

# Salute e WCM

Negli stabilimenti della FCA



*Autos & More*  
PHOTOGRAPHY

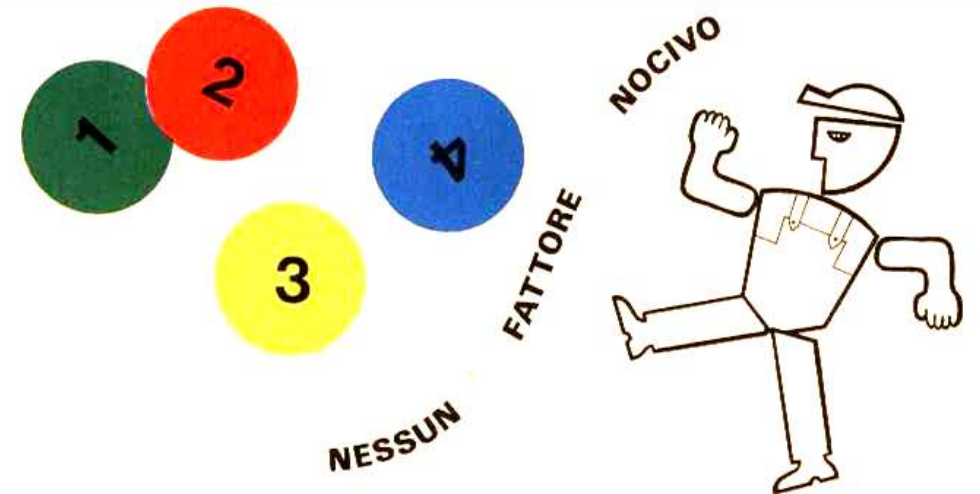
è nostra convinzione  
che al **WCM** occorre  
misurarsi e misurarlo  
con il tema **SALUTE E  
INTEGRITA'**  
**PSICOFISICA**

# FCA



## DISPENSA AMBIENTE DI LAVORO

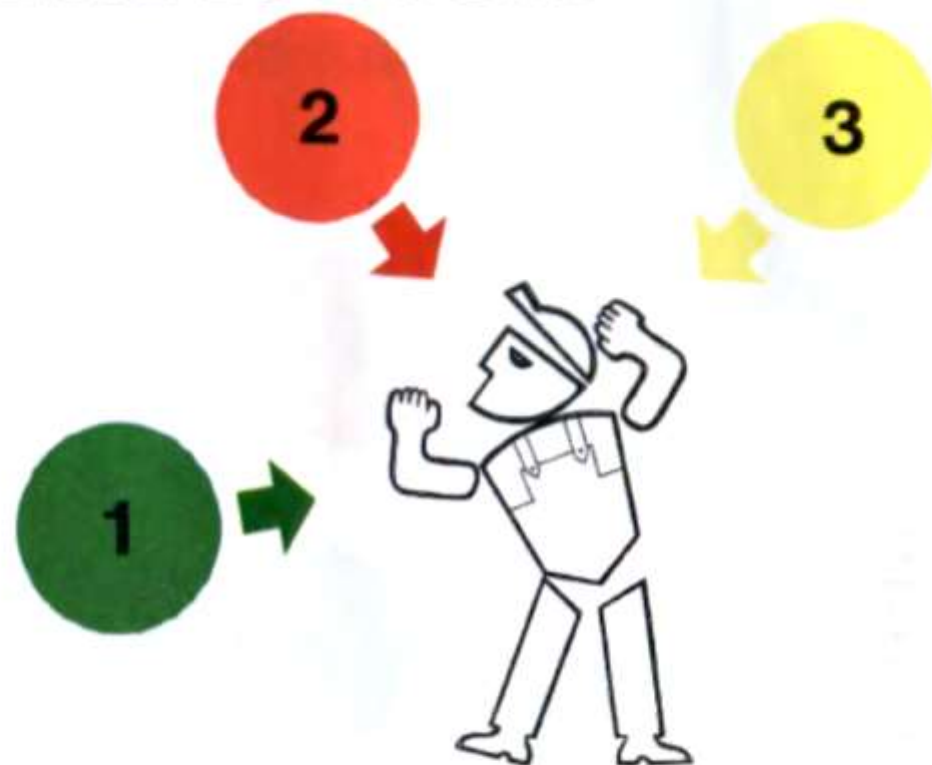
- Verificare la **“previsione”** a suo tempo fatta dalla Dispensa (vedi da pag. 7 a pag. 12): **CI AVEVA AZZECCATO!**
- A fronte di una diminuzione dei primi 3 gruppi di fattori di rischio, nell’attuale fase storica si assiste ad una esplosione del 4° gruppo di fattori di rischio, quello dei fattori di rischio **“diverso dalla fatica fisica”** che per semplicità veniva chiamato **“fatica industriale”**



## Dispensa Ambiente di Lavoro

# AMBIENTE DI LAVORO IERI

7



Solo al principio del ventesimo secolo furono fatti i primi tentativi di usare un metodo scientifico nell'organizzazione del lavoro umano.

Prima di allora l'ambiente di lavoro presentava una fortissima nocività relativamente ai primi tre gruppi di fattori, riguardo quindi alla luce, al rumore, alla temperatura, ecc.; ai gas, alle polveri, ecc.; al lavoro fisico.

Era assolutamente fuori luogo pensare ad una modificazione dell'am-

biente che tenesse conto dell'uomo e dei suoi problemi. La giornata lavorativa era molto lunga e lo sforzo richiesto all'individuo come attività bruta, era enorme. Ci sono cronache impressionanti dell'epoca sulle condizioni di lavoro degli operai e sull'ambiente in cui questi erano obbligati a vivere la loro vita.

Basterà stralciare da Marx un rapporto medico ufficiale inglese della metà dell'Ottocento: «...gli operai non hanno in effetti alcuna pos-

sibilità di far valere quello che è il loro primo diritto sanitario, il diritto di vedere il proprio lavoro liberato da ogni circostanza anti-igienica che il loro padrone sia in grado di evitare... gli operai non ricevono alcuna valida assistenza dagli amministratori della polizia sanitaria creata per questo scopo...

• La vita di miriadi di operai e di operaie viene oggi tormentata ed scorciata con inutile spreco, dalle immani sofferenze fisiche che procura loro la maniera in cui si

svolge il lavoro... i bambini in media incominciano a lavorare a sei anni, alcuni anche a meno di cinque anni... il periodo lavorativo va dalle otto del mattino alle otto di sera, talvolta fino alle dieci, undici o dodici di notte... ogni persona ha a disposizione meno di un metro cubico e per giunta l'ossigeno dell'aria viene consumato dalla luce a gas ».

## Dispensa Ambiente di Lavoro

L'ideatore dello studio dei tempi e dell'organizzazione scientifica del lavoro fu Taylor. Il suo metodo di utilizzazione del lavoro umano sostituì la ricerca obbiettiva al procedimento dettato dal «buon senso». Egli aprì la via all'aumento di rendimento e di produttività, basandosi su questi principi: scegliere gli uomini adatti ad un determinato lavoro; insegnare il metodo più efficiente; dare incentivi, sotto forma di salario più alto a chi produce di più (cottimo).

È noto l'esperimento condotto da Taylor nel milleottocentonovantotto. Taylor aveva visto che settantacinque operai caricavano giornalmente su vagoni ferroviari una media di dodici tonnellate e mezzo di ghisa ciascuno. Dopo aver osservato l'operazione, Taylor si convinse che sarebbe stato possibile far caricare ad un operaio circa quarantotto tonnellate al giorno: scelse un operaio noto per la sua

forza fisica e per la sua industriosità, gli offerse una paga superiore, qualora egli si fosse assoggettato a seguire con esattezza le sue istruzioni; l'operaio non doveva discutere, solo eseguire nei minimi particolari gli ordini che gli venivano impartiti. Con questo metodo, alla fine della giornata l'operaio aveva caricato quarantasette tonnellate di ghisa.

Con questi sistemi il primo tecnico del rendimento riuscì a ridurre da cinquecento a centoquaranta

gli operai necessari a caricare i vagoni, ma solo uno su otto era capace dello sforzo di caricare quarantasette tonnellate al giorno.

Taylor introdusse l'uso del cronometro come strumento per lo studio dei tempi ed affrontò il problema dei movimenti necessari per le operazioni lavorative. L'organizzazione scientifica del lavoro si basa infatti sul concetto che il tempo e il metodo con cui l'operaio esegue un lavoro non deve essere stabilito dall'operaio stesso,

ma da tecnici specializzati dell'azienda i quali devono determinare il metodo più convincente ai fini della produttività, insegnarlo e mettere a disposizione strumenti e materiale adatti.

Al lavoratore si chiede oggi solo quello che si chiama «accomodamento passivo» alla situazione, in contrasto con quello che viene chiamato «adattamento attivo» alla condizione di lavoro, e cioè partecipazione cosciente e intelligente del lavoratore.

## AMBIENTE DI LAVORO OGGI



## Dispensa Ambiente di Lavoro

La scienza moderna ha dato origine ad una nuova branca di studi, l'ergonomia, che studia l'adattamento del lavoro all'uomo.

La tendenza padronale è quella di sfruttare l'ergonomia soltanto in senso correttivo, cioè solo nel senso di modificare gli strumenti, gli utensili, i sedili ecc. affinché siano più funzionali, lasciando essenzialmente immutato il rapporto tra lavoratore ed ambiente produttivo. Il limite massimo di questa tendenza può essere rappresentato dalla progettazione dei processi produttivi ad opera di équipes di tecnici che comprendano anche psicologi e medici del lavoro.

L'obiettivo è quello di eliminare

# AMBIENTE DI LAVORO TENDENZA PADRONALE

9



qualsiasi consumo della forza-lavoro che non sia rivolto alla produttività. Questa tendenza generale è già un dato di fatto in molte situazioni produttive tecnicamente più moderne.

Per quanto riguarda gli effetti sull'uomo, si verifica un continuo, ulteriore aumento di importanza del quarto gruppo di fattori, cioè degli «effetti stancanti» diversi dalla fatica fisica. Da questo punto di vista alcune industrie più illuminate, o, per meglio dire, previ-

denti, che hanno compreso a fondo l'influenza negativa del lavoro parcellare sull'uomo, hanno già iniziato un piano sperimentale di «job enlargement» (ampliamento e ricomposizione del lavoro). Con ciò si intende l'estensione dell'attuale lavoro dell'operaio, l'accrescimento della varietà e dell'interesse. L'ampliamento del lavoro non consiste naturalmente in un ritorno a sistemi artigianali, ma si profila come una reazione contro gli eccessi della divisione del lavoro.

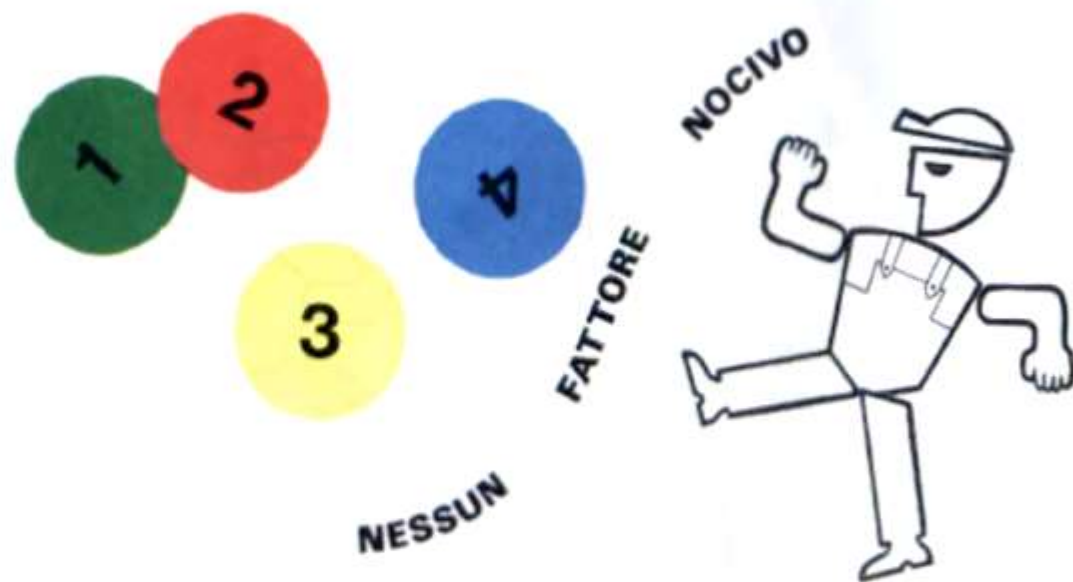
E' ovvio che studi, ricerche di questa fatta, visti sempre dall'angolo visuale della produttività, non potranno arrivare mai alla soluzione del problema. Considerare l'uomo come se fosse una macchina utensile, anche se la manutenzione di questa macchina è affidata a tecnici altamente specializzati, non può garantire la salute del lavoratore.

Il carico di insoddisfazione, di tensione, di angoscia dovuto all'ambiente di lavoro attuale, supera la capacità di adattamento dell'uomo.

## Dispensa Ambiente di Lavoro

# AMBIENTE DI LAVORO ALTERNATIVA OPERAIA

10



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 della tecnologia produttiva, affrontando così in una dimensione diversa la politica sindacale nel campo del controllo della nocività ambientale.

## Dispensa Ambiente di Lavoro

Può essere utile considerare schematicamente la situazione attuale rispetto a quella di ieri e rispetto alle alternative future.

Ieri, prima che l'organizzazione scientifica del lavoro definisse la fisionomia dell'attuale ambiente di lavoro, questo era caratterizzato prevalentemente dalla totale mancanza di considerazione per le esigenze dell'uomo. Nessun limite alla richiesta di prestazioni, né l'età, né la resistenza al freddo, al caldo, alla durata dell'orario, ai rumori, all'umidità, alle concentrazioni delle sostanze nocive. Rispetto al nostro schema, in quella situazione prosperavano valori insopportabili di tutti i fattori del primo, del secondo e del terzo gruppo. In quelle condizioni i fattori del quarto gruppo non potevano neppure essere considerati.

L'organizzazione scientifica del lavoro che caratterizza ancora oggi l'ambiente di lavoro, ha determinato un recupero del rendimento del lavoro umano attraverso l'eliminazione di tutti gli sperperi di energia non utilizzati a fini produttivi.

A questa situazione corrisponde rispetto al nostro modello di indagine, una netta riduzione di impor-

# AMBIENTE DI LAVORO

11



anza dei fattori nocivi del primo, del secondo e, relativamente, del terzo gruppo. Assume una particolare importanza il quarto gruppo, cioè l'insieme delle cause di effetti stancanti diverse dal lavoro fisico.

La tendenza padronale che si profila oggi è quella di provvedere alla massima cura, sul piano medico e psicologico, della macchina uomo. La contraddizione insita in questa tendenza può essere espressa colle parole dell'inventore

della cibernetica Wiener: «...allorché le persone umane sono organizzate nel sistema che le impiega non secondo le loro piene facoltà di esseri umani responsabili, ma come altrettanti ingranaggi, leve e successioni, non ha molta importanza che la loro materia prima sia costituita da carne e sangue. Ciò che è usato come elemento in una macchina, è un elemento della macchina».

L'unica alternativa possibile alla nocività dell'ambiente di lavoro è

rappresentata dall'alternativa operaia. Questa non può essere espressa se non da una classe operaia in veste di protagonista nella ricerca scientifica, perché è al gruppo operaio interessato, con l'aiuto di tecnici, medici e psicologi specialmente, che spetta il compito della socializzazione delle scoperte scientifiche. In questo senso è decisiva la funzione dirigente del sindacato di classe nell'organizzazione della lotta contrattuale, volta a conquistare gli strumenti necessari all'alternativa operaia.



## Dispensa Ambiente di Lavoro

Il primo gruppo di fattori (luce, rumore, temperatura, umidità, ventilazione) può produrre, come effetti nocivi, infortuni e malattie aspecifiche.

Il secondo gruppo (polveri, gas, vapori, fumi) può produrre infortuni, malattie aspecifiche e malattie professionali.

Il terzo gruppo (lavoro fisico) può produrre infortuni, malattie aspecifiche ed interagisce coi fattori del primo e del secondo gruppo aggravandone gli effetti.

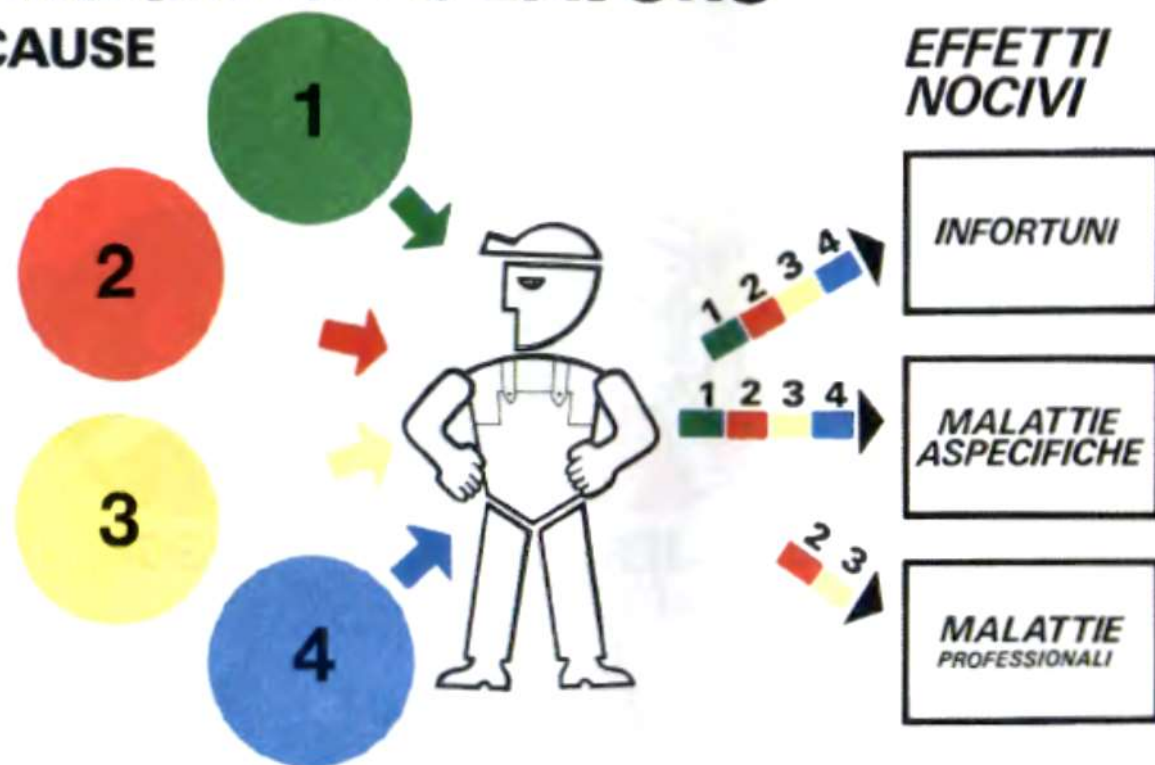
Il quarto gruppo (effetti stancanti: monotonia, ripetitività, ansia, ecc.) può causare infortuni e malattie aspecifiche.

Per infortunio intendiamo l'infortunio vero e proprio o la disponibilità dell'operaio a subire danni per la concomitanza di diversi fattori nocivi.

Per malattia aspecifica intendiamo un insieme di malattie fisiche e psichiche non direttamente collegabili ad una causa determinata, ma riconducibili almeno in parte ad uno o più fattori dell'ambiente di lavoro. Esse comprendono un gruppo eterogeneo che va dalla stanchezza, dall'insonnia persisten-

# AMBIENTE DI LAVORO

## CAUSE



te ai disturbi digestivi, all'ulcera gastroduodenale, alle coliti, alle nevrosi, all'artrosi ed all'asma bronchiale, per arrivare forse anche all'ipertensione e ad altre malattie, sempre più frequenti nelle società industriali, di cui non si conosce l'origine.

Per malattia specifica o professionale si intende invece una malattia definita la cui causa è direttamente identificabile in un fattore dell'ambiente di lavoro. Portiamo ad esempio la silicosi, il ben-

zolismo, il saturnismo o malattia da piombo.

I diversi fattori provocano gli effetti prima elencati solo se sono presenti in una determinata quantità. E' necessario quindi stabilire quando una atmosfera di lavoro si può considerare idonea. In condizioni normali di lavoro l'atmosfera dell'ambiente di lavoro è considerata idonea se nel turno più numeroso in vicinanza delle macchine, nelle fasi lavorative e nei momenti di maggiore produzione, o co-

munque nelle condizioni più sfavorevoli, la temperatura, l'umidità, l'illuminazione, il rumore sono contenuti entro certi limiti considerati accettabili. Nel caso siano presenti polveri, gas, o comunque sostanze nocive, il peso di polvere per metro cubo d'aria ed il massimo numero di particelle presenti per centimetro d'aria devono essere contenute entro i limiti tollerabili per l'organismo umano, per quel determinato orario di lavoro, e per quella determinata ventilazione-minuto.

## 2° Test

- Verificare l'affermazione di N. Wiener (il padre della Cibernetica = Informatica) che nel 1949 sosteneva che nelle grandi manifatture di serie, gli uomini (alla pari degli schiavi nelle "galere" romane) fossero usati solo come **"sorgenti di energia"**, pagati per non pensare, ergo il cervello di quegli individui fosse usato **"solo per un milionesimo delle loro capacità cerebrali": NON E' PIU' COSI'**.
- Specie là dove si sta sperimentando e implementando il WCM (traduzione del giapponese Kajzen = miglioramento continuo), in quanto in questo modello c'è la ricerca esplicita della **"collaborazione"** dell'operaio, fondando il tutto sul fatto **"naturale"** che nella maggioranza dei casi un individuo a fare una qualsiasi attività lavorativa, anche la più semplice e stupida, se può, la fa bene e ci trova pure soddisfazione nel farla.

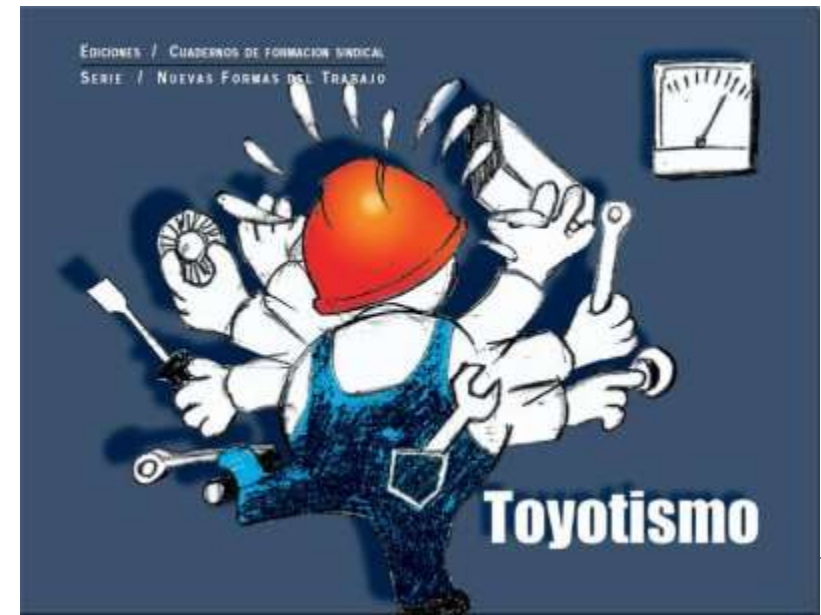


# Domanda

- **“è allora finita ogni e qualsiasi contestazione e lotta alla OdL?”**, ovvero cosa resta, solo la rivendicazione di più salario e meno orario?
- Visto poi che il nuovo modello di OdL spazza via ogni velleità di ritornare a contestare la velocità di esecuzione (il famoso 133 di rendimento), ancorché occorra prendere atto del fatto che in FIAT si lavora a 144,9 di rendimento, e che essendo ridotta ogni **“porosità”** nel lavoro si può dire che **“il WCM è un modello che tenta di strizzare l’acqua da un asciugamano asciutto”**. Vedi la teoria della fabbrica a 6 zeri

## *La fabbrica a 6 zeri:*

- **Zero stock;**
- **Zero difetti;**
- **Zero conflitti;**
- **Zero tempi morti;**
- **Zero tempi di attesa;**
- **Zero cartacce;**








# 3° Test

- A noi non pare proprio. In quanto ciò sarebbe una situazione in cui ogni singolo operaio entra nel luogo di lavoro **con il cervello sgombro da ogni pericolo**, da ogni rischio. **E COSI NON E'**. Ogni giorno ogni operaio si ritrova con due rischi e/o problemi irrisolti:
- **Una saturazione del lavoro non naturale**, ovvero facendosi aiutare dalla scienza (vedi il libro **“Il lavoro a misura dell'uomo”** di E. Grandjean).  
*“Quasi tutti gli organi del corpo umano hanno l'importanza caratteristica biologica di essere in grado di reagire agli sforzi aumentando la propria prestazione. E ciò vale non soltanto per i muscoli, il cuore, i polmoni, **ma anche per il cervello. Se, al contrario non vengono esercitati, gli organi si atrofizzano.** Basta pensare alla rottura di un arto. **L'arresto dello sviluppo o addirittura una regressione può insorgere sia su un piano fisico che mentale.** Il rapporto fra carico e **reazione biologiche** si può così riassumere a grandi linee:*
  - ***Il sottoimpiego porta all'atrofia;***
  - ***Il sovraccarico logora;***
  - ***La giusta quantità di carichi produce uno sviluppo salutare;”***



# Rischio attuale = sovraccarico mentale

- Quindi il problema/rischio attuale è il sovraccarico mentale, tradotto da un **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione** in uno degli stabilimenti FIAT di Torino: **“ho visitato le officine e ho visto gli operai che lavorano: si fanno un culo come una capanna”**.
- All'operaio come sorgente di energia = braccia, corrispondevano delle **“Tabelle di fattori di Riposo”** dove si prendeva in considerazione solo **l'aspetto fisiologico**, attraverso la misurazione dello sforzo muscolare (approccio al solo dispendio energetico, **misurabile**). **Manca ogni riferimento all'uomo psicologico e al “carico mentale”** inteso come **sovraccarico, non misurabile se non dalla validazione consensuale**;
- A riferimento vi era **“l'uomo medio”**, inesistente, vedi la critica al Taylorismo formulata nel 1943 (!) da Cesare Musatti allora Responsabile del Centro di Psicologia della Olivetti, contro la **“sacralità”** del prelevamento dei tempi di lavoro da parte dei cronometristi;

TABELLA DELLE MAGGIORAZIONI PER FATTORI DI RIPOSO					
POSIZIONE BASE	ATTEGGIAMENTO DEL TRONCO E DEGLI ARTI	Resistenza opposta del mezzo meccanico o dal peso			
		L	M	P	PP
FATTORI DI RIPOSO IN %					
1  SEDUTO	a Tronco ed arti in atteggiamento normale, con tronco quasi fermo.	5	6 - 7	--	--
	b Tronco od arti in atteggiamento di sagevole con tronco quasi fermo.	7	8 - 10	--	--
2  IN PIEDI	a Tronco ed arti in atteggiamento normale, con tronco quasi fermo.	7	8 - 9	10 - 12	13 - 17
	b Tronco ed arti in atteggiamento normale con tronco quasi fermo.	9	10 - 12	13 - 15	16 - 20
	c Tronco od arti in atteggiamento di sagevole, con tronco quasi fermo.	11	12 - 14	15 - 18	19 - 23
	d Tronco od arti in atteggiamento di sagevole con tronco in movimento.	13	14 - 16	17 - 20	21 - 25
3  IN GINOCCHIO	a Tronco ed arti in atteggiamento normale, con tronco quasi fermo.	8	9 - 10	11 - 13	--
	b Tronco od arti in atteggiamento di sagevole con tronco quasi fermo.	12	13 - 15	16 - 19	--
4  CORICATO	a Tronco ed arti in atteggiamento normale, con tronco quasi fermo.	10	11 - 13	--	--
	b Tronco od arti in atteggiamento di sagevole con tronco quasi fermo.	14	15 - 18	--	--
5  IN MARCIA	a In piano con o senza carico.	10	11 - 14	15 - 19	20 - 24
	b In salita e in discesa con o senza carico.	13	14 - 17	18 - 22	23 - 27
	c Tirando o spingendo carrelli in piano.	11	12 - 15	16 - 20	21 - 25

NB. - I fattori di riposo della presente tabella sono comprensivi delle maggiorazioni per necessità fisiologiche pari al 4%.

# La “dignità” di ogni singolo lavoratore

- A noi pare che per la maggioranza dei lavoratori il Marchionne **“la metta sotto i piedi”**.
- L’esclusione e la repressione dei militanti della FIOM è lì a dimostrazione. Significa che gli effetti e i comportamenti valgono per tutti?
- Ovviamente non è così, ma è sempre stato così e la **“liberazione”** di pochi ha sempre significato la liberazione di molti.



# Cosa dicono di se i giapponesi



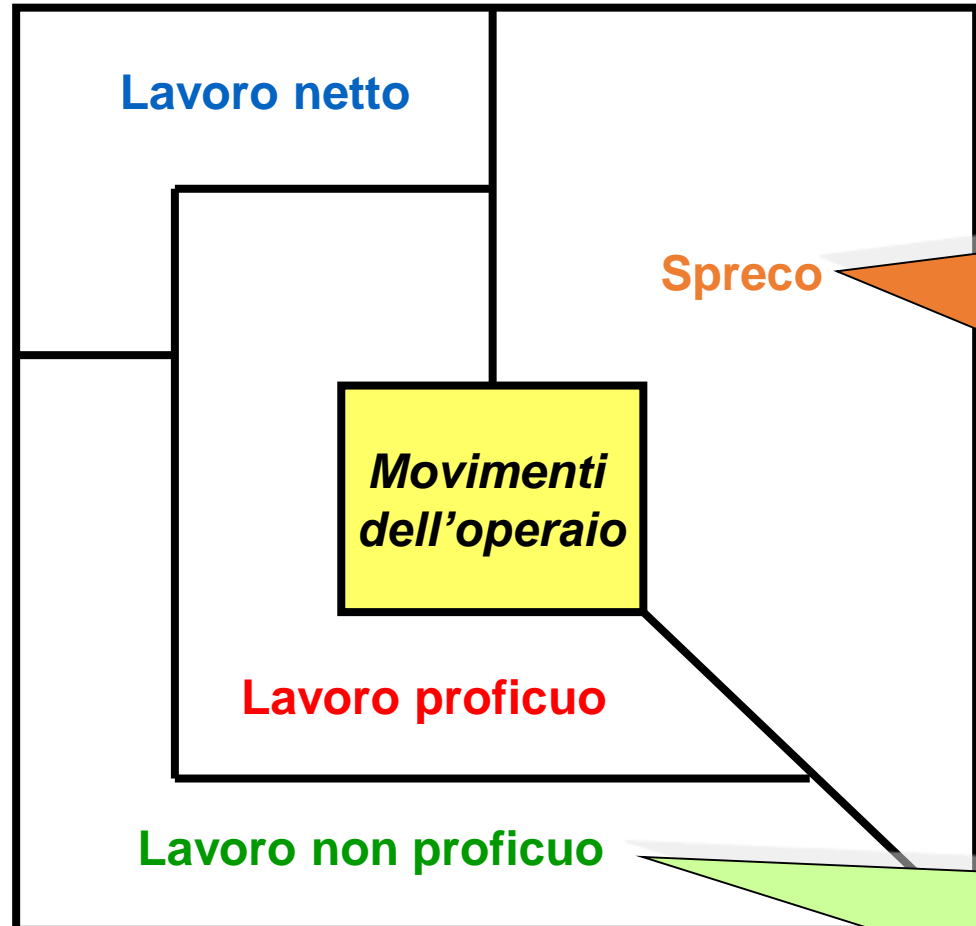
# Le mansioni degli operai

*Ogni mansione operaia si può dividere in **perdita e lavoro**:*

- **Perdita:** i movimenti superflui e ripetitivi che devono essere eliminati immediatamente. Per es., l'attesa o l'arresto dei sub-assemblaggi;
- **Lavoro:** di 2 tipi, il lavoro che non aggiunge valore e quello che produce valore aggiunto.



# Perdita e Lavoro



*Funzioni assolutamente non richieste nel corso dei lavori:*

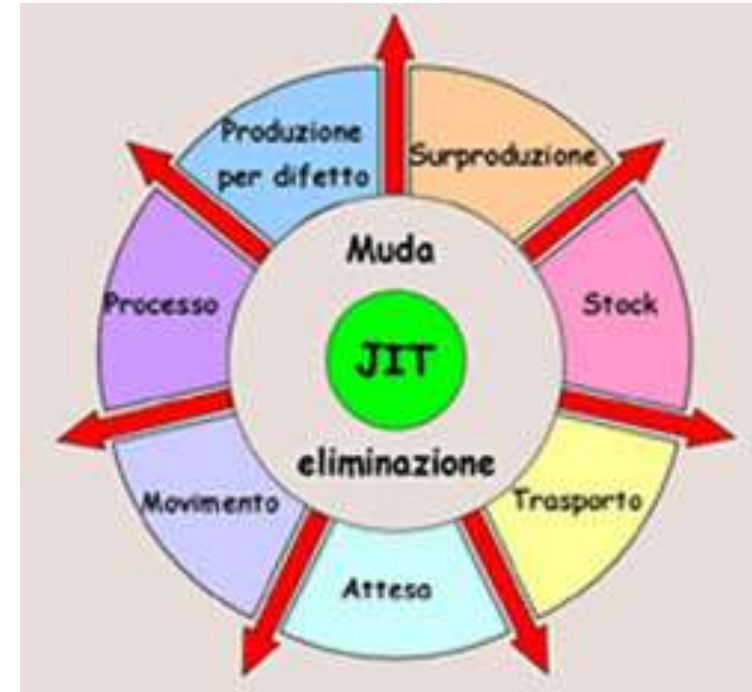
- Tempi morti;
- Trasporto senza motivo;
- Riserve di prodotti intermedi;
- Passaggi di mano;
- Trasporti in posti diversi dalla destinazione.

*Non aggiunge valore, ma deve essere fatto nelle attuali condizioni di lavoro:*

- Camminare per prendere i pezzi;
- Aprire i pacchi delle merci dell'indotto;
- Rimuovere parti in piccole quantità da grandi piattaforme;
- Schiacciare bottoni già in posizione.

# Cosa dicono di se i giapponesi il Kayzen e la misura della produttività

- La **produttività** è una misura e non una realtà, sarebbe come sentire freddo in una stanza e cercarne la ragione guardando il termometro.
- Quel che conta è **lo sforzo compiuto** per migliorare la situazione, come mettere altra legna sul fuoco o controllare la caldaia.
- Le parole chiave sono **sforzi e miglioramento**.
- È ora di liberarsi dall'incantesimo della produttività e del controllo della qualità per darsi da fare e **impegnarsi nei miglioramenti**.



# L'altra faccia del Giappone



# L'altra faccia del Giappone: la cultura del riso

- Il retrosceno di questo modello socioeconomico e culturale ha radici storiche remote: una società fino a non pochi decenni fa, chiusa ai commerci con l'Occidente, con una struttura feudale nella quale **la cultura del riso** esigeva il lavoro collettivo delle famiglie del villaggio contadino, la mobilità territoriale era bassissima, **il signore feudale otteneva ubbidienza governando in modo paternalisticamente responsabile.**
- Il passaggio alla tecnologia e al mercato della società industriale è avvenuto mantenendo l'identità di questa cultura e il suo spirito di solidarietà nazionale.



# L'altra faccia del Giappone: **una sconfitta operaia**

- Tutto nasce da una sconfitta operaia nel 1950 alla Toyota Motor Company, con il licenziamento di 2.146 operai.
- Chi resta scambia il proprio impegno per il lavoro a vita.
- Il sindacato è rigorosamente aziendale.
- L'iscrizione obbligatoria per gli operai assunti a vita.
- Altri lavoratori (assunti in via precaria) ne sono esclusi.



# L'altra faccia del Giappone: il mercato del lavoro

*Si divide in 3 fasce:*

- **1° “il mercato della lealtà”**, ca. il 30% del totale, collocato nelle grandi imprese a vita, spesso con l'assunzione dei figli, casa, sanità, pensione fornite direttamente dall'impresa.
- **2° “il secondo mercato”**, più marginale e meno garantito, costituito dalla massa impiegata nelle piccole imprese, pari ad un altro 30% in prevalenza donne.
- **3° “il mercato mercenario”**, un altro 30% costretto al lavoro marginale, privo di ogni garanzia e stabilità.



# L'altra faccia del Giappone: il salario

- Solo un terzo è costituito dalla paga base, mentre i restanti due terzi sono rispettivamente composti dai premi di produzione e dallo straordinario.
- Il salario è fortemente differenziato, legato ad un concetto **“corporativo”** come la **“fedeltà”**.
- Esso non dipende dalla mansione, ma dalla storia del lavoratore in quell'azienda.
- Ogni anno a primavera ognuno viene valutato dal proprio superiore diretto, e ottiene una variazione di salario oscillante entro una fascia che va da +15% a -15%, sulla base di determinati criteri: **assenteismo, grado di collaborazione, idee di miglioramento, disciplina, ecc.**



# L'altra faccia del Giappone: orari e salute

- *La realtà che ci viene dal Giappone, oltre agli indubbi successi ottenuti, ci dice anche:*
- Di 300-400 ore di lavoro in più all'anno;
- Di 2 settimane di ferie annue, di cui una usata per rimediare alle assenze per malattia, con il governo che fa campagna di persuasione perché i lavoratori usino le ferie;
- E un qualche migliaio di morti all'anno dovuti al **“superlavoro”**.





# Quale operaio in FCA?

- Ne viene da parte di Marchionne l'idea di trasformare l'operaio taylorista (pagato per non pensare) in un **“operaio combattente”**, talmente integrato nella logica aziendale (“siamo tutti nella stessa barca”) da smarrire ogni sua “soggettività”.
- Questo ha bisogno ovviamente di una **feroce selezione sia fisica**, sia “mentale” (ideologica, ecc.); alla selezione fisica ci stanno pensando (tradendo le loro funzioni) i Medici Competenti i quali dovrebbero invece collaborare con il RSPP e i RLS per rimuovere le cause di danno alla salute e non compilare invece le liste di RCL (operai a Ridotte Capacità Lavorative); per la selezione “ideologica” ci pensa tutta la “filiera” che fa capo ai Responsabili del Personale, con in più il ricatto del posto di lavoro accentuato dal recente Job-Acts.



# Quale ipotesi persona alla FIAT (e in Italia)?

<b>Periodo</b>	<b>La selezione</b>	<b>La situazione</b>	<b>Le conseguenze (esempi)</b>
Anni '60	Con la piena occupazione	L'uomo medio senza la contrattazione	Nei diretti i sani, negli indiretti gli inidonei
Anni '70	Con l'inizio della crisi	L'uomo concreto con la contrattazione	Le linee dedicate con la contrattazione
Anni '80	Con la crisi	I robot, senza la contrattazione	Cassino
Anni '90	Con un esercito di riserva (in più precario)	L'uomo combattente con il Kayzen	Melfi = 3 turni, 164 di rendimento, dai 20 ai 45 anni

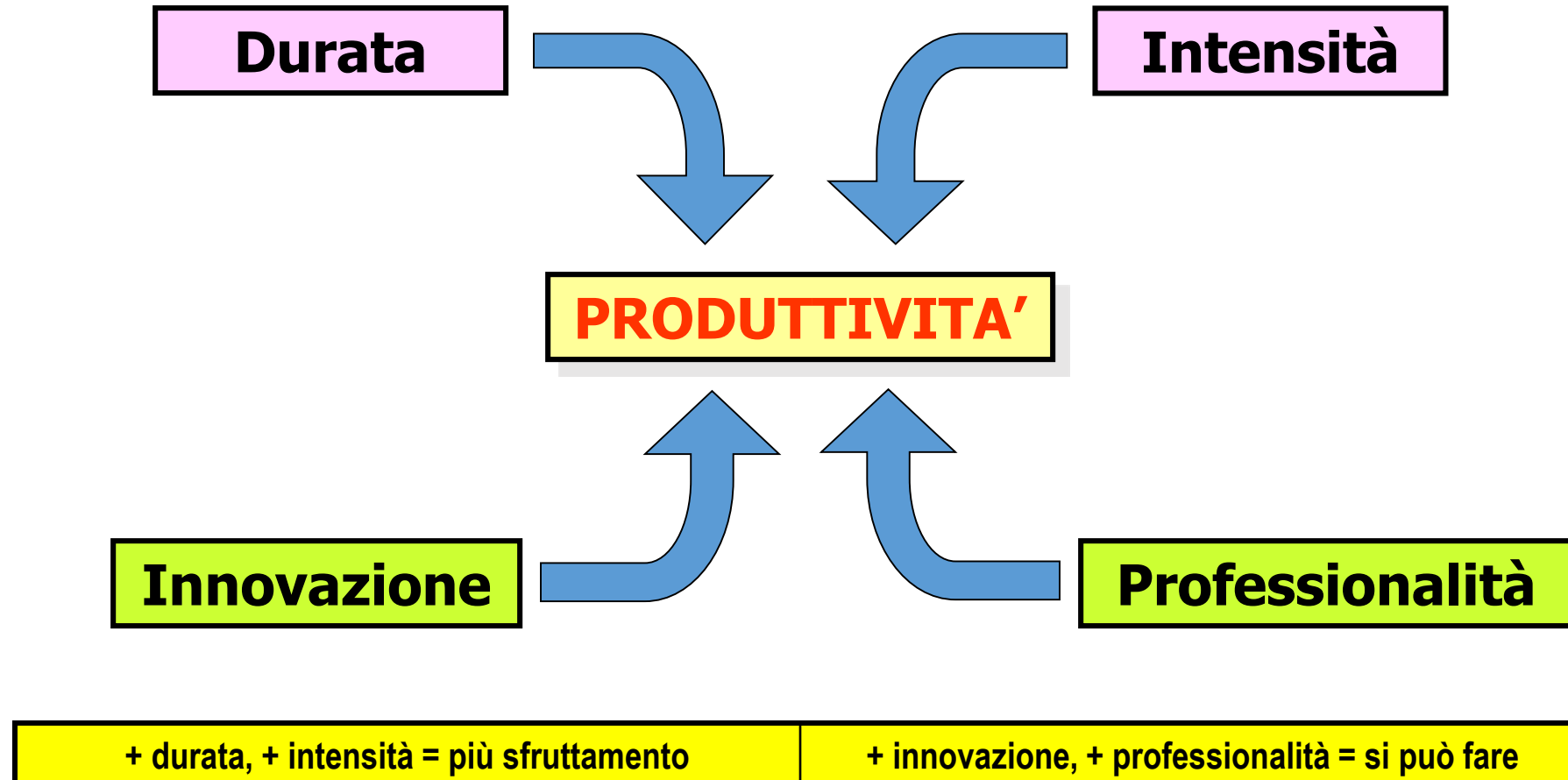
**E alla FIAT di Pomigliano, di Mirafiori, nel 2015, quale persona?**

# Situazioni a confronto

a Torino nel 1974	A Melfi nel 1994
Una selezione di 1 su 2-3, puramente a carattere fisiologico = non importa che tu sappia pensare (modello Taylorista = chi pensa e chi esegue);	Una selezione di 1 su 8-10, a carattere fisiologico ma anche psicologico: devi saper pensare, però in maniera omogenea alla fabbrica integrata, snella;
Selezionato per fare i 2 turni di 40 ore su 5 giorni la settimana;	Selezionato per fare 3 turni per 7 ore e 35' al giorno, per 6 giorni la settimane (almeno per alcune settimane al mese):
Selezionato per lavorare a 133 di rendimento con 40 minuti di pausa giornaliera (tutti pagati dalla FIAT);	Selezionato per lavorare (nella stalla modello), a 164 di rendimento, con 20' pagati dalla FIAT e 20' pagati dal lavoratore;
Selezionato da giovane per lavorare in linea (nell'ipotesi taylorista dell'uomo medio), da vecchio/inidoneo in preparazione, ecc.	Nella ipotesi della "lean production", della fabbrica snella, l'uomo medio e i posti conseguenti non esistono più, e si afferma l'uomo combattente;
<b>Se la salute ti accompagna, assieme alle fortune della tua azienda, puoi aspirare di andare in pensione verso i 60 anni;</b>	<b>Con quanto descritto sopra si rivela una nuova ipotesi di uomo che va dai 20 ai 45-50 anni, dopo di che...</b>

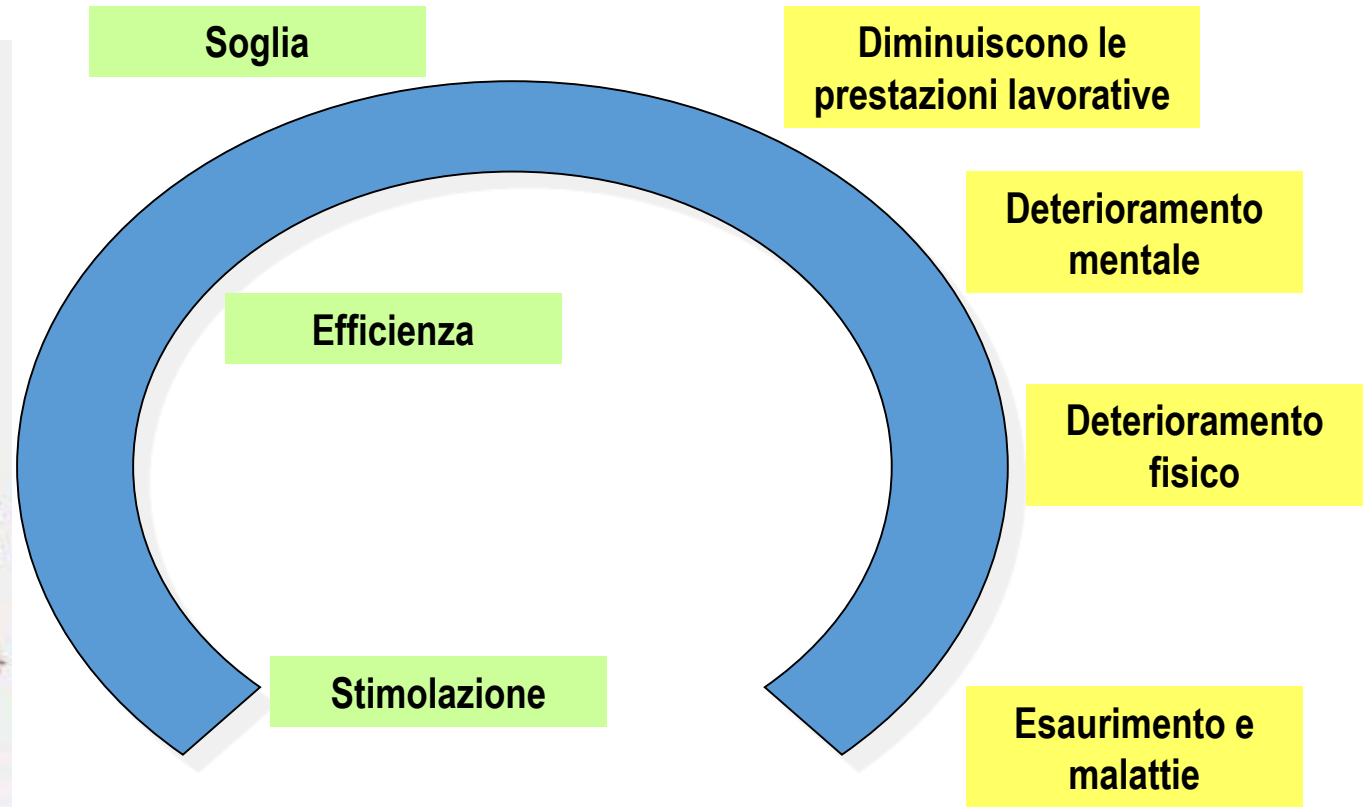
**E alla FIAT di Pomigliano, di Mirafiori, nel 2015, quale persona?**

# Le cause favorenti la Produttività (del lavoro)



# Lo Stress:

## la curva della funzionalità umana



# PRESSIONE

- E' il termine usato per indicare la reazione ad una situazione che si percepisce di poter affrontare con successo e che ha l'effetto di *provocare l'entusiasmo per una nuova sfida*, un risultato positivo e la soddisfazione data dalla buona salute.



# STRESS

- E' il termine usato per indicare la reazione a una situazione che si percepisce di **non poter affrontare con successo** e che ha come conseguenza un indesiderato deterioramento fisico, mentale ed emotivo.
- Se si osserva la "curva della funzionalità umana", si vedrà come la stimolazione; **la PRESSIONE o lo STRESS** influenzino l'efficienza a seconda della loro intensità.
- In questo grafico bisogna notare 4 punti principali. Il primo è che la mancanza di **stimolazione o di pressione** non migliora la prestazione.
- Così come al contrario quando si è oltre la *soglia* la prestazione diminuisce fino a portare al deterioramento fisico, mentale e all'esaurimento e alle malattie psicosomatiche.



# Gli effetti a lungo termine dello stress



<b>Fisici</b>	
<b>Respirazione</b> <ul style="list-style-type: none"><li>* iperventilazione</li><li>* disturbi della vista</li><li>* dolori al petto</li><li>* affaticamento muscolare</li></ul>	<b>Postura</b> <ul style="list-style-type: none"><li>* cattiva respirazione</li><li>* rischio di danni alla schiena</li><li>* dolori al collo</li></ul>
<b>Consapevolezza</b> <i>(postura + respirazione)</i> <ul style="list-style-type: none"><li>* cattiva digestione - cibo</li><li>* possibilità di ulcere</li></ul>	<b>Sistema immunitario</b> <ul style="list-style-type: none"><li>* influenza</li><li>* artrite</li><li>* pressione sanguigna</li><li>* invecchiamento</li><li>* rischio di malattie</li></ul>
<b>Ingrassamento/dimagrimento</b>	



# Gli effetti a lungo termine dello stress



<b>Emotivi</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• rifiuto</li><li>• rabbia e irritazione</li><li>• infelicità</li><li>• isolamento</li><li>• perdita della capacità di amare/voler bene</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• depressione, apatia</li><li>• facilità alle lacrime</li><li>• allontanamento dalle amicizie</li><li>• paranoia</li></ul>
<b>Comportamentali</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• indolenza</li><li>• lunghe pause</li><li>• lunghe permanenze in ufficio</li><li>• insonnia</li><li>• perdita della libido</li><li>• consolazioni: cibo, denaro, alcool</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• uso di stimolanti</li><li>• attenzione ossessiva all'orologio</li><li>• memoria</li><li>• impotenza</li><li>• aspetto disordinato</li></ul>

# Lavori monotoni e ripetitivi alla luce di diverse scienze



<b>Dal punto di vista</b>	<b>Conseguenze probabili</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• della medicina</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Riduzione dell'attività mentale e fisica</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• della fisiologia del lavoro</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Noia - rischi di errori e incidenti</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• della psicologia del lavoro</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Minore soddisfazione nel lavoro</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• dell'etica</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mancato sviluppo di potenzialità umane</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• della scienza del lavoro</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Maggior assenteismo – maggior difficoltà nel trovare il personale che svolga il lavoro</li></ul>

# La proposta dell'Osservatorio sulla Prevenzione

- **L'Associazione Esperienza & Mappe Grezze** è a vostra disposizione, intanto per fornire ai RLS una ipotesi di lavoro sulla traduzione del Documento di Valutazione dei Rischi: un **Osservatorio sulla Prevenzione**, con l'obiettivo duplice: 1° di mettere in condizione ogni RLS di "dominare" il contesto in cui il tale documento si situa. E 2° di operare per un recupero (attraverso la produzione delle Mappe di Rischio + i Questionari di Gruppo) della esperienza dei lavoratori.
- Più in là, nel fornire le tecniche per il recupero delle **"esperienze esemplari"** in possesso di alcuni tra i lavoratori, attraverso le **"istruzioni al sosia"**.

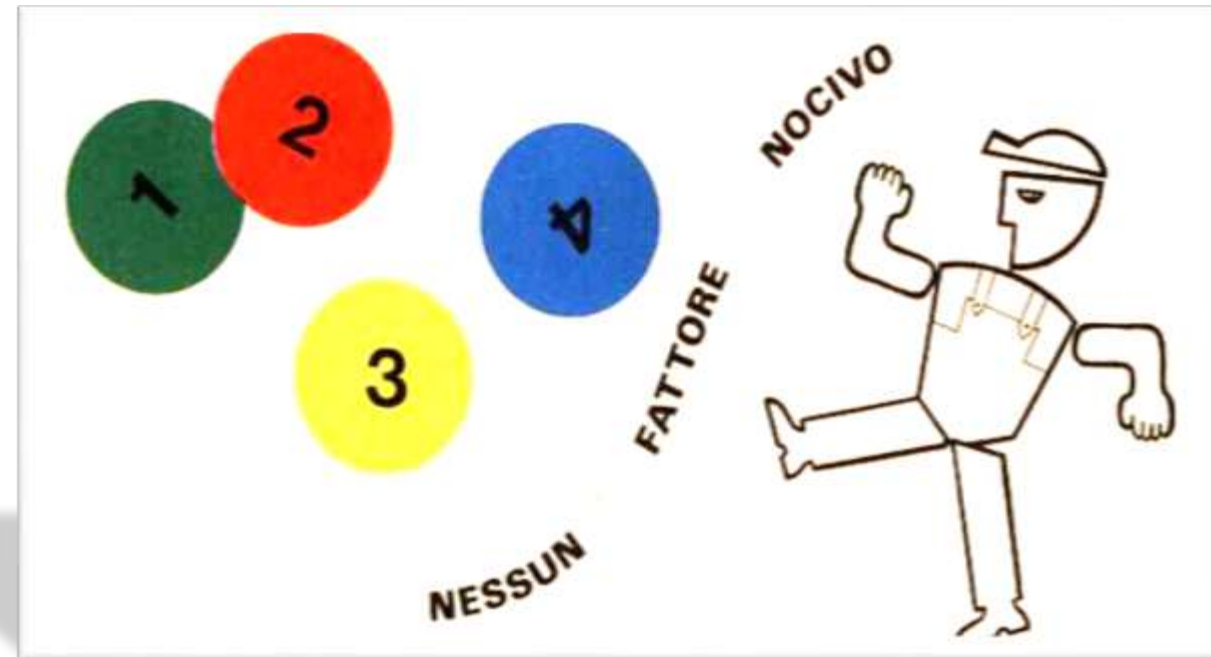


# Confronto tra due punti di vista: l'Azienda – i Lavoratori

**l'Azienda = il DVR**

- **Quali rischi sono presenti**
- **Quanti sono i lavoratori esposti**
- **Quali sono le condizioni di salute degli esposti, ovvero i «bilanci di salute»**
- **Qual è il piano di prevenzione per quei rischi**
- **Quali sono i risultati, ovvero le bonifiche realizzate**
- **Quali sono i costi sostenuti dalla azienda**

**i Lavoratori = le Mappe e i Questionari**

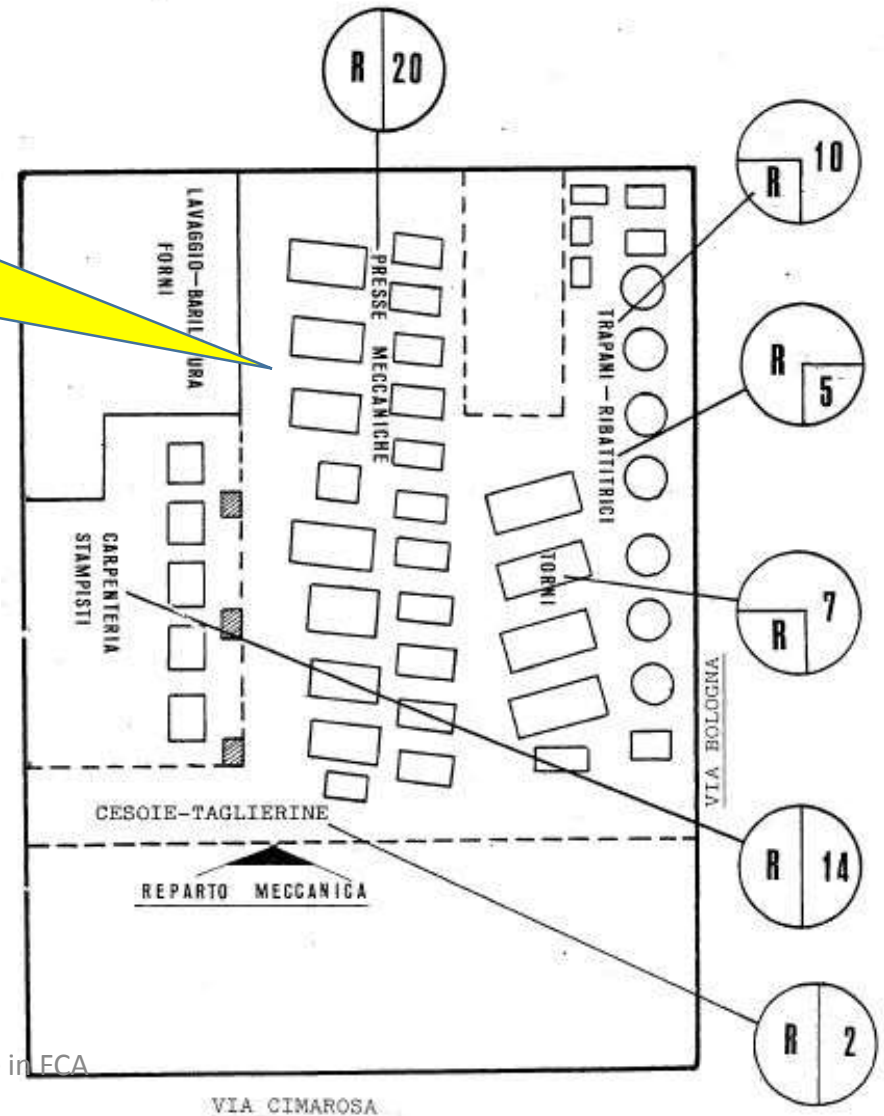


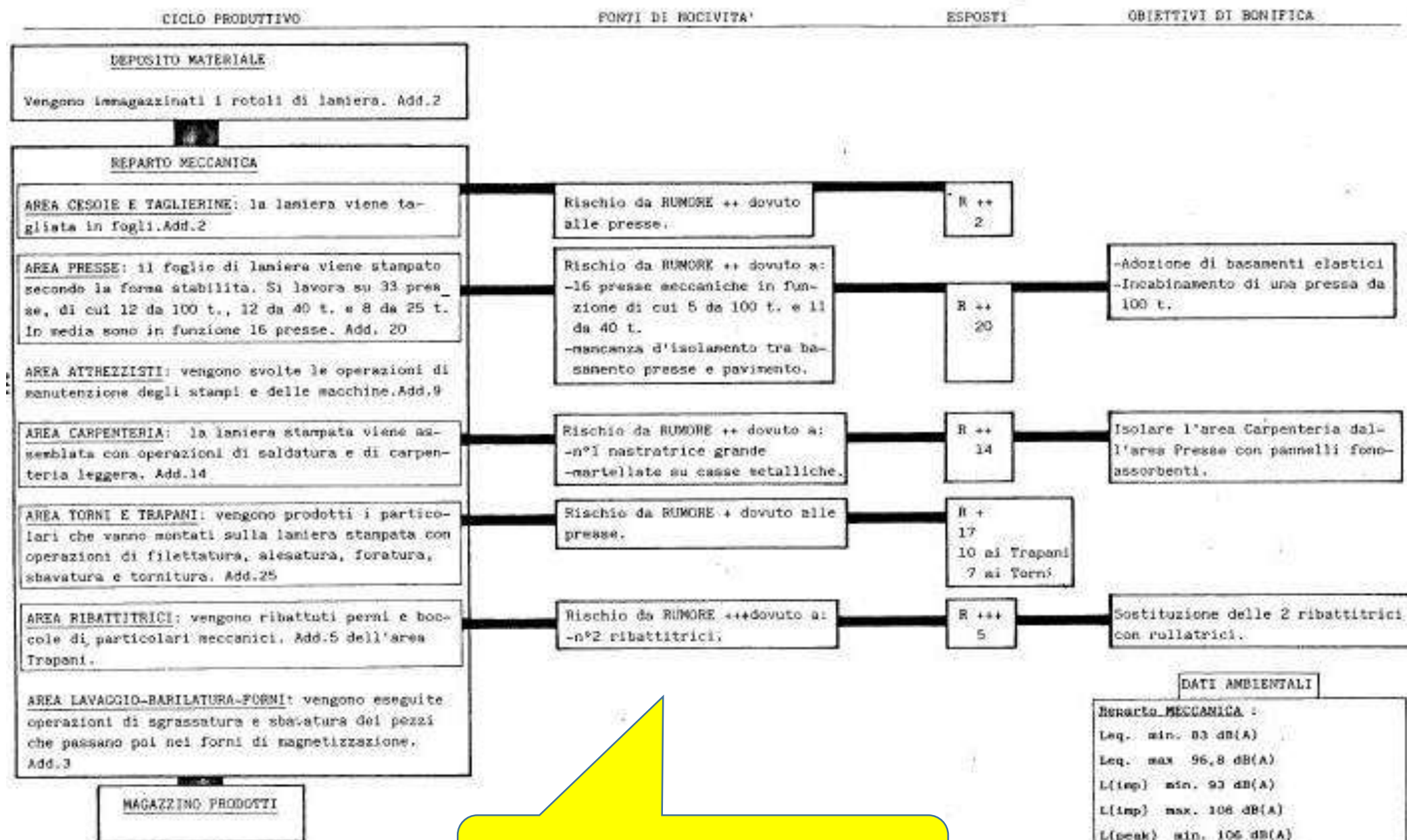
**URMET (S.P.A.)**  
PRODUZIONE: Materiale per Elettrotelefonica  
ADDETTI: 340  
Via Bologna 188/C

LUGLIO 1984

**La "mappa grezza di rischio"  
= il layout con i rischi pesati e  
il numero di esposti**

**R =  
rumore**





**DATI AMBIENTALI**

**Reparto MECCANICA :**

Leq. min. 83 dB(A)

Leq. max 96,8 dB(A)

L(imp) min. 93 dB(A)

L(imp) max. 108 dB(A)

L(peak) min. 106 dB(A)

L(peak) max. 124 dB(A)

Gennaio 1982 Ist. GALILEO FERRARIS

**Il "Tabellone"**

# Questionario di Gruppo



Organizzazione del lavoro

**Il Gruppo Omogeneo di lavorazione analizza**  
**Le fasi del processo produttivo in cui opera**  
**I fattori nocivi presenti secondo lo schema dei 4 gruppi di fattori**

	1° gruppo	2° gruppo	3° gruppo	4° gruppo
Le cause	Temperatura Umidità Ventilazione Rumore Illuminazione Cubatura e spazio	Polveri Liquidi Fumi Gas Vapori Radiazioni Vibrazioni	Lavoro fisico	Posizioni disagiati Ritmi – carichi Monotonia Ripetitività Responsabilità Turni
Gli effetti	Gli effetti sulla salute che ne derivano			
	Infortuni		Disturbi e malattie	
	<b>Propone - Rivendica</b> Modifiche delle condizioni di lavoro da richiedere all'azienda		Rilevazione dei dati ambientali Visite ed esami	

# Questionario di Gruppo

