive, mentre quelle effettuabili solamente all'esterno dell'Azienda ed in orario di lavoro, saranno realizzate mediante permessi retribuiti.

- Si dice "consensualmente definiti" e quindi vuol dire che vanno concordati i **criteri** degli interventi "clinici" (= visite ed esami); "tecnici" (= rilevazioni ambientali); cosa dire e far scrivere:

a) Sia Rilievi Ambientali che visite ed esami devono essere mirati o « **effettuati tenendo conto del rischio prioritario individuato (o i rischi), dei prodotti e sostanze usate, come dati obbiettivi** ».

b) Visite ed esami oltre a tener conto dei criteri delle visite periodiche di legge e di quanto detto sopra « **dovranno tenere conto anche dei disturbi denunciati dai lavoratori sul loro stato di salute, attraverso una indagine che il comitato ambiente promuoverà tra i lavoratori stessi** ».

- Evitiamo di scendere in questa fase in dettagli tecnici in cui saremmo messi in difficoltà.

- Vale invece la pena rispetto ai rischi e alle aree individuate ragionare sui criteri delle Rilevazioni Ambientali e su visite ed esami con i tecnici delle U.d.B. attraverso la conoscenza e il possibile uso degli Enti Pubblici convenzionati. Quindi ruolo del Comitato di Partecipazione.

A livello di Stabilimento, a partire dalle aree concordate, le Direzioni forniranno al Comitato Ambiente i dati relativi a: (a) numero delle visite periodiche per fasce di periodicità e le relative lavorazioni che le motivano; (b) elenco dei posti di lavoro nei quali viene corrisposta la paga di posto; (c) la statistica mensile dei dati di assenza per malattia e infortuni.

- Occorre che questi dati siano consegnati **come si inizia la contrattazione**, perché non c'è niente che lo impedisce, in quanto previsto già dai precedenti accordi e contratti:

• punto (a) = vale la pena farne avere copia al Patronato per una verifica e inoltre alla U.d.B. che le sistema nella "bozza" del futuro Registro Biostatistico; inoltre l'elenco nominativo degli esposti nelle aree proratative; n. lavoratori danneggiati in rapporto all'indice di gravità;

• punto (b) = vale la pena ragionarci come consiglio di fabbrica e lega, per vedere se è possibile intervenire (con molta cautela!), rispetto a problemi di perequazione o sistemazione;

• punto (c) = vale la pena di fare una proposta all'azienda come quella che segue in merito al recupero e sistemazione di questi dati:

1° intanto avere i dati a partire dagli ultimi sei mesi;

2° con questa sistemazione (sia per casi di malattia sia per casi di infortunio):

| | | |
|------------------------|---------|---------|
| - inferiore a 3 giorni | n. | % |
| - da 4 a 10 giorni | n. | % |
| - da 11 a 30 giorni | n. | % |
| - oltre i 30 giorni | n. | % |
| - decessi | n. | |

Il tutto una volta avuto va consegnato attraverso il Comitato di Partecipazione alla U.d.B. dove si provvede a:

- elaborare una scheda riepilogativa di ritorno ragionata ai C.d.F. e ai lavoratori (specie se insieme al ritorno dei dati derivanti dal Questionario di G.O.);

- inizio della costruzione dei Registri Ambientali e Biostatistici di ogni area di cui si avranno i dati.

A livello di stabilimento verrà fornito al Comitato Ambiente l'elenco delle sostanze presenti nelle lavorazioni per le quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche, di quelle elencate nella tabella delle "malattie professionali", nonché di quelle normalmente presenti nelle lavorazioni.

- Anche questi dati vanno recuperati **subito** in quanto già previsti da accordi e contratto, adeguandosi anche all'art. 20 punto d. della legge 833 - RIFORMA SANITARIA".

- Anche questi dati devono essere consegnati all'U.d.B. che li inserisce nel Registro dei dati ambientali.

Le caratteristiche del libretto sanitario di rischio individuale, avviato in via sperimentale nelle aree individuate, entro dicembre 1977, verranno concordate a livello sindacale centrale.

- Va bene così, anche se ciò non può impedire invece di recuperare ciò che segue e cioè:

Nel libretto verranno registrati, oltre ai dati analitici delle visite mediche effettuate nelle aree concordate i dati relativi a: (a) visite di assunzione; (b) visite periodiche compiute dall'Azienda per obbligo di legge; (c) visite di idoneità compiute da Enti pubblici ai sensi dell'art. 5, terzo comma della legge n. 300 del 20 maggio 1970; (d) gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

1° (a)+(b)+(c)+(d) **deve essere consegnato** comunque ad ogni lavoratore magari in maniera non ancora formalizzata e sistematizzata (così come prevede un Libretto Sanitario e di Rischio), però attraverso schede come quelle che alleghiamo a pag.

2° Così come questi dati **non in forma nominativa, ma anonima e per gruppo**, bisogna tentare la forzatura che vengano forniti al Comitato Ambiente. Cioè la temporanea assenza del **libretto** non può impedire la conoscenza e il recupero dei dati.

3° Se troviamo resistenze su questa strada (probabilmente sì!), bisogna già avere alcune strade di riserva: a) uso del Patronato il quale attraverso la delega di patrocinio firmata da ogni lavoratore dell'area di rischio per-

mette, in quanto tutelato, di avere i propri dati ai delegati di patronato (o a funzionari di questo);

b) se i dati, la FIAT comunque è obbligata a darli ai lavoratori, noi li recuperiamo da questi;

c) a fronte di una resistenza dura della FIAT su questa partita occorrerà valutare come l'uso e la gestione della Riforma Sanitaria ci fa comunque entrare in possesso dei dati attraverso le prerogative dell'Ente Locale e della U.S.L. a partire dalla legge 833.

(*) Anche qui l'insieme di questi dati vanno forniti alle U.d.B. dove dopo una loro sistemazione ragionata devono ritornare in **sintesi** ai C.d.F. e ai lavoratori.

Il libretto sanitario di rischio individuale verrà consegnato dall'Azienda a ciascun lavoratore a partire dalle aree concordate e su di esso saranno trascritti i dati tecnici.

I risultati delle visite periodiche effettuate secondo le norme di legge verranno consegnati ai lavoratori interessati secondo modalità da definire entro dicembre 1977.

- Ritorna il problema, noi dobbiamo dire, affermare che "dati clinici e i risultati delle visite periodiche di legge", vengono **comunque** consegnati ai lavoratori, al di là che il Libretto ci sia o meno.

- Le **modalità** devono essere il dettaglio, la chiarezza e comprensibilità degli esiti.

- A pag. forniamo alcuni esempi di schede di ritorno sulle quali discutere con la FIAT.

Entro dicembre 1977 saranno concordate le caratteristiche del registro dei dati biostatistici, avviandone la sperimentazione a partire dalle aree concordate.

- Vale la pena aspettare dunque, ma caso mai con i dati che ci facciamo già dare dalla FIAT, avviare noi U.d.B. prime bozze di Registri.

Per le rilevazioni concordate ed effettuate da parte del Laboratorio Ricerche e Controlli della Società FIAT, sarà preventivamente

definita tra Direzione di Stabilimento e Comitato Ambiente la determinazione dei criteri, strumenti e modalità, come previsto al punto 6 parte IV dell'accordo 5-8-1971.

Durante i rilevamenti sarà garantita la presenza di rappresentanti sindacali aziendali.

I risultati delle rilevazioni ambientali effettuate nei singoli posti di lavoro verranno comunicati al Comitato Ambiente nei tempi tecnici minimi necessari alla effettuazione delle determinazioni di laboratorio ed alla trascrizione dei dati sull'apposito registro attualmente in uso.

- Va tutto bene: per criteri, strumenti, modalità, vale la pena recuperare il concetto dell'intervento mirato ai rischi prioritari, inoltre non fa male parlarne nel comitato di partecipazione e con i tecnici delle U.d.B.

- Va precisato e magari **scritto** che "comunicati" vuol dire **dati forniti in copia scritta** e inoltre una formulazione che dice più o meno:

- la Direzione comunicherà tempestivamente al Comitato Ambiente i dati relativi, con le necessarie illustrazioni, nella forma utile alla compilazione, in via sperimentale, di un registro dei dati ambientali che permetta la visualizzazione fra i dati e il rischio di danno alla salute.

L'Azienda fornirà informazioni riguardanti la struttura e il funzionamento del Servizio Sanitario, del Laboratorio di Ricerca e Controllo Ambientale nonché dei programmi di ricerca ecologico-ambientale.

- Struttura e funzionamento del S.S.A. vanno chiesti almeno a livello di Settore. Tutto il resto lo vediamo centralmente.

LAVORATORI INIDONEI

Per i lavoratori inidonei, l'Azienda, ponendosi come obiettivo il loro reinserimento in normali attività lavorative esaminerà con le RSA un'ipotesi di soluzione in tempi certi. Per raggiungere tale obiettivo potranno essere utilizzati anche specifici corsi di formazione professionale, per l'eventuale inserimento anche in aree di maggior qualificazione.

- Qui la partita non è solo grossa per il padrone ma anche per noi.

- Molto probabilmente avremo bisogno di un **progetto** abbastanza compiuto che veda **cura, riabilitazione e ricollocazione produttiva** con il concorso sia direttamente delle strutture FIAT (opportunamente controllate) sia da parte degli Enti Locali (Regione, Provincia, Comune) convenzionati ad Enti Pubblici.

- È chiaro che un **progetto** deve avere delle priorità. Abbiamo già iniziato a vedere per la situazione del Magazzino Ricambi SPA.

- Legata al problema **ricollocazione** vi è tutta la partita della Formazione Professionale sia con la FIAT che con gli Enti Locali.

• Intanto però nell'immediato, cosa fare nelle aree: tentare di concordare un programma di questo genere:

1° I più malati e quindi difficilmente recuperabili **spostamento immediato** in posti adeguati.

2° Quelli recuperabili **programma** di medio periodo per Corsi Professionali e se possibile forma di cura e riabilitazione e quindi ricollocazione in area di lavoro adeguata.

3° Gli inidonei parziali o temporanei, subito Mobilità contrattata in altri posti di lavoro.

Mi pare che questo possa essere oggi il massimo da esprimere in termini di contrattazione.

LAVORATORI HANDICAPPATI

In relazione all'esigenza prospettata di inserimento degli handicappati nel processo produttivo, l'Azienda promuoverà uno studio sul problema; le valutazioni conseguenti saranno esaminate in un apposito incontro con le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori.

- Bisognerà pensarci in seguito.

- Vale piuttosto la pena **pretendere come diritto, la conoscenza del numero e la collocazione** sia dei presenti **invalidi civili** (assunti per legge), sia nuovi assunti.

- Così come **non farebbe male** esercitare il **diritto-dovere** del C.d.F. di contrattare (= parlarci assieme) **tutti** i nuovi assunti.

PATRONATI

La FIAT darà attuazione all'articolo 12 della legge 20 maggio 1970, n. 300, per consentire l'attività degli Istituti di Patronato in sedi all'interno delle varie unità produttive.

Entro il mese di settembre p.v. con i Patronati interessati saranno definite le modalità di funzionamento delle Sedi e relativi orari, il numero complessivo delle medesime, le norme per consentire l'operatività dei rappresentanti dei Patronati anche con riferimento all'esigenza di definire la documentazione da consegnare all'Istituto di Patronato per il conseguimento delle prestazioni assistenziali e previdenziali di cui al D.L.C.P.S. n. 804 del 29 luglio 1947.

- Nella contrattazione per la regolamentazione dell'accordo sulla attività di patronato sindacale nei vari stabilimenti, la FIAT ha assunto una prima posizione di totale chiusura cercando di condizionare la presenza del patronato (CGIL-CISL-UIL), a quella di tutti gli altri 23 patronati compresi, ovviamente, quelli di emanazione padronale (= assistenti sociali, gruppi anziani, ecc.) e quelli **inventati** a fini clientelari.

- La FIAT, tuttavia ha poi dovuto riconoscere che le strutture sindacali aziendali FLM, hanno pieno diritto di organizzare, attraverso i propri delegati, l'attività di tutela previdenziale ed assistenziale dei lavoratori e ha quindi ammesso la **piena legittimità** dell'esistenza di tutte quelle **situazioni di fatto** che si sono consolidate o che si andranno consolidando nei vari stabilimenti.

SVILUPPO DELLA POLITICA RIVENDICATIVA

Se di questo si tratta come qualità di **politica rivendicativa** occorre quanto meno avere a mente una serie di questioni.

1° - Patronato - Va costruito nel breve periodo con le strutture del Patronato di Zona un piano per definire il ruolo che deve assolvere il Patronato Sindacale nell'ambito delle iniziative che si vanno sviluppando nelle aree di rischio.

Si tratta di saldare l'attività per il controllo e la prevenzione del **cambiamento**, con quella del giusto **risarcimento** in caso di danno comprovato anche attraverso il recupero di tutti i dati (sanitari, previdenziali e infortunistici), utilizzando la delega **preventiva** e di **massa** a partire dalle aree di rischio.

2° - Ruolo Comitato di partecipazione e rapporto con Unità di Base - L'insieme dei dati (sugli ambienti e sugli uomini) ricavabili sia dalla FIAT che dai Questionari di Gruppo può dare l'avvio alla costruzione dei Libretti e Registri e inoltre attraverso apposite **schede riepilogative** fornire un primo ritorno ai C.d.F. e ai lavoratori delle aree. Questo lavoro evidentemente oltre che impegnare il comitato di partecipazione (da costituirsi là dove non esiste) deve "far lavorare" i tecnici del Comune presenti nella U.d.B.; là dove questa struttura non esiste ancora, si dovrà procedere nell'immediato ad un rapporto con la U.d.B. più vicina.

3° - Estensione dell'iniziativa - Quanto meno vanno recuperate le situazioni più deboli e quelle che non hanno avviato la contrattazione. Inoltre la costruzione di ulteriori **Mappe grezze di rischio** e "mappe dei problemi" in altre aree può aiutarci nel

medio periodo a consolidare l'iniziativa evitando l'isolamento delle "priorità", inoltre sostenere la vertenza FIAT e le lotte contrattuali.

• È chiaro che andranno usati tutti gli strumenti in possesso delle leghe e del centro FLM.

4° - Forme di lotta - In questa prima fase pur non ricercando noi un confronto duro, questo sarà (probabilmente) imposto dalla intransigenza delle direzioni aziendali. Deve essere chiaro che senza **lotta**... questa partita non passa; va però fatta molta attenzione. Intanto occorre spiegare bene nell'ambito di ogni officina all'insieme dei lavoratori, il concetto di priorità per evitare l'isolamento delle aree dal rimanente dei lavoratori non interessati. Ogni forma di lotta anche se interesserà solo l'area prioritaria **deve essere possibilmente discussa** e almeno messa al confronto e giudizio dell'insieme dei lavoratori.

5° - Rapporto con Enti Locali, Enti Pubblici e Magistratura - Riteniamo che un corretto rapporto con l'Ente Locale passi attraverso l'uso della U.d.B. e dei suoi tecnici presenti attraverso il Comitato di Partecipazione espressione dei C.d.F. nel territorio sul problema "Salute e Sanità".

Nei confronti degli Enti Pubblici e della Magistratura, pur non assumendo una posizione di chiusura in termini di loro uso, siamo però dell'opinione che ogni loro intervento sollecitato da noi debba essere attentamente meditato e vagliato dalle strutture di lega e centrali della FLM.

NELLA LEGA = Ruolo operatori e Comitato di Partecipazione.

L'insieme di queste questioni deve trovare un coordinamento stabile, continuativo e unitario a livello di lega, con una responsabilità fissa almeno di un compagno operatore, più un compagno del Patronato che dirigono un collettivo di delegati che, al loro interno costituiscono il Comitato di Partecipazione della U.d.B., sia che questa sia esistente o meno. Ipotizziamo un livello di piano come segue:

LIVELLO DI PIANO =

Comitato di partecipazione - Unità di Base
Zona intercategoriale

Questo livello di Piano ci pare sia quello di maggiore importanza, di più lungo respiro, capace di una reale autonomia.

In pratica si tratta dei famosi componenti (tutti di Fabbrica) facenti parte dei vari settori della FIAT più altre fabbriche della Zona Sanitaria, all'interno di questi va individuato il **coordinatore del comitato di partecipazione**.

- Devono essere quindi compagni preparati e di notevole prestigio all'interno dei vari C.d.F.

- È chiaro che vanno affiancati dai due compagni a tempo pieno cui facevamo cenno prima (Lega e Patronato) e stavolta anche con la presenza di un compagno a tempo pieno della zona intercategoriale.

Quale funzione deve avere questo organismo; pensiamo ad una funzione dialettica in tre direzioni:

- **la 1° verso** la fabbrica e la lega, verificando il piano di lavoro del Collettivo, dei C.d.F., della Lega, facendo quindi la sintesi e promuovendo ulteriori iniziative non solo

alla FIAT ma nel restante delle fabbriche della Zona Sanitaria;

- inoltre affrontando lo **specifico** dell'informazione, formazione uso delle 150 ore riferito a tutta la partita **ambiente, salute, Patronato / Ud.B., U.L.S.**;

- **la 2° verso** l'U.d.B. come struttura dell'Ente Locale e quindi in un rapporto dialettico con questo il confronto con i suoi tecnici, enti convenzionati, ecc.;

- **la 3° verso** la Zona Intercategoriale attraverso la **Commissione Sanità** per trovare in questa sede il rapporto con le altre categorie specie quelle dei servizi.

- È chiaro che andrà anche qui individuato un metodo di lavoro con responsabili e scadenze fisse nel luogo adatto che è il locale dell'U.d.B.

CONCLUSIONI

Ci pare che quanto fin qui descritto e indicato come **linea rivendicativa**, possa completare esaurientemente, questa nuova fase che si vuole aprire.

Certamente non ci devono sfuggire almeno tre grosse altre questioni che molto probabilmente ci troveremo di fronte:

1° - RISTRUTTURAZIONI COMPLESSIVE - Cioè può darsi che il discutere dell'area di rischio significhi discutere complessivamente (magari perché è la FIAT a porci il problema), la ristrutturazione completa di un'officina o di un intero ciclo; **come comportarci?** Pur non perdendo di vista il problema ambiente salute, come metro essenziale per misurare il cambiamento di qualsiasi trasformazione, siamo ad indicare uno schema di ragionamento per leggere, interpretare e contrattare le ristrutturazioni:

a) **il lavoro** = difesa dell'occupazione, al massimo contrattazione della mobilità, del turn-over, delle possibili nuove assunzioni, delle quantità produttive, tempi e saturazioni, cari-

chi di lavoro e tutto quello legato al rapporto tra produzione e organici inoltre tutto il problema **ORARIO** e 1° parte;

b) **la salute** = quanto rischio in meno nel progetto di trasformazione quanta salvaguardia dello stato di salute nella nuova situazione (= invalidi, infortuni, assenteismo, inidonei, ecc.);

c) **la professionalità** = nuovo tipo di mansioni, cadenze, tempi di apprendimento, corsi professionali e di aggiornamento, possibilità di sbocco al livello superiore, lavoro collettivo, ecc.);

d) **il salario** = difesa e miglioramento attraverso più professionalità, mantenimento o aumento degli addetti.

In pratica una serie di criteri che tutti insieme definiscono la nostra finalità rivendicativa:

**DIFENDERE E MIGLIORARE LA CAPACITÀ
DI LAVORO E DI GUADAGNO DEI LAVORATORI.**

2° - PLAFONAMENTI - In pratica in ogni area, per garantirsi il **non peggioramento** nel tempo, attraverso successive trasformazioni per più produzione, occorrerà tentare, là dove questo diventa possibile e utile alla contrattazione, di stabilire i **livelli massimi di utilizzo degli spazi e degli impianti e macchine.**

3° - RAPPORTO NORD/SUD - Va da sé, che la definizione delle prime due questioni prima affrontate, ci deve dare la possibilità di entrare nel merito (là dove questo diventa sostenibile), della contrattazione di quote di produzione da dirottare altrove - possibilmente - in impianti paralleli al Sud.

PARALLELAMENTE - continueranno ad andare avanti:

A) Confronto con Regione ed Enti Locali su convenzioni e nuove attribuzioni derivanti dalle recenti disposizioni legislative.

B) Confronto con FIAT a livello centrale per definire gli strumenti di controllo (= Libretti e Registri).

C) Confronto con le altre categorie del Pubblico impiego e Servizi per intrecciare orizzontalmente a livello di zone e Provinciale l'insieme dell'attività rivendicativa.

SCHEDE DI RITORNO AI LAVORATORI

ESAME COMPLESSIVO

Signor data di nascita

Mansione

Anamnesi lavorativa

Visita medica periodica
 eseguita il

Disturbi riferiti

Esame obiettivo:

Alt. cm. Peso Kg. PAOS

Visus O.D. O.S. Freq. cardiaca

Biotipo Normotipo Longitipo Brachitipo

Abitudini di vita Alimentazione

Cute

App. Osteo-articolare

App. Respiratorio

App. Cardio-vascolare

App. Digerente

App. Urogenitale

Sistema Nervoso

Altri rilievi

.....

.....

Esami praticati

.....

.....

Conclusioni

.....

.....

Il Medico

ESAME SCHEMOGRAFICO (polveri, asbesto, silice)

Al Sig. N. / /

N. Matricola N. Cartolina

Si comunica l'esito dell'esame radiologico eseguito il

1) SEGNI SOSPETTI DI PNEUMO CONIOSI

2) ENFISEMA POLMONARE

3) SEGNI DI SOSPETTA BRONCHITE CRONICA

IMMAGINI A BRONCO PIENO

IMMAGINI A BINARIO

IPOVENTILAZIONE PARENCHIMALE

4) ALTRI SEGNI

5) REPERTO TORACICO REGOLARE

6) E' OPPORTUNA RADIOGRAFIA

LA SALA MEDICA DELLO STABILIMENTO E' A DISPOSIZIONE PER EVENTUALI CHIARIMENTI.

DATA IL SERVIZIO SANITARIO

ESAME AUDIOMETRICO

Cognome

Nome Classe

Qualifica Sezione Data

Anamnesi :

.....

Esame obiettivo:

.....

Esame cocleo-vestibolare:

.....

Diagnosi:

.....

Terapia:

.....

ESAME AL CUORE

Sig. N. / /

N. Matricola N. Cartolina

SCHEMA CARDIOLOGICA.

ESAME OBIETTIVO

.....

.....

TRACCIATI

GIUDIZIO DIAGNOSTICO

CONCLUSIONI

IL SERVIZIO SANITARIO

.....

ESAME DI SPIROMETRIA PER VALUTARE LA CAPACITA' POLMONARE

| | | | |
|---|---|----|-----|
| Cognome Nome | | | |
| Data nascita (g.m.a.) | | | |
| Altezza (cm.) | | | |
| Peso (Kg.) | | | |
| Data assunzione (reparto) | | | |
| Fumo (sig./die.) | | | |
| Data Esame | | | |
| | I | II | III |
| 1) C. V. : | | | |
| 2) F. E. V. : 1" (= VEMS) : | | | |
| 3) F. E. V. : 3" : | | | |
| 4) M.E.F.R. 200-1200 : | | | |
| 5) F. E. V. 1" · 100/C V F : | | | |
| 6) F. E. V. 3" · 100/C V F : | | | |
| 7) F. E. F. 50% : | | | |
| 8) F. E. F. 75% : | | | |
| GRAFICO : Corretto <input type="checkbox"/> ; Mediano <input type="checkbox"/> ; non util. <input type="checkbox"/> | | | |

| | |
|----------------------|----------------------------------|
| DANNO RESPIRATORIO | |
| (ENTITA') | |
| GRADO | % DI PERDITA GLOBALE E OSSERVATA |
| SUBNORMALE | |
| LIEVE | |
| MARCATO | |
| GRAVE | |
| MOLTO GRAVE | |
| OSSERVAZIONI : | |
| | |
| | |
| | |

PATRONATO

PROGRAMMA DI LAVORO

Premesso che « i lavoratori mediante loro rappresentanze hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali », diventa pregiudiziale l'assunzione di questa responsabilità da parte dei C.d.F.

Ne consegue quindi che ogni stabilimento o sezione si deve operare per togliere al padrone questo spazio e contribuire ad estendere in modo compiuto il controllo e l'intervento del sindacato e dell'ente locale (D.P.R. 382 e leggi attuative, legge di riforma sanitaria, leggi regionali, Statuto dei Diritti dei lavoratori), su tutta la partita della medicina, igiene e sicurezza sociale, ciò significa:

1° - concordare "monte ore certo" in ogni settore o officina, da destinare all'attività di **Patronato attivo** tale da garantire l'assistenza ai lavoratori (operai o impiegati) nell'arco della giornata e per tutti i mesi dell'anno = da gennaio a dicembre;

2° - concordare il numero dei delegati da assegnare a questa attività per ogni settore, stabilimento, officina e per turno;

3° - concordare modalità ed oneri per corsi di formazione che sono stati designati dai C.d.F. e dalla Lega per svolgere l'attività di patronato nei luoghi di lavoro: in fabbrica raccolta pratiche / gestione sedi di patronato;

4° - locali esclusivamente utilizzati dagli addetti al patronato come sedi principali, con la necessaria attrezzatura di ufficio; scrivania, armadi, schedari, telefoni;

5° - con la Lega concordare programma incontri - dibattito con i C.d.F. sui problemi ambiente-salute-patronato;

6° - andare alle assemblee specifiche retribuite su questi temi, dopo aver annunciato attraverso locandine, manifesti, spiccheraggi, la costituzione degli uffici di patronato. Utilizzare anche gli orari di refezione anche per brevi informazioni;

7° - produrre per tutti i delegati del materiale informativo specifico e completo riferito particolarmente al problema infortuni (per la tutela dei quali è fondamentale ottenere il recupero dei dati contenuto nel registro infortuni di ogni sala medica), malattie profes-

sionali, tutela lavoratrici madri e ad ogni altra iniziativa di massa che si renderà opportuna e necessaria (riforma previdenziale sanitaria, assistenziale);

8° - puntare a realizzare alcune iniziative che a livello delle aree di rischio o di specifici ambienti consente di aprire un contezioso con l'azienda e con l'INAIL perché, superando i limiti imposti dalla tabellazione della esposizione al rischio, venga assunto a riferimento l'ambiente e quindi tutti i lavoratori che operano in quello stesso ambiente con tutti i fattori di rischio presenti, tabellati e non. Puntare alla costituzione di parte civile per infortuni gravi dove palesemente si riscontra la responsabilità dell'azienda; tutto ciò da effettuarsi sia da parte dell'infortunato, dei superstiti, del C.d.F.;

9° - Produrre a sostegno della campagna di tesseramento e come per il 1978, una iniziativa di massa per tutti gli iscritti alla FLM (guida pratica aggiornata o qualcosa di analogo da definire);

10° - partendo dal fatto che la FIAT solo per gli ex dipendenti anziani nel 1977 ha erogato 28.000 prestazioni utilizzando lo stesso gruppo Anziani, si tratta di stabilire un rapporto con il sindacato dei pensionati della zona per sviluppare iniziative politiche ed organizzative che consentano al sindacato di recuperare un vuoto di iniziativa sia nei confronti dei lavoratori in pensione ma anche e soprattutto, dei lavoratori prossimi alla pensione di anzianità e di vecchiaia.

SCHEDA DI ANALISI DI INFORTUNIO

* Informazioni da avere dall'Azienda:

| | |
|--------------------------------|---------------|
| Reparto | |
| Cognome e Nome | |
| Mansione | |
| Turno | |
| Data dell'infortunio | Ora |
| Età dell'infortunato | |

- LESIONE
- 1 Tipo di lesione.
 - 2 In quale parte del corpo.
 - 3 Durata inabilità temporanea: giorni Assenze: giorni
 - 4 Esito: guarigione senza postumi Assenze: giorni
 postumi non indennizzati
 postumi indennizzati.
- * **Informazioni da ricercare dall'indagine del Delegato specie se di Patronato:**
- CAUSA
- 5-6 Descrivere come è avvenuto l'infortunio.
- ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
- 7 Concause:
- 1° gruppo di fattori: luce, rumore, temperatura, ventilazione, umidità.
 - 2° gruppo di fattori: gas, polveri, fumi, vapori.
 - 3° gruppo di fattori: sforzo fisico.
 - 4° gruppo di fattori: ritmi e carichi di lavoro, pause, monotonia, responsabilità, turni, effetti stancanti autoritarismo.
- 8 Infortunio accaduto dopo ore di lavoro si no
 - 9 Infortunio accaduto durante il lavoro straordinario si no
 - 10 Infortunio accaduto durante il lavoro notturno si no
 - 11 Infortunio accaduto durante lo svolgimento del lavoro al quale si è adibiti normalmente si no
 Se sì :
 11. l'infortunio è accaduto durante lo svolgimento della serie di operazioni previste dal lavoro abitualmente si no
 11. oppure l'infortunio è accaduto per l'intervento di una causa estranea al lavoro abituale svolto si no
 Se no:
 11. l'infortunio è accaduto in occasione di cambiamento di lavoro si no
 - 12 L'infortunato aveva esperienza del diverso lavoro si no
 - 13 Infortunio accaduto in occasione di recupero del tempo si no
 - 14 Se sì, per fermate tecniche si no
 o per aumento di produzione si no

- 15 l'attrezzatura tecnica (*) è specifica rispetto alla mansione si no
- 17 L'attrezzatura tecnica rappresenta una innovazione tecnica si no
- 18 L'attrezzatura tecnica rappresenta una novità per l'infortunato si no
- 19 Infortunio accaduto per guasto dell'attrezzatura si no
- 20 Il guasto era stato segnalato all'operatore si no
- 21 L'attrezzatura è dotata di sistema di protezione si no
- 22 L'attrezzatura è dotata di sistema di protezione insufficiente si no
- 23 La carenza del sistema di protezione era stata segnalata si no
- 24 Infortunio accaduto per rimozione del sistema di protezione si no
- 25 La rimozione era stata segnalata si no
- 26 I mezzi di protezione individuali erano stati forniti si no
- 27 I mezzi erano in buono stato si no
- 28 Mancato uso del mezzo di protezione individuale si no
- 29 È tollerato l'uso del mezzo di protezione per l'intero turno di lavoro si no
- 30 È prevista la manutenzione periodica dell'attrezzatura tecnica si no
 Se sì, a chi è affidata
 Quando è stato eseguito l'ultimo controllo
- 31 Presso lo stesso posto di lavoro si sono verificati infortuni uguali negli ultimi 12 mesi si no
 Se sì, specificare i nominativi degli infortunati
 Cognome Data
- 32 Gli infortuni accaduti erano stati previsti dal gruppo si no
- 33 Lo svolgimento di ciò che è accaduto durante l'infortunio è stato verificato si no
 Se sì da chi: addetto aziendale si no
 delegato si no
 compagni di lavoro si no
 Cognome e nome del Delegato

(*) Per attrezzatura tecnica si fa riferimento alle macchine, mezzi di trasporto e di maneggio, utensili, impianti, sostanze chimiche, radiazioni, fattori ambientali (pavimenti, scale, tetti, fuoco), ecc. considerati come fattori "agente" dell'infortunio.

ESAME AL CUORE

Cognome

Nome Classe

Qualifica Sezione Data

Anamnesi :

.....

.....

Esame obiettivo:

.....

.....

Esame cocleo-vestibolare:

.....

Diagnosi:

.....

Terapia:

.....

Sig. N. / /

N. Matricola N. Cartolina

SCHEMA CARDIOLOGICA.

ESAME OBIETTIVO

.....

.....

.....

TRACCIATI

GIUDIZIO DIAGNOSTICO

CONCLUSIONI

IL SERVIZIO SANITARIO

.....

ACCORDI FIAT E RIFORMA SANITARIA

ACCORDI

AMBIENTE DI LAVORO - ACCORDO FIAT 5 agosto 1971

1 - L'Azienda fornisce al Comitato Ambiente di ogni Stabilimento l'elenco delle sostanze normalmente presenti nelle lavorazioni FIAT e con riferimento specifico a quelle relative a malatti professionali e/o per le quali vige l'obbligo delle visite preventive e periodiche, articolate in:

- a) elenco generale delle sostanze secondo le tabelle allegate al presente accordo;
- b) elenco, a livello di officina, delle sostanze e delle lavorazioni in cui vengono impiegate.

Tale elenco sarà aggiornato in relazione alla presenza o meno delle sostanze predette nelle singole lavorazioni.

2 - Le metodiche di misurazione e di prelievo ed analisi dei fattori ambientali fisico-chimici per la determinazione dei relativi valori presenti nelle lavorazioni ed indicate nel documento allegato al presente accordo saranno aggiornate periodicamente.

3 - Nei casi di lavorazioni nelle quali la concentrazione di vapori, polveri, sostanze tossiche, nocive e pericolose, ecc., superi i limiti di valore di soglia indicati nelle tabelle allegate, l'Azienda provvederà in un periodo di tempo dipendente dalla relativa situazione tecnica a migliorare le condizioni di lavoro e di ambiente mediante misure tecniche e/o organizzative, dandone comunicazione al Comitato Ambiente per un esame congiunto e per adottare le misure transitorie del caso.

La validità di un determinato valore di soglie è verificata attraverso il riferimento a casi di malattia dovuta specificamente alla sostanza relativa al valore di soglia in esame.

4 - Fatto salvo quanto previsto dall'art. 9 della legge 20 maggio 1970 (Statuto dei diritti dei lavoratori) si procederà in ogni stabilimento alla determinazione di un mappa delle condizioni ambientali e dei valori delle concentrazioni delle sostanze nocive di cui al punto 1, secondo un programma generale di indagini e di rilevazioni con scadenze prefissate ed una periodicità da concordarsi.

La definizione dei programmi di indagine e dei rilievi, le loro scadenze e periodicità verranno concordate tra l'Azienda ed il Comitato Ambiente.

5 - Il rilevamento dei dati ambientali verrà effettuato mediante le attrezzature ed i tecnici del laboratorio Ricerche e Controlli della Società FIAT, fatto salvo quanto previsto all'art. 9 della legge 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei diritti dei lavoratori).

6 - L'attuazione dei rilievi, le modalità, frequenze, luogo, posti di lavorazione e momenti dell'arco della giornata lavorativa nonché la durata delle rilevazioni stesse saranno concordate tra il Comitato Ambiente e l'Azienda per garantire che essi rappresentino sia le indicazioni di livello medio, sia, in ogni caso, le condizioni di livello massimo di concentrazione.

7 - I dati risultanti saranno trascritti in apposito registro a cura dell'Azienda.

Il registro comprendente le registrazioni per singole officine e relative lavorazioni verrà istituito in ogni Stabilimento e sarà tenuto a disposizione del Comitato Ambiente.

Il modello unificato del registro sarà definito tra Azienda e Comitato Ambiente.

8 - A scopo di studio, limitatamente alla Sezione Carrozzeria ed alla Sezione Fonderie, verranno assunti i dati relativi a:

- visite mediche di assunzione;
- visite periodiche;
- assenze.

Le visite periodiche saranno effettuate dall'Azienda, sulla base di criteri concordati e con la partecipazione dei Comitati Ambiente, dell'ENPI, dell'Ispettorato del Lavoro, dell'INAM, fermo restando per i processi produttivi il rispetto del segreto di Azienda, per un confronto con i dati ambientali e le frequenze degli infortuni e dell'avvicendamento.

9 - Il Comitato Ambiente istituito in ogni Stabilimento ha facoltà di controllo e contestazione su quanto previsto dalla presente regolamentazione ed ha facoltà di iniziativa per l'elaborazione e la promozione di eventuali analisi anche con l'ausilio di Enti specializzati di diritto pubblico.

ACCORDO FIAT marzo 1974

1) Miglioramento delle condizioni di lavoro.

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

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

b) Il Comitato Sindacale di cui sopra presenterà le sue proposte e osservazioni, e potranno essere di conseguenza definite variazioni al programma, in relazione a priorità diverse concordemente individuate.

c) A livello di ogni settore (Stabilimento - Sezioni) verranno successivamente comunicati ed esaminati, tra Direzione e Comitati Sindacali di cui alla parte punto del presente Accordo ed alle parti Prima, Quarta, Sesta e Settima dell'Accordo 5-8-1971, i programmi particolari derivanti dal programma generale di cui al punto precedente.

d) Le osservazioni e proposte alternative di cui sopra saranno presentate non oltre un mese dalla presentazione di cui al punto a).

e) Con periodicità e cadenza fissa (6 mesi) verranno svolte riunioni di verifica, a livello aziendale e ai livelli di settore, sullo stato di avanzamento dei programmi e sulla loro realizzazione.

ACCORDO TRA FLM/CGIL-CISL-UIL E REGIONE PIEMONTE

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

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

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

1) la Regione ha predisposto la costituzione di servizi per la tutela sanitaria nei luoghi di lavoro con delibera in data 19-7-1973 ed atti successivi;

2) i Comuni dal canto loro hanno provveduto a deliberare ed avviare la costituzione delle unità di base; preso atto delle richieste per la difesa della salute e la tutela dei danni da lavoro avanzate dalle OO.SS. in occasione della contrattazione con la FIAT SpA per il rinnovo dell'accordo integrativo aziendale

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

1) mettere in condizioni, attraverso stanziamenti e contributi tecnici adeguati, gli Enti locali di poter effettuare gli interventi di rilevazione ambientale nelle aree che verranno concordate tra le OO.SS. e l'Azienda;

2) stipulare apposite convenzioni con Enti ospedalieri, Provincia, ecc. per realizzare, con la periodicità individuata dalla contrattazione aziendale, visite ed esami a tutti i lavoratori delle aree di cui al punto 1).

Le convenzioni dovranno comunque prevedere la consegna ai singoli lavoratori dei risultati degli interventi. Ove in dotazione, si adotterà la trascrizione dei dati sul libretto di rischio e sanitario. Tali interventi per il controllo dello stato di salute saranno finalizzati ai rischi individuati area per area nella contrattazione aziendale e

saranno altresì, nella misura del possibile, comprensivi di quanto rientra negli obblighi di legge o di eventuali richieste per accertamenti di idoneità. I criteri ed i contenuti delle convenzioni saranno sottoposte all'assenso delle OO.SS.

L'Ente locale al fine di promuovere e coordinare atti concreti che realizzino, nell'ottica della prevenzione, globalità e unitarietà degli interventi in materia di tutela sanitaria sui luoghi di lavoro e al fine di concorrere alla realizzazione e all'aggiornamento dei registri dei dati ambientali e biostatistici, assumendo le esperienze maturate in questi anni dal movimento sindacale nella contrattazione, è contestualmente impegnato, per quanto di sua competenza, a far sì che l'insieme delle informazioni di cui ai punti precedenti venga tempestivamente trasmessa a quanti ne abbiano titolo.

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

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

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

FONDERIE TORINO

VERBALE DELLA RIUNIONE DEL 14 NOVEMBRE 1975

Tra la Direzione dello Stabilimento di Torino della Sezione Fonderie e Fucine ed il Comitato Ambiente dello Stabilimento, vengono concordate le seguenti modalità di attuazione di un programma di intervento in materia di ambiente di lavoro e di tutela della salute dei lavoratori, nell'ambito delle norme contrattuali e degli accordi vigenti.

Sulla base del programma si conviene assumere alcuni criteri e impegni atti a concretizzare uno specifico intervento sull'ambiente di lavoro.

a) Il programma ha carattere sperimentale ed è diretto, nella sua prima applicazione, alle squadre 186, 187 e 188 dell'Officina Anime. Realizzato questo programma si provvederà ad un esame congiunto della esperienza e dei suoi risultati nella prospettiva di estendere l'intervento ad altre squadre da individuare.

b) Il Comitato Ambiente promuove la compilazione di un questionario di gruppo in ognuna delle squadre interessate, con modalità tali da garantire la partecipazione di tutti i lavoratori, e provvede alla elaborazione dei dati risultanti.

c) Sulla base delle indicazioni dei questionari il Comitato Ambiente individua le richieste di modifica all'ambiente di lavoro, che vengono presentate alla Direzione per un esame congiunto, nel corso del quale vengono presentate, ricercate e discusse le soluzioni tecniche di modifica agli impianti e alle macchine, con impegno della Direzione di provvedere alla realizzazione di quanto concordato in tempi prestabiliti; in tal senso la Direzione darà comunicazione scritta delle realizzazioni concordate e dei tempi.

d) Sulla base delle indicazioni dei questionari, il Comitato Ambiente presenta alla Direzione una richiesta di rilevazioni di dati ambientali da eseguire secondo le norme dell'accordo 5-8-1971, eventualmente integrate, per quanto riguarda le metodiche e gli strumenti e al fine di una maggiore garanzia rispetto alla ricerca dei singoli fattori, con più recenti acquisizioni della scienza e della tecnica, su proposta del Comitato Ambiente o dell'Azienda.

In particolare:

- le rilevazioni vengono effettuate dai laboratori dell'azienda, in tempi brevi;

- le modalità delle rilevazioni sono concordate con il Comitato Ambiente, con lo scopo di garantire la partecipazione dei lavoratori, sia nella fase preparatoria che in quella di attuazione, ai fini utili ad una verifica e correlazione fra la richiesta delle rilevazioni e le risultanze tecniche;

- la Direzione comunicherà tempestivamente al Comitato Ambiente i dati relativi, con le necessarie illustrazioni, nella forma utile alla compilazione, in via sperimentale, di un registro dei dati ambientali che permetta la visualizzazione fra i dati e il rischio di anno alla salute;

- la Direzione comunicherà al Comitato Ambiente l'elenco aggiornato delle sostanze impiegate nelle lavorazioni, completo delle indicazioni relative ai nomi commerciali usati dalle Ditte fornitrici.

e) La Direzione ed il Comitato Ambiente esaminano congiuntamente, relativamente ai lavoratori delle squadre interessate, dandone copia:

- i dati riepilogativi (con esclusione di ogni indicazione nominativa) degli esiti delle visite mediche e degli esami, in possesso del Servizio Sanitario di Stabilimento;

- i dati relativi alle assenze di malattia ed i dati degli infortuni così come trascritti nel Registro Infortuni.

Sulla base di questo esame, avendo presente i dati dei questionari e delle rilevazioni ambientali, si procede ad uno studio epidemiologico; in tal senso e con carattere sperimentale si assumerà un registro dei dati biostatistici, come strumento che permetta di sistematizzare i dati e individuare l'eventuale rapporto tra le condizioni ambientali e lo stato di salute dei lavoratori, ricercando e concordando i necessari interventi di medicina preventiva (visite, esami, controlli consentiti dalla Legge 303 del 1965) e i provvedimenti atti a ridurre e ad eliminare il rischio di malattia.

Le visite mediche e gli esami da compiere e previsti dalla Legge 303 del 1965 verranno effettuate dal Servizio Sanitario dello Stabilimento avvalendosi, per altre visite che si rendessero necessarie e per quelle che richiedono particolari competenze od attrezzature, di Enti esterni da individuare concordemente.

I risultati delle visite e degli esami obiettivi e strumentali e ovunque rilevati, verranno trascritti sulle schede sanitarie tenute a cura del Servizio Sanitario di fabbrica.

I risultati delle visite e degli esami obiettivi e strumentali, verranno comunicati, in forma scritta e comprensibile, individualmente al lavoratore interessato.

FIAT - S.A.

Stab. Mirafiori - MECCANICA

Torino, 19 dicembre 1978

VERBALE DI ACCORDO

Nell'ambito di quanto previsto dall'accordo aziendale 7 luglio 1977, vengono definiti gli interventi finalizzati al miglioramento dell'ambiente di lavoro, nelle aree indicate dall'accordo di Stabilimento 30 giugno 1978, che risultino compatibili con le condizioni tecnologiche e con la salvaguardia delle esigenze tecnico-organizzative e dei livelli di attività previsti.

Commento:

Occorre tenere conto che quanto seguirà è di importanza notevole in quanto a partire dall'area di rischio della S.P.M. si è riusciti per la prima volta a entrare nel merito PRIMA che una grossa ristrutturazione venisse effettuata. Inoltre si sono stabiliti tempi e date certe per i vari interventi sia in S.P.M. sia nelle altre aree.

1) OFFICINA 21.77 - SALA PROVA MOTORI - Rep. 774/1 - 774/2

La Direzione dichiara la propria disponibilità ad effettuare interventi, nell'ambito dell'attuale situazione impiantistica, utili ad un significativo miglioramento delle condizioni ambientali esistenti.

Tali interventi saranno realizzati secondo la tipologia e le tempistiche indicate nell'allegato n. 1).

La Direzione comunica inoltre l'effettuazione di studi per la realizzazione di soluzioni tecniche di nuova concezione differenziate in funzione della cilindrata del motore.

In particolare entro il mese di giugno 1980 sarà completato uno studio per un esperimento di prova a freddo dei motori di piccola cilindrata.

Un primo modulo sperimentale sarà realizzato, entro il mese di giugno 1981, nelle aree della Meccanica 3, per una quota limitata di motori tipo 138 (circa 400 motori-giorno).

Entro la fine del 1981 si procederà alla verifica operativa del nuovo sistema.

Dopo tale verifica si procederà all'estensione dei collaudi a freddo su tutta la produzione dei motori di piccola cilindrata.

- le modalità delle rilevazioni sono concordate con il Comitato Ambiente, con lo scopo di garantire la partecipazione dei lavoratori, sia nella fase preparatoria che in quella di attuazione, ai fini utili ad una verifica e correlazione fra la richiesta delle rilevazioni e le risultanze tecniche;

- la Direzione comunicherà tempestivamente al Comitato Ambiente i dati relativi, con le necessarie illustrazioni, nella forma utile alla compilazione, in via sperimentale, di un registro dei dati ambientali che permetta la visualizzazione fra i dati e il rischio di danno alla salute;

- la Direzione comunicherà al Comitato Ambiente l'elenco aggiornato delle sostanze impiegate nelle lavorazioni, completo delle indicazioni relative ai nomi commerciali usati dalle Ditte fornitrici.

e) La Direzione ed il Comitato Ambiente esaminano congiuntamente, relativamente ai lavoratori delle squadre interessate, dandone copia:

- i dati riepilogativi (con esclusione di ogni indicazione nominativa) degli esiti delle visite mediche e degli esami, in possesso del Servizio Sanitario di Stabilimento;

- i dati relativi alle assenze di malattia ed i dati degli infortuni così come trascritti nel Registro Infortuni.

Sulla base di questo esame, avendo presente i dati dei questionari e delle rilevazioni ambientali, si procede ad uno studio epidemiologico; in tal senso e con carattere sperimentale si assumerà un registro dei dati biostatistici, come strumento che permetta di sistematizzare i dati e individuare l'eventuale rapporto tra le condizioni ambientali e lo stato di salute dei lavoratori, ricercando e concordando i necessari interventi di medicina preventiva (visite, esami, controlli consentiti dalla Legge 303 del 1965) e i provvedimenti atti a ridurre e ad eliminare il rischio di malattia.

Le visite mediche e gli esami da compiere e previsti dalla Legge 303 del 1965 verranno effettuate dal Servizio Sanitario dello Stabilimento avvalendosi, per altre visite che si rendessero necessarie e per quelle che richiedono particolari competenze od attrezzature, di Enti esterni da individuare concordemente.

I risultati delle visite e degli esami obiettivi e strumentali e comunque rilevati, verranno trascritti sulle schede sanitarie tenute a cura del Servizio Sanitario di fabbrica.

I risultati delle visite e degli esami obiettivi e strumentali, verranno comunicati, in forma scritta e comprensibile, individualmente al lavoratore interessato.

FIAT - S.A.

Stab. Mirafiori - MECCANICA

Torino, 19 dicembre 1978

VERBALE DI ACCORDO

Nell'ambito di quanto previsto dall'accordo aziendale 7 luglio 1977, vengono definiti gli interventi finalizzati al miglioramento dell'ambiente di lavoro, nelle aree indicate dall'accordo di Stabilimento 30 giugno 1978, che risultino compatibili con le condizioni tecnologiche e con la salvaguardia delle esigenze tecnico-organizzative e dei livelli di attività previsti.

Commento:

Occorre tenere conto che quanto seguirà è di importanza notevole in quanto a partire dall'area di rischio della S.P.M. si è riusciti per la prima volta a entrare nel merito PRIMA che una grossa ristrutturazione venisse effettuata. Inoltre si sono stabiliti tempi e date certe per i vari interventi sia in S.P.M. sia nelle altre aree.

1) OFFICINA 21.77 - SALA PROVA MOTORI - Rep. 774/1 - 774/2

La Direzione dichiara la propria disponibilità ad effettuare interventi, nell'ambito dell'attuale situazione impiantistica, utili ad un significativo miglioramento delle condizioni ambientali esistenti.

Tali interventi saranno realizzati secondo la tipologia e le tempistiche indicate nell'allegato n. 1).

La Direzione comunica inoltre l'effettuazione di studi per la realizzazione di soluzioni tecniche di nuova concezione differenziate in funzione della cilindrata del motore.

In particolare entro il mese di giugno 1980 sarà completato uno studio per un esperimento di prova a freddo dei motori di piccola cilindrata.

Un primo modulo sperimentale sarà realizzato, entro il mese di giugno 1981, nelle aree della Meccanica 3, per una quota limitata di motori tipo 138 (circa 400 motori-giorno).

Entro la fine del 1981 si procederà alla verifica operativa del nuovo sistema.

Dopo tale verifica si procederà all'estensione dei collaudi a freddo su tutta la produzione dei motori di piccola cilindrata.

Ciò comporterà la realizzazione degli specifici impianti nelle aree di Meccanica 3, entro la fine del 1982.

In fase successiva, entro la fine del 1983, la prova dei motori di media e grossa cilindrata sarà realizzata, nell'ambito delle prospettive aziendali di miglioramento ambientale, secondo le tecnologie più innovative ed attuali nel periodo e coerenti con le tecniche costruttive del motore, nelle aree attuali del 138.

- Al termine del completamento dei programmi sopra illustrati saranno valutate le possibilità di reinserimento nelle attività di collaudo, funzionamento sugli impianti di prova di nuova realizzazione di lavoratori di Sala Prova Motori che siano risultati oggetti di cambio lavoro.

- Tenuto conto della gradualità della realizzazione dei nuovi impianti di prova a freddo, nei tempi intermedi sarà effettuata una rotazione del personale fra gli impianti esistenti (Sala Prova Motori 138) ed i nuovi di Meccanica 3.

2) **OFFICINA 21.72 - LAVORAZIONE BASAMENTI - Reparto 721** **OFFICINA 21.81 - TORNII PLURIMANDRINI - Reparti 811 e 812**

Verranno realizzati interventi di miglioramento ambientale mediante l'installazione di impianti di aspirazione, la modifica di alcuni processi produttivi, il miglioramento delle condizioni di spazio, l'efficienza del sistema manutentivo e delle pulizie tecniche, sulle macchine, secondo le tipologie e le tempistiche indicate nell'allegato n. 2 (per l'Officina 21.72) e n. 3 (per l'Officina 21.81).

RECUPERO DATI

A partire dalle aree concordate di cui all'accordo 30-6-1978, si forniranno al Comitato Ambiente, entro il mese di gennaio 1979, i dati relativi a:

a) numero delle visite periodiche per fasce di periodicità e le relative lavorazioni che le motivano;

b) elenco dei posti di lavoro nei quali viene corrisposta la paga di posto;

c) la statistica mensile dei dati di assenza per malattia e infortuni.

Verrà inoltre fornito al Comitato Ambiente, entro la data sopra indicata, l'elenco delle sostanze presenti nelle lavorazioni per le quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche, di quelle elencate nella tabella delle "malattie professionali", nonché di quelle normalmente presenti nelle lavorazioni.

SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Capo I - PRINCIPI ED OBIETTIVI

Art. 1 - I principi.

La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività mediante il servizio sanitario nazionale.

Art. 10 - L'organizzazione territoriale.

Alla gestione unitaria della tutela della salute si provvede in modo uniforme sull'intero territorio nazionale mediante una rete completa di unità sanitarie locali.

L'unità sanitaria locale è il complesso dei presidi, degli uffici e dei servizi dei comuni, singoli o associati, e delle comunità montane i quali in un ambito territoriale determinato assolvono ai compiti del servizio sanitario nazionale di cui alla presente legge.

Sulla base dei criteri stabiliti con legge regionale i comuni, singoli o associati, o le comunità montane articolano le unità sanitarie locali in distretti sanitari di base, quali strutture tecnico-funzionali per l'erogazione dei servizi di primo livello e di pronto intervento.

Art. 14 - Unità sanitarie locali.

L'ambito territoriale di attività di ciascuna unità sanitaria locale è delimitato in base a gruppi di popolazione di regola compresi tra 50.000 e 200.000 abitanti, tenuto conto delle caratteristiche geomorfologiche e socio-economiche della zona.

Nel caso di aree a popolazione particolarmente concentrata o sparsa e anche al fine di consentire la coincidenza con un territorio comunale adeguato, sono consentiti limiti più elevati o, in casi particolari, più ristretti.

Nell'ambito delle proprie competenze, l'unità sanitaria locale provvede in particolare:

a) all'educazione sanitaria; b) all'igiene dell'ambiente; c) alla prevenzione individuale e collettiva delle malattie fisiche e psichiche; f) all'igiene e medicina del lavoro, nonché alla pre-

venzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali;
..... m) alla riabilitazione;

Art. 15 - Struttura e funzionamento delle Unità Sanitarie Locali.

L'Unità Sanitaria Locale, di cui all'articolo 10, secondo comma, della presente legge, è una struttura operativa dei comuni, singoli o associati, e delle comunità montane.

Organi dell'Unità Sanitaria Locale sono: 1) l'assemblea generale; 2) il comitato di gestione e il suo presidente.

L'assemblea generale è costituita: a) dal consiglio comunale se l'ambito territoriale dell'Unità Sanitaria Locale coincide con quello del comune o di parte di esso; b) dall'assemblea generale dell'associazione dei comuni, costituita ai sensi dell'articolo 25 del Decreto del Presidente della Repubblica 27 luglio 1977, n. 616, se l'ambito territoriale dell'unità sanitaria locale corrisponde a quello complessivo dei comuni associati; c) dall'assemblea generale della comunità montana se il suo ambito territoriale coincide con quello dell'unità sanitaria locale comprenda anche comuni non facenti parte della comunità montana, l'assemblea sarà integrata da rappresentanti di tali comuni.

In armonia con la legge 8 aprile 1976, n. 278, il comune può stabilire forme di partecipazione dei consigli circoscrizionali all'attività delle unità sanitarie locali e quando il territorio di queste coincide con quello delle circoscrizioni può attribuire ai consigli circoscrizionali poteri che gli sono conferiti dalla presente legge.

Art. 19 - Prestazioni delle Unità Sanitarie Locali.

Le Unità Sanitarie Locali provvedono ad erogare le prestazioni di prevenzione, di cura, di riabilitazione e di medicina legale, assicurando a tutta la popolazione i livelli di prestazioni sanitarie stabiliti ai sensi del secondo comma dell'articolo 3.

Art. 20 - Attività di prevenzione.

Le attività di prevenzione comprendono:

a) la individuazione, l'accertamento ed il controllo dei fattori di nocività, di pericolosità e di deterioramento negli ambienti di vita e di lavoro, in applicazione delle norme di legge vigenti in materia e al fine di garantire il rispetto dei limiti massimi inderogabili di cui all'ultimo comma dell'articolo 4, nonché al fine della tenuta dei registri di cui al penultimo comma dell'articolo 27; i predetti com-

SCHEDA UNITÀ DI BASE

Cosa è:

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

A cosa serve:

- a effettuare interventi di controlli sull'igiene ambientale nei luoghi di lavoro, o direttamente o indirettamente, utilizzando cioè servizi esistenti e operanti, con i quali "contrattare" pregiudizialmente i criteri;

- a contribuire alla compilazione ed aggiornamento degli strumenti di contrattazione permanente del gruppo (registri) e quelli di controllo sullo stato di salute dell'individuo (libretti), raccogliendo tutte le informazioni, a partire da quelle fornite dal gruppo con i questionari di gruppo.

Come lavora:

- si attrezza ad attuare i "programmi" proposti dai gruppi operai omogenei (attraverso mappe di rischio e questionari di gruppo) raccolti e ordinati secondo priorità nei Comitati di Partecipazione a livello di zona;

- attua gli interventi nei reparti in stretto rapporto con i delegati che indicano i criteri (come, dove, quando) in grado di garantire la reale rispondenza dei dati alla realtà analizzata.

Quali sbocchi apre:

Dagli interventi di analisi e controllo sugli ambienti emerge l'esigenza di un "intervento sull'uomo".

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

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

piti sono realizzati anche mediante collaudi e verifiche di macchine, impianti e mezzi di protezione prodotto, installato o utilizzati nel territorio dell'Unità Sanitaria Locale in attuazione delle funzioni definite dall'articolo 14;

b) la comunicazione dei dati accertati e la diffusione della loro conoscenza, anche a livello di luogo di lavoro e di ambiente di residenza, sia direttamente che tramite gli organi del decentramento comunale, ai fini anche di una corretta gestione degli strumenti informativi di cui al successivo articolo 27, e le rappresentanze sindacali;

c) l'indicazione delle misure idonee all'eliminazione dei fattori di rischio ed al risanamento di ambienti di vita e di lavoro, in applicazione delle norme di legge vigenti in materia, e l'esercizio delle attività delegate ai sensi del primo comma, lettere a), b), c), d) ed e) dell'articolo 7;

d) la formulazione di mappe di rischio con l'obbligo per le aziende di comunicare le sostanze presenti nel ciclo produttivo e le loro caratteristiche tossicologiche ed i possibili effetti sull'uomo e sull'ambiente;

e) la profilassi degli eventi morbosi, attraverso l'adozione delle misure idonee a prevenirne l'insorgenza;

f) la verifica, secondo le modalità previste dalle leggi e dai regolamenti, della compatibilità dei piani urbanistici e dei progetti di insediamenti industriali e di attività produttive in genere con le esigenze di tutela dell'ambiente sotto il profilo igienico-sanitario e di difesa della salute della popolazione e dei lavoratori interessati.

Nell'esercizio delle funzioni ad esse attribuite per l'attività di prevenzione le Unità Sanitarie Locali, garantendo per quanto alla lettera d) del presente comma la tutela del segreto industriale, si avvalgono degli operatori sia dei propri servizi di igiene, sia dei presidi specialistici multizonali di cui al successivo articolo 22, sia degli operatori che, nell'ambito delle loro competenze tecniche e funzionali, erogano le prestazioni di diagnosi, cura e riabilitazione.

Gli interventi di prevenzione all'interno degli ambienti di lavoro, concernenti la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure necessarie ed idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, connesse alla particolarità del lavoro e non previste da specifiche norme di legge, sono effettuati sulla base di esigenze verificate congiuntamente con le rappresentanze sindacali ed il datore

di lavoro, secondo le modalità previste dai contratti o accordi collettivi applicati nell'unità produttiva.

Art. 21 - Organizzazione dei servizi di prevenzione.

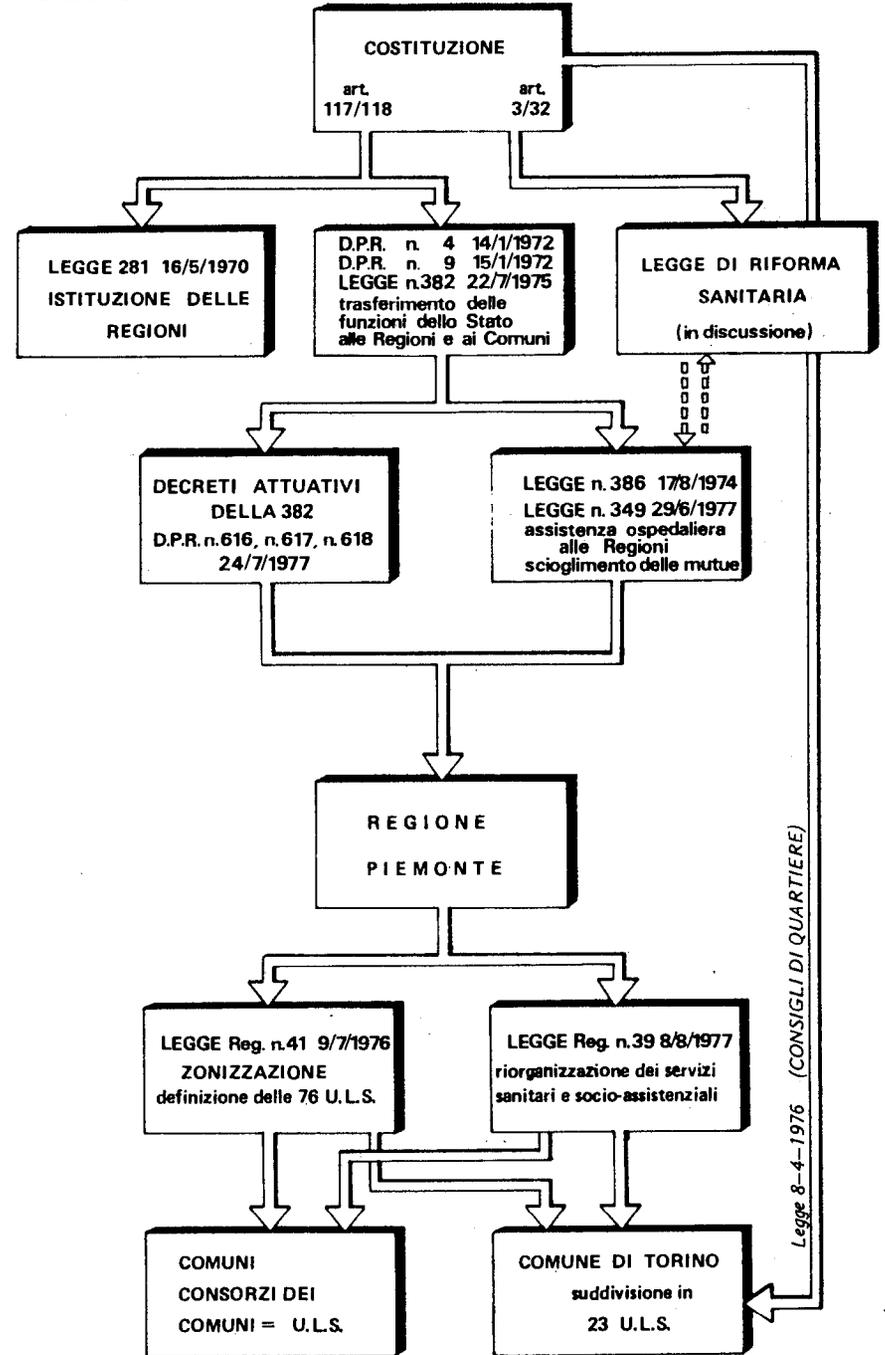
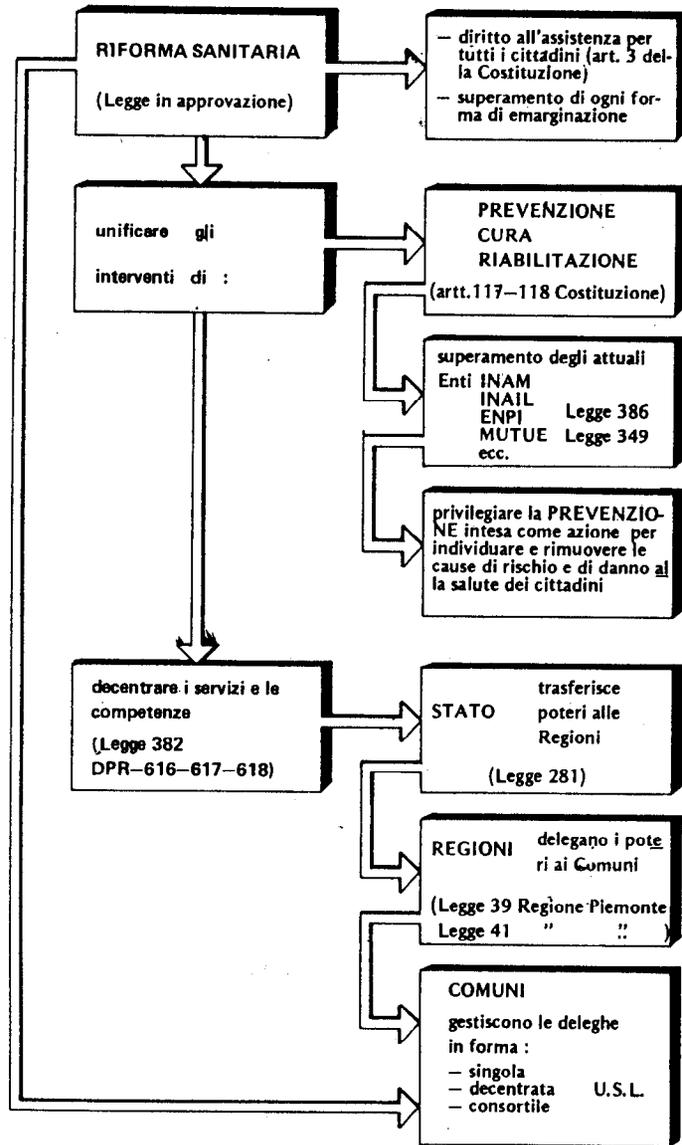
In relazione agli standards" fissati in sede nazionale, all'Unità Sanitaria Locale sono attribuiti, con decorrenza 1° gennaio 1980, i compiti attualmente svolti dall'Ispettorato del Lavoro in materia di prevenzione, di igiene e di controllo sullo stato di salute dei lavoratori, in applicazione di quanto disposto dall'articolo 27 del Decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616.

Per la tutela della salute dei lavoratori e la salvaguardia dell'ambiente le Unità Sanitarie Locali organizzano propri servizi di igiene ambientale e di medicina del lavoro anche prevedendo, ove essi non esistano, presidi all'interno delle unità produttive.

In applicazione di quanto disposto nell'ultimo comma dell'articolo 27 del Decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616, spetta al Prefetto stabilire, su proposta del Presidente della Regione, quali addetti ai servizi di ciascuna Unità Sanitaria Locale, nonché ai presidi e servizi di cui al successivo articolo 22 assumano ai sensi delle leggi vigenti la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria, in relazione alle funzioni ispettive e di controllo da essi esercitati relativamente all'applicazione della legislazione sulla sicurezza del lavoro.

Al personale di cui al comma precedente è esteso il potere di accesso attribuito agli ispettori del lavoro dall'articolo 8, secondo comma, nonché la facoltà di diffida prevista dall'articolo 9 del Decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520.

SCHEMA DELL'EVOLUZIONE LEGISLATIVA IN MATERIA DI SANITA'



STRUMENTI

STRUMENTAZIONE

Qui di seguito, per finire la "guida", diamo l'insieme degli strumenti da usare per avviare nei C.d.F. e con i lavoratori la contrattazione.

L'uso di questi strumenti va visto in termini di fasi che qui elenchiamo:

1' fase - Costruzione Mappa Grezza di Rischio:

(fatta da tutti i delegati del C.d.F. o del Consiglio di officina).

- immediatamente, compilazione delle **Schede riepilogative** delle Mappe Grezze di Rischio, quindi con recupero dei dati in Direzione o nell'archivio del C.d.F.;

- prima discussione nella U.d.B. con il Comitato di partecipazione, consegna di una copia della Mappa Grezza e di una scheda riepilogativa;

- discussione in Lega FLM e Patronato per impostazione **contrattazione/vertenza** con l'azienda;

• primo ritorno ai lavoratori con l'affissione in bacheca della Mappa Grezza di Rischio accompagnata da volantini e discussione.

2' fase - Indagine sulla Organizzazione del lavoro:

- nelle aree prioritarie derivanti dalle Mappe Grezze di Rischio, occorre recuperare tutti gli altri problemi della condizione operaia attraverso la "scheda di officina" o "di reparto" e la Mappa dei problemi della O.d.L.; quindi accertarne gli **effetti complessivi** e da questi individuare **primi obiettivi rivendicativi generali**;

• secondo ritorno ai lavoratori con affissione della "Mappa dei problemi" e volantini;

- piano di **assemblee** per discutere "ipotesi di piattaforma".

3' fase - Contrattazione:

1° concordare Aree e Modifiche ambientali;

2° attivare sistema di controllo =

- Intervento U.d.B. (= Enti pubblici);

- rilevazioni ambientali;

- visite ed esami;

- libretti e registri.

PARALLELAMENTE:

- attivare partecipazione dei lavoratori attraverso la compilazione del "Questionario di Gruppo omogeneo";

• terzo ritorno ai lavoratori delle Schede riepilogative dei Questionari costruite dall'U.d.B.

SCHEDA RIEPILOGATIVA E RIASSUNTIVA DEI DATI DERIVANTI DALLE MAPPE GREZZE DI RISCHIO

| AZIENDA | area di rischio | silicosi | | asbestosi | | rumore | | sost. cancer. | | inquinanti vie respir. | | infortuni | | altri rischi | |
|--------------------------|-----------------|--------------------|---|--------------------|---|--------------------|---|--------------------|---|------------------------|---|--------------------|---|--------------|--|
| | | A n. esposti | B | A n. esposti | B | A n. esposti | B | A n. esposti | B | A n. esposti | B | A n. esposti | B | | |
| TOTALE ESPOSTI DELL'AREA | DONNE UOMINI | | | | | | | | | | | | | | |

A - indicare il totale del numero esposti al rischio (direttamente esposti od indirettamente)
 B - apporre il numero di crocette in base a questa quantificazione: * poco **discretamente *** molto

▶ **ALTRE INFORMAZIONI**

- AMBIENTE - Il C.d.F. è in possesso dell'elenco delle sostanze e materiali usati SI NO
- Sono state effettuate rilevazioni ambientali nelle aree scelte SI NO (sbarrare la voce che
- QUALI si è in possesso dei dati SI NO interessa)

- STATO DI SALUTE DEI LAVORATORI ESPOSTI: perc. assenteismo (mensile)..... perc. infort.(ultimi 3 mesi).....n.inidonei(cod.e cambi lav.).....
 visite periodiche di legge per quali rischi.....periodicità.....
 tipo di informazione di ritorno ai lavoratori.....

- INTERVENTI DI MODIFICA AMBIENTALE O DI RISTRUTTURAZIONE IMPIANTISTICA DA PARTE DELL'AZIENDA:.....

- RICHIESTE FATTE DAL C.d.F.

- RISULTATI OTTENUTI:

NB - QUESTA SCHEDA VA COMPILATA IN 4 COPIE: 1 per il C.d.F. - 1 per la Lega - 1 per il sindacato provinciale - 1 per l'Unità di Base

INDAGINE CONOSCITIVA SUI PROCESSI DI RISTRUTTURAZIONE SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

5' LEGA MIRAFIORI

in rapporto a:

- * reparto
- * officina
- * ciclo produttivo
- * ente
- * servizio

Rispetto ad un « MODELLO DI INTERPRETAZIONE » della realtà di Fabbrica e rispetto alle « ISTRUZIONI » per l'uso del Questionario.

PREMESSA

L'ESECUTIVO o il CONSIGLIO di OFFICINA o la
COMMISSIONE RISTRUTTURAZIONE

1. - Ricerca, raccoglie e sistema i dati oggettivi e quantitativi della realtà scelta per effettuare l'indagine.

SCHEDA

2. - Traspose questi dati e quelli che derivano dalla osservazione spontanea (soggettiva) in termini di sistemazione visiva.

MAPPA DEI PROBLEMI

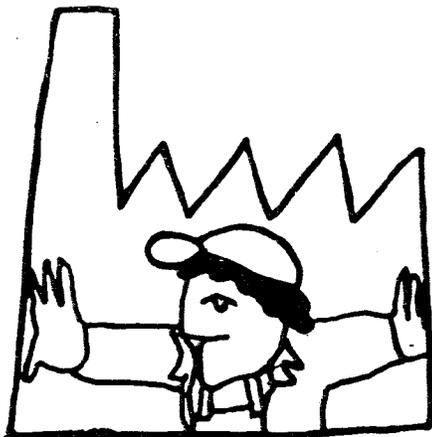
3. - Raccoglie in termini scritti e ragionati politicamente l'insieme dei dati, delle analisi e valutazioni.

SCHEDA POLITICA

4. - Opera una « SCELTA DI OBIETTIVI » e in rapporto a problemi di organizzazione e metodo di lavoro delle strutture interne ed esterne della FLM e in rapporto a responsabilità-sca- denze-verifiche, li colloca nel BREVE-MEDIO- LUNGO TERMINE.

PIANI DI LAVORO

CONOSCERE X CAMBIARE



F.L.M.
TORINO

2a FASE

MAPPADI PROBLEMI

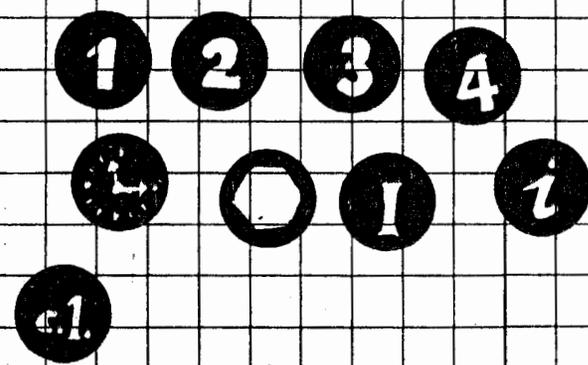
REPARTO _____
 OFFICINA _____
 CICLO PRODOTT. _____
 ENTE _____
 SERVIZIO _____

TURNO _____
 A _____
 B _____
 N _____
 T _____

CONSTRUITA _____
 IL _____

| PROBLEMI DERIVANTI DA TECNOLOGIA E PRODUZIONE | | PROBLEMI RIGUARDANTI I LAVORATORI | | PROBLEMI DERIVANTI DALLA POLITICA DELLA GERARCHIA | | PROBLEMI DERIVANTI DAL SINDACATO | | | |
|---|--|--|--|---|---|--|---|---|--|
| 1 AMBIENTE 1 ^a part. UMITA' TEMPERATURA VENTILAZIONE RUMORE CURATURA-SPAZIO ILLUMINAZIONE X VISITE E RILEVI EFFETTUATI | 2 AMBIENTE 2 ^a part. POLVERI LIQUIDI GAS - FUMI VAPORI VIBRAZIONI RADIAZIONI | 3 COTTINO TRANSFERT MACCHINA SINGOLA ASSINAMENTO Linea-Catena-Oleatna PAUSE intervallo n. FINE ANT. intervallo n. CONOSCENZA TEMPI CONTRATT. GIORN. | 1 INVALIDI AMBUC. OSS. (oh.) n. RICONOSCIUTI INPS n. INAIL (med. prof.) n. INAIL (Infortuni) n. Totale n. | 2 CAMBI LAVORO TEMPORANEI n. GENERICI n. SPECIFICI n. Totale n. | AA AUTORITARISMO CAPO SOUADRA CAPO REPARTO | ♫ PATERNALISMO CAPO SOUADRA CAPO REPARTO RUOLO DEL "VASELINA" | ORE STRAORDINARIO MEDIA Giorn. MEDIA Sett. MEDIA Mens. MEDIA SABATO CONTRATTATO GIUSTIFICATO | D DELEGATO CON COPERTURA SENZA COPERTURA ESP. TRATTATIVA CORSO FORMAZIONE INTERVENTI cons. | FLM SINDACALIZZAZIONE % ISCRITTI ASSEMBLEA REP. PARTECIPAZIONE ASSEMBLEE LETTURA QUOT. LETTURA VOL. |
| 3 AMBIENTE 3 ^a part. LAVORO PERANTE SPORZO FISICO POSIZIONI DISAGEVOLI | 4 AMBIENTE 4 ^a part. RITMI CARICHI MONOTONIA RIPETITIVITA' RESPONSABILITA' TURNI | QUALIFICHE ANIA DEQUALIFICATA MANGATA CONTRATTAZIONE | 4 INFORTUNI DA 1 a 3 gg. n. DA 3 a 30 gg. n. OLTRE 30 gg. n. MORTALI n. Totale n. | % ASSENTEISMO DA 1 a 3 gg. n. DA 3 a 7 gg. n. DA 7 a 15 gg. n. DA 15 a 30 gg. n. OLTRE 30 gg. n. Totale n. | + MOBILITA' IN ENTRATA IN USCITA MEDIA SETTIMANALE n. | ♻ SPEREQUAZIONE max 4' max 5' max 6' PAGA di posto min. PAGA di posto max. | TC ORGANICO ISCRITTO PLAZZATO NECESSARIO | CC ESPERIENZE SALARIO COTTINO AMBIENTE QUALIFICHE ORGANICI MOBILITA' QUESTIONARIO DI GRUPPO | PP LOTTE DI REPARTO AUTONOME CONTRATTI INCALLITI PAURA |

| | | | |
|-----|-----|---|----|
| ○ | ○ | ○ | ○ |
| ○ | ○ | ○ | ○ |
| ○ | % | # | ♫ |
| ORE | ↔ | £ | n° |
| D | FLM | ⚡ | ✊ |



EFFETTI SULLA CONDIZIONE OPERAIA
DALLA TECNOLOGIA E PRODUZIONE

DALLA SITUAZIONE DEI LAVORATORI

DALLA POLITICA DELLA GERARCHIA

DALLA ESPERIENZA SINDACALE

PRIME PROPOSTE SINDACALI
TECNOLOGIA E PRODUZIONE

PER LA SITUAZIONE DEI LAVORATORI

NEI CONFRONTI DELLA GERARCHIA

PER I DELEGATI E CONSIGLIO

QUESTIONARIO DI GRUPPO

CGIL
CISL
UIL

IL GRUPPO OMOGENEO DI LAVORAZIONE ANALIZZA

ORGANIZZAZIONE
DEL
LAVORO

LE FASI DEL PROCESSO PRODUTTIVO
IN CUI OPERA

CAUSE

I FATTORI NOCIVI PRESENTI
SECONDO LO SCHEMA DEI 4 GRUPPI DI FATTORI

| 1 GRUPPO | 2 GRUPPO | 3 GRUPPO | 4 GRUPPO |
|--|---|---|--|
| TEMPERATURA UMIDITA' VENTILAZIONE RUMORE ILLUMINAZIONE CUBATURA E SPAZIO | POLVERI LIQUIDI FUMI GAS VAPORI VIBRAZIONI RADIAZIONI | LAVORO FISICO POSIZIONI DISAGEYOLI | RITMI CARICHI MONOTONIA RIPETITIVITA' RESPONSABILITA' TURNI |

EFFETTI

GLI EFFETTI SULLA SALUTE CHE NE DERIVANO

| | |
|------------|------------------------|
| IN FORTUNI | DISTURBI E MALATTIE |
|------------|------------------------|

RIVENDICA

MODIFICHE DELLE CONDIZIONI
DI LAVORO DA RICHIEDERE
ALL' AZIENDA

S.S.A.
FIAT

RILEVAZIONE DEI
DATI AMBIENTALI
VISITE E ESAMI

UNITA' DI BASE/ENTE LOCALE/ENTI PUBBLICI

DOPO LA COMPILAZIONE DEL QUESTIONARIO DI GRUPPO

Il Consiglio di Fabbrica assume le rivendicazioni scaturite dai questionari di gruppo e segue ogni fase della vertenza – normale gestione dei contratti e degli accordi – garantendo la continuità di partecipazione dei gruppi interessati e avendo cura di inserire l'iniziativa nell'ambito della contrattazione generale.

L'ANALISI FATTA DAL GRUPPO SU



viene portata a conoscenza dei tecnici della salute.

Dal confronto gruppo-tecnici e sulla base delle reciproche informazioni si compila la

SCHEDA RIEPILOGATIVA

- che riassume l'analisi del gruppo omogeneo,
- in base ad essa individua i RISCHI cui presumibilmente il gruppo è esposto,
- in base ad essi formula precise e dettagliate richieste di rilevazioni dei dati ambientali, di VISITE MEDICHE ED ESAMI di laboratorio.

ATTRAVERSO
IL COMITATO DI
PARTECIPAZIONE
ALL'INTERNO
DELL'UNITA' DI
BASE

PROGETTO PER IL RECUPERO E LA RICOLLOCAZIONE DEI LAVORATORI INVALIDI, INIDONEI E HANDICAPPATI

LA FINALITA'

La finalizzazione del "progetto" vuole essere mirata all'apertura di una vertenza con l'azienda e parallelamente ad un confronto con gli Enti Locali non tanto per arrivare alla stipula di un accordo fine a se stesso, ma per definire un programma di intervento con obiettivi da raggiungersi a date di verifica.

Tale vertenza è nostro intendimento concretizzarla su di un criterio/obiettivo di questo tipo: poter misurare che la capacità di lavoro e di guadagno dei lavoratori non è stata solo difesa ma anche migliorata.

Tale criterio riteniamo, e lo andiamo a proporre, che debba essere assunto anche dagli Enti Locali.

Capacità di lavoro: difesa e miglioramento della integrità fisica e psichica tra gli attuali occupati, invalidi inidonei ed handicappati: quindi lotta contro l'emarginazione dentro la fabbrica; inoltre crescita della autonomia sociale ed economica sia degli individui che dei gruppi; infine lotta contro l'assistenzialismo. Il tutto evidentemente vuol dire garantire e migliorare la capacità di guadagno a livello sociale e di sistema (es. diminuzione della spesa sul costo salute, assistenza, ecc.) e quindi l'introduzione di un concetto di produttività diverso dall'attuale.

Capacità di guadagno: difesa e miglioramento del posto e della qualità del lavoro (uguale e professionalità, che vuol dire miglior prodotto e migliore erogazione dei servizi di cura e riabilitazione da parte degli Enti Locali). Evidentemente anche il miglioramento quantitativo e qualitativo del salario. Infine tutta la politica dell'occupazione in riferimento a difendere il posto di lavoro.

GLI OBIETTIVI

- 1 - **Il lavoro:** difenderlo e garantirlo anche attraverso una mobilità contrattata per la ricollocazione.
- 2 - **La salute:** cura e riabilitazione dei lavoratori.
Luogo dove fare cura e riabilitazione: si ritiene di privilegiare le strutture pubbliche.
- 3 - **La professionalità:** questo obiettivo è la condizione per affermare nel concreto la possibilità di una ricollocazione e un reinserimento dei lavoratori nel ciclo produttivo con la possibilità di migliorare la qualità della loro prestazione e qualificazione.
Luogo dove fare la riqualificazione: si ritiene di privilegiare le strutture pubbliche.
- 4 - **Il salario:** è la logica conseguenza dei primi tre obiettivi in quanto ne viene difeso il miglioramento nella misura in cui su quei tre obiettivi si hanno dei miglioramenti.

IL PROGRAMMA

Il programma a questo punto diventa anche necessariamente piattaforma di richieste innanzi tutto alle aziende ma parallelamente all'Ente Locale. E' possibile definirlo in termini di fasi successive: ne individuiamo quattro.

1a Fase: mappa dello stato di salute

Pensiamo sia possibile costruirla almeno attraverso tre strade:

- 1 - da una indagine del consiglio di fabbrica
- 2 - da un recupero dei dati aziendali (cartelle cliniche non nominative ma per reparti che il consiglio di fabbrica richiede

alla sala medica ed inoltre attraverso il ruolo e le prerogative del patronato); aparamente richiesta alle aziende di consegna dei dati clinici individuali dei lavoratori alle strutture dell'Ente Locale in rapporto alla legge di riforma sanitaria e quindi alla costituenda Unità Sanitaria Locale;

- 3 - visite ed esami per i lavoratori dichiarati inidonei dai Servizi Sanitari, fatte ad strutture pubbliche e convenzionate dall'Ente Locale.

La costruzione di una mappa dello stato di salute dei lavoratori ci pare essenziale almeno per due motivi:

- ritornare ad ogni lavoratore la conoscenza del suo attuale stato di salute;
- per passare alla seconda fase.

2a Fase: cura e riabilitazione

In pratica è possibile che sulla scorta della mappa dello stato di salute si possa individuare quale tipo di cura e riabilitazione è attuabile, per quanti e quali lavoratori, quando iniziare a farla, dove farla, per quanto tempo e ogni quanto tempo.

- 1 - Alle aziende va chiesta la quantità di lavoratori che attualmente è interessata a cura e riabilitazione, per quali motivi, con quali criteri e quali strutture.
- 2 - All'Ente Locale va chiesto di costruire una mappa delle strutture finalizzate a cura e riabilitazione sia in zona che nel comprensorio, mappa delle strutture esistenti e di quelle potenziali.
- 3 - All'Ente Locale chiediamo che l'Unità di Base operi su un programma più generale di bonifica delle situazioni di rischio nelle fabbriche e dell'inquinamento che queste provocano nel territorio.

3a Fase: riqualificazione

La quantificazione e la qualificazione di un programma di riqualificazione è la diretta conseguenza delle prime due fasi.

- 1 - Alle aziende va richiesta la conoscenza degli attuali suoi programmi di formazione professionale, rispetto a quanti-

tà, qualità e finalità;

- 2 - all'Ente Locale si richiede la costruzione di una mappa dell'esistente e del potenziale rispetto alla formazione professionale in zona e nel comprensorio.

La definizione dei criteri di massima per la riqualificazione segue questi tre parametri:

- il recupero delle esperienze del passato di ogni singolo lavoratore;
- le esigenze dei lavoratori;
- esigenze delle aziende rispetto alla conoscenza da parte del sindacato dei programmi produttivi e dei processi tecnologici.

4a Fase: ricollocazione

Quale ultima fase va aperto un confronto con le aziende (anche se alcune indicazioni rispetto allo stato di salute potranno venire dall'Ente Locale e dall'Ente Pubblico), affermando due precisi criteri:

- nessuna ricollocazione in posti dove il rischio presente è quello che ha già causato il danno al lavoratore;
- rispetto al suo nuovo stato di salute e alla riqualificazione.

| | |
|---|-----------|
| IL MODELLO | 3 |
| LA CONTRATTAZIONE | 9 |
| Accordo Fiat 7 luglio | 13 |
| Schede di ritorno ai lavoratori | 21 |
| Patronato | 25 |
| ACCORDI FIAT E RIFORMA SANITARIA | 27 |
| STRUMENTI | 36 |

QUANTO COSTA LA SALUTE

Infortunati: dal 1946 al 1966 = 22.860.964 denunce di casi di infortunio e di malattie professionali - di questi 82.557 morti sul lavoro; 966.880 casi di invalidità. Per capirne la drammaticità basta tenere presente che i casi di infortunio sul lavoro nel periodo che abbiamo considerato sono il doppio di quelli causati in Italia dalle due guerre mondiali (si calcola circa mezzo milione di casi);

- dal 1946 al 1966 media di infortuni = 1 milione all'anno;

- dal 1967 al 1969 si sale a 1 milione e mezzo;

- nel 1970 a 1.650.000 casi.

In un volantino di quegli anni dicevamo: « è la guerra!!! ».

In Piemonte dal 1° maggio al 31 dicembre 1974 sono avvenuti 67.815 infortuni sul lavoro; si tratta di infortuni denunciati, cioè che si sanno!!!

A livello nazionale nel 1972 l'INPS ha pagato per la sola invalidità di **silicosi** ben 500 miliardi. Quanti saranno nel 1978-79? E quanti per tutte le altre malattie professionali??? Questi com'è sono altri dati di livello nazionale (medie annuali):

- **Infortunati** - 1.600.000 causano assenze dal lavoro superiori ai 3 giorni (non tutte le aziende, compresa la Fiat, li denunciano); 5.000 di questi infortuni sono mortali!!!

- **Invalidi** - 70.000 permanenti, pari ad una perdita di 150 milioni di giornate di lavoro; costo = 1.750 miliardi di lire, di cui 1.000 di costi assicurativi.

Alla FIAT cifre esatte non ne abbiamo (perché la FIAT non ci dà nessun dato!!), però sappiamo di cifre drammatiche di "inidonei" in intere officine (oltre il 50 per cento). Centinaia di persone che dovrebbero cambiare posto di lavoro e che la FIAT costringe a lavorare come fossero sani.

- **Invalidità** - 300.000 nuovi invalidi ogni anno. Nel complesso 3 milioni e 500 mila invalidi di cui 2 milioni in età lavorativa (certo qui c'è da andare a vedere in alcune re-

gioni come sono state date alcune invalidità!!!).

- **Malattie** - 100 milioni di giornate di lavoro perdute; costo = 1.750 miliardi, di cui 1.000 di costi assicurativi.

- **TOTALE** - ogni anno un **costo umano ed una diseconomia** che si aggira attorno ai **4.000 miliardi di lire**, senza contare medicinali che non servono a niente; così come migliaia di visite che altrettanto non servono a niente.