

## **SALUTE SICUREZZA AMBIENTE. ALCUNI APPUNTI.**

E intanto le ossa in 37 anni gli si sono piegate, storte... Marisa mi dice: <Adesso vedi? Le mani non le posso chiudere più di così. Più di così non le posso aprire. 500 molle all'ora montavo (...) e intanto le ossa sotto la pelle hanno preso la forma di quella molla di quella ganascia-freno!>. Le mani non le può chiudere più di così e più di così non le può aprire. Mo' l'ossa so' proprio da buttare via...".

Ascanio Celestini, *Fabbrica. racconto teatrale in forma di lettera*, Roma Donzelli 2003;

"Giovedì 6: (...) dalle 14.30 alle 22.00 lavorato, 400 [pezzi] per le prime 2 ore. In tutto 2.050 [pezzi] (...) sfnita quando esco (...) Venerdì 7: 2.500 [pezzi] precisi, sfnita, anche più del giorno prima (...) Giovedì 13: 2.240 [pezzi], finito alle 21.30 (...) violenta emicrania. All'uscita, sfnita (...) Domenica: Mal di testa, non ho dormito la notte dalla domenica al lunedì (...) Giovedì 20: Mi avvio alla fabbrica con un sentimento di estrema sofferenza; ogni passo mi costa (moralmente; e al ritorno fisicamente). Sono in quello stato di semidesolazione che mi fa la vittima designata per qualsiasi disgrazia (...) Venerdì 21: Sveglia tardissimo- pronta proprio per miracolo. Vado in fabbrica a fatica- ma contrariamente a quel che accadeva prima, si tratta di una difficoltà più fisica che morale. Ho paura però di non poter fare molti pezzi... Di nuovo quel senso del "resistiamo almeno oggi..." (...) Ieri erano quindici giorni dall'assunzione; e mi dico che certo non posso resistere più di altri quindici giorni".

Simone Weil, *La condizione operaia*, Milano Edizioni di Comunità 1965. La citazione è a pp. 91-94.

### **1. Salute, sicurezza e ambiente.**

Quando si usano queste tre parole in ambito sindacale, ci si riferisce in genere a 4 particolari aspetti delle condizioni di lavoro.

**a. I grandi rischi ambientali** collegati ad impianti industriali (spesso chimici ma non solo), che determinano rilevanti conseguenti in forma cronica (inquinamento persistente) o acuto (incidenti più o meno prevedibili/previsti). E' la tragica storia di alcuni grandi stabilimenti (petrolchimici di Marghera, Gela e Augusta; acciaieria di Taranto, ecc), come dell'amianto (da casale Monferrato alla Pirelli), o ancora di famosi incidenti i cui nomi ancora evocano paura (Seveso, Farmoplant, Acna di Cengio). Nel 1999 sono stati individuati 57 siti inquinati di interesse nazionale, a dimostrazione della loro diffusione nel paese.

**b. I grandi incidenti** che hanno segnato la storia e la cronaca del paese.

Da una parte le "tragedie del lavoro", tra cui le più famose sono: maggio 1954 a Ribolla (GR), 42 minatori morti; marzo 1955 a Morgnano di Spoleto, 21 minatori morti; tra 1957 e 1958, nelle zolfare attorno a Caltanissetta, 30 minatori morti; maggio 1955 Napoli, morti 12 operai di un cantiere edile; novembre 1959 a Livigno, 7 operai schiacciati da una slavina; tra il 1970 ed il 1980, 19 morti al Traforo del San Gottardo 1970-80; marzo 1987, a Ravenna, 13 morti per l'incendio su una nave; dicembre 2007, a Torino, 7 operai morti per incendio alla Thyssen Krupp; giugno 2008, a Mineo, 6 morti per una intossicazione in una vasca di depurazione.

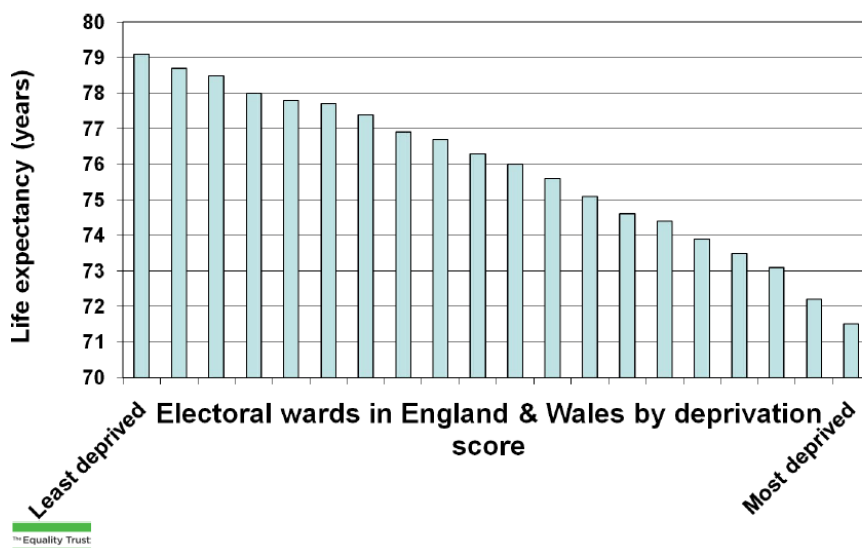
Dall'altra gli incidenti nei trasporti. Oltre particolare caso della Moby Prince (1991), 140 morti, si ricordano le ultime stragi ferroviarie: Piacenza (1997) 8 morti; Rometta Messinese (2002), 8 morti; Viareggio (2009), 32 morti; Laces (2010), 9 morti; Andria/Corato (2016), 23 morti.



- c. Gli infortuni sul lavoro. Sono oggi intorno ai 600mila all'anno (erano intorno al milione nel 1956, intorno al milione e mezzo nei primi anni settanta, intorno al milione dagli anni ottanta al 2007/08, in calo sino al 2015 e poi in leggera ripresa). I morti sul lavoro sono oggi intorno ai mille all'anno (erano intorno ai 3900 nel 1956, saliti a 4600 nel 1963, ancora 3500 nel 1971, intorno ai 2000 sino ai primi anni '90, tra i 1300 e i 1500 sino al 2007/08, sotto i mille durante la lunga crisi, in leggera salita negli ultimi due anni). Sia gli eventi gravi, sia i casi mortali, sono in genere concentrati nelle imprese sotto i 10 dipendenti (intorno all'80% di questi eventi), ed in particolare in un numero ridotto di aziende (nel 2006 il 57,4% degli infortuni denunciati si è concentrato in 18.233 aziende per Inail). 2/3 degli infortuni mortali si verifica per tre cause ben note: caduta dall'alto in edilizia, ribaltamento della macchina agricola, incidente stradale nel trasporto merci.
- d. Il logoramento della salute. La ripetizione continuativa e ripetitiva di un lavoro, di una mansione, di un movimento, come l'esposizione a sostanze o ambienti nocive, ovviamente influisce significativamente sulla salute delle persone (come riportano i due brani introduttivi). In questo quadro, rientrano in particolare (ma non solo) le malattie professionali, la cui denuncia è in vertiginosa salita negli ultimi dieci anni (si è passato dalle circa 20mila dei primi anni duemila, alle 25/28mila prima della crisi del 2007/08, alle 37mila del 2012, le 57mila del 2014, le 60mila del 2016).

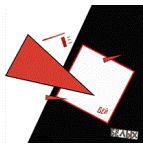
## 2. Lavorare non solo stanca, ma fa pure male.

- In primo luogo, è oramai luogo comune di tutta l'epidemiologia e la ricerca sulla salute, che al ridursi del reddito disponibile si riduce la speranza di vita. Questo grafico illustra la relazione lineare che si produce tra reddito e speranza di vita in Inghilterra e Galles (relazione trovata in innumerevoli studi simili in molti altri paesi).



(da Wilkinson e Pickett, *The level of spirit*, 2009)

- In Italia Giuseppe Costa, epidemiologo dell'università di Torino (*L'equità nella salute in Italia*, Franco Angeli) ha replicato un famoso studio di Göran Therborn (Oxford University, vedi *The killing fields of inequality*). In quella ricerca inglese si è mostrato come il divario nella speranza di vita tra quartieri più ricchi e quelli più poveri di Londra si sia recentemente ampliato dai 5,4 anni del 1999-2001 ai 9,2 anni del 2006-2009. Per tacere di gap anche più ampi, come quelli di anni tra Glasgow e Washington. Costa

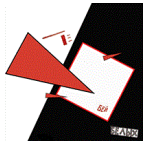


ha trovato che a Torino, partendo dalla precollina (piazza Hermada), l'aspettativa di vita è di quasi quattro anni superiore (82,1) rispetto a chi viene al mondo nella circoscrizione operaia delle Vallette (77,8).

- Non solo. Emergono chiare evidenze che è proprio il tempo di lavoro che è correlato con un deterioramento delle condizioni di salute. Kivimäki et al. pubblicano uno studio (su *The Lancet*, 2015. la rivista medica più prestigiosa) che mostra come chi lavora 55 o più ore a settimana ha il 33% di chances in più di essere colpito da ictus rispetto a chi, invece, è solito lavora 40 ore settimanali o meno (lo studio si basa su 25 ricerche che prendono in considerazione un campione di circa 600mila persone, seguiti per 7 anni). Dinh e al. (*Social Science Medicine*, 2017) hanno analizzato oltre 8000 dati del *Household, Income and Labour Dynamics in Australia Survey*, evidenziando come la soglia delle 39 ore settimanali è quella dopo la quale la salute delle persone comincia a calare (per le donne, pesando tempo, fatica e risorse che spendono fuori del luogo di lavoro, quel limite secondo gli autori dovrebbe scendere a 34 ore settimanali).
- Altre indagini segnalano i particolari effetti nocivi del lavoro, come il *Second European Survey on Working Conditions* (1996), in cui il 29% dei lavoratori intervistati riteneva che il lavoro svolto rappresentasse un pericolo per la salute e denunciava con particolare frequenza disturbi osteomuscolari e stress.

### **3. Salute, sicurezza e ambiente: tre parole difficili nella storia della CGIL.**

- Queste parole sono difficili per il sindacato perché si è spesso, troppo spesso, dato priorità allo sviluppo delle forze produttive, sostenendo in primo luogo la crescita di un apparato produttivo italiano ritenuto debole e sottocapitalizzato. Questo linea strategica, assunta in più occasioni dalla CGIL, è sostanzialmente il risultato di due diversi fattori. Da una parte l'impianto moderato assunto dal PCI togliattiano (*la via italiana al socialismo*), che ha ripetutamente cercato di evitare ogni precipitazione del conflitto sociale e di classe, contando prioritariamente sul ruolo della sua azione politica riformatrice. Dall'altra la lettura "storicista", diffusa in particolare negli uffici studi economici di PCI e PSI, che individuava la borghesia italiana come incapace di garantirsi uno sviluppo di lungo periodo, e che quindi doveva esser supportata anche dal movimento operaio, "classe generale" che assumeva su di sé i compiti di progresso del nostro paese. Questa impostazione strategica è evidente nei contratti centralizzati e nel Piano del lavoro della fine degli anni 40 e dei primi anni 50 (una strategia per tenere bassi i salari e favorire la re-industrializzazione, gestendo socialmente la disoccupazione dovuta all'eccesso di manodopera nella campagne), nel contratto metalmeccanico del 1966 (forse il peggiore della storia, ... prima di Landini nel 2017), nella politica dei sacrifici dell'EUR (un neocorporativismo "all'italiana", in cui si moderano i salari in cambio di una..riduzione della spesa sociale), sino alla concertazione del 1993 (idem con patate ed anche cavoli, questa volta amari). Spesso, se non sempre, si è dato quindi priorità alle esigenze della produzione e all'occupazione piuttosto che a salari e diritti (figurarsi la salute, la sicurezza e l'ambiente). Questo il filo conduttore che ha portato la Cgil spesso, troppo spesso, dalla parte sbagliata della barricata: Ferrovie, Farmoplant, Acna, Marghera, ecc.
- La battaglia sulla salute è stata al massimo quella della monetizzazione del rischio (vedi Aris Accornero, *Gli anni '50 in fabbrica*. Bari, De Donato, 1973). Ad esempio nell'accordo aggiuntivo al contratto collettivo dei chimici del 1947, al punto 1 si legge: "(...) si conviene che agli operai normalmente addetti alle lavorazioni nocive, pericolose o svolgentesi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose (...) venga corrisposta una speciale indennità proporzionata alla



nocività, pericolosità o particolare gravosità ambientale di lavoro". I lavoratori venivano divisi in tre gruppi per ognuno dei quali era prevista una precisa indennità oraria che ammontava per il primo gruppo a 12 lire, per il secondo a 7 lire, per il terzo a 5 lire.

#### **4. C'è però, nella storia della CGIL, anche un'altra tradizione.**

- Negli anni '60, in particolare, si sviluppa un'impostazione diversa (vedi Patrizio Tonelli, *La salute non si vende. ambiente di lavoro e lotte di fabbrica tra anni '60 e '70*; e *Salute e lavoro*, entrambi su <http://win.diario-prevenzione.it/>). Nel quadro del ritorno alla fabbrica impresso dal sindacato dopo la sconfitta della metà degli anni '50 (elezioni delle Commissioni interne, in Fiat e non solo), una maggior attenzione rispetto alle condizioni salariali e di lavoro nei posti di lavoro si è felicemente incontrata con lo sviluppo di settori della medicina attenti alle condizioni sociali e ambientali in cui vivono le persone.
- Da una parte, quindi, c'è il cosiddetto "risveglio della coscienza sanitaria" (Giovanni Berlinguer, *La salute nelle fabbriche*, Bari De Donato 1969). Sin dal 1948 (carta fondativa dell'OMS) matura un cambiamento del concetto di salute, non più definita come assenza di malattia ma come benessere complessivo della persona. In questo quadro, nella cultura sanitaria USA acquisisce sempre maggior peso un'attenta valutazione dell'eziologia contestuale della malattia (ricerche degli anni '50 sul ruolo della prevenzione presso il *National Institute of Medicine* ed il *National Institute of Mental Health*). Negli anni sessanta, quindi, anche in Italia si sviluppa una piccola corrente medica che sottolinea come "non si può operare per la salute degli uomini se non ponendosi dalla parte, ben precisa, di una scelta di classe" (Giulio Maccacaro, *Per una medicina da rinnovare*. Scritti 1966-1976, Milano Feltrinelli 1979). Una corrente che guarda alle patologie del lavoro non solo come malattie e rischi (avvelenamenti), ma anche come conseguenza della diffusione del taylorismo, di movimenti definiti ed uguali che cozzavano "con le cadenze spontanee del comportamento individuale" e quindi comportavano, oltre alla fatica muscolare, un nuovo tipo di affaticamento: la cosiddetta "fatica industriale". Gastone Marri (medico INCA, *L'ambiente di lavoro anni '70*, Roma, Editrice Sindacale Italiana, 1975; *L'ambiente di lavoro in Italia: l'organizzazione della ricerca "non disciplinare" (1961-1980)*, in Federico Butera, *Le ricerche per la trasformazione del lavoro industriale in Italia: 1969-1979*, Sociologia del lavoro, n. 10-11, 1980, pp. 71-99) sottolinea che molteplici ed intrecciate erano le cause di questa fatica: eccesso di durata del lavoro, irregolarità del ritmo, eccesso di gravosità, monotonia, difetti di postura, temperatura degli ambienti, rumore, sostanze tossiche, mancanza di interesse per il lavoro.
- Questo impianto si intreccia con i percorsi della contrattazione sindacale, in CGIL in particolare. Presso la *Camera del Lavoro di Torino*, a partire dal 1961, si formò una Commissione Medica che riuniva assieme (e per la prima volta) sindacalisti, lavoratori, studenti, assistenti sociali, medici. "Sul piano scientifico, viene così affermandosi il concetto che l'operaio non è soltanto un oggetto della ricerca, ma ne è soggetto, protagonista. Il suo parere, la sua opinione [...] costituisce non già un'opinabile valutazione da inserire nell'anamnesi, ma un dato scientifico col quale confrontare gli altri dati rilevabili con diverse metodologie" (Giovanni Berlinguer, *La salute nelle fabbriche*, Bari, De Donato, 1969).
- Si forma cioè l'idea, in un'avanguardia di medici, sindacalisti e delegati di fabbrica, che la valutazione dei rischi su salute e sicurezza non è una questione "tecnica", medica o scientifica, ma ha bisogno del sapere e della soggettività di lavoratori e lavoratrici. Sono le parole d'ordine della "Validazione consensuale" e della "non-delega". Un'adeguata difesa della salute implicava cioè la capacità da parte dei lavoratori di controllare le condizioni in cui il lavoro veniva svolto, e soprattutto di modificarle.

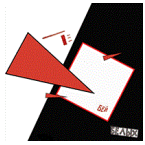


Il sindacato condusse quindi una progressiva, ma sempre più evidente svolta sulla questione della monetizzazione, superando la precedente sottovalutazione della questione della salute e della sicurezza. Svolta che esplose con evidenza con il biennio 1968/69 e l'autunno caldo. Si decise allora di puntare esplicitamente su una pratica di "non monetizzazione", in cui l'intervento doveva concentrarsi sul momento preventivo, spostando il piano del ragionamento a monte del disagio (Cgil-Cisl-Uil, *Fabbrica e salute. Atti della conferenza nazionale, Rimini 27-30 marzo 1972*, Edizioni Seusi).

- In particolare, il momento di svolta è rappresentato da una dispensa FIOM-CGIL, in cui era illustrato il cosiddetto "modello sindacale di lotta per la salute" che sarebbe stato la guida delle future lotte, almeno fino alla metà degli anni settanta (Fiom-Cgil, *L'ambiente di lavoro*, s.l., 1969.). Nella dispensa i fattori di nocività erano suddivisi in quattro gruppi. Il primo gruppo era quello riservato alla nocività ambientale generica, ossia alle condizioni ambientali generali riscontrabili anche in una comune abitazione: caldo, freddo, luce, umidità, rumore, ventilazione. Il secondo gruppo era riservato alla nocività ambientale specifica, ossia alle condizioni specifiche della fabbrica: presenza di gas, polveri, vapori, vibrazioni, radiazioni. Nel terzo gruppo veniva registrata la fatica muscolare spesa durante il lavoro. Il quarto gruppo era riservato alla rilevazione dei fattori stancanti legati alla fatica industriale quali ritmi eccessivi, monotonia, ripetitività, responsabilità, posizioni disagiate. I risultati di queste vere e proprie indagini dovevano essere registrati su due specifici registri: il "registro dei dati ambientali", su cui "memorizzare le situazioni ambientali, reparto per reparto, relative ai singoli fattori che possono essere nocivi", e il "registro dei dati biostatistici" (condizioni dei lavoratori).
- Rimane comunque una differenza, una tensione positiva, tra il circuito operaio-sindacale e quello medico. Mentre nella proposta sindacale la soggettività operaia è il fulcro e il punto di vista esaustivo della lettura dell'intera situazione di lavoro, nella versione della medicina del lavoro vengono raccolte descrizioni, opinioni e valutazioni di operai, come dati da sommare ai dati anamnestici e ai dati dell'ambiente fisico.
- Nel complesso, in ogni caso, con questa svolta si segna un ciclo di lotte in cui assumono pieno protagonismo anche le rivendicazioni legate all'ambiente di lavoro (rispetto al totale delle rivendicazioni, passarono dal 3% del 1969 al 16% del 1972; Maria Luisa Righi, *Le lotte per l'ambiente di lavoro dal dopoguerra ad oggi*, Studi Storici, 1992, n. 2-3, pp. 619-652). Un aiuto importante viene anche dallo Statuto dei lavoratori (20 maggio del 1970): l'articolo 9, infatti, riconosceva ai lavoratori e alle loro rappresentanze il "diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica".

## **5. Crisi e ripiegamento del "modello sindacale di lotta per la salute".**

- "Molteplici sono i motivi della crisi del modello sindacale di intervento in materia di ambiente di lavoro successivo all'art. 9 dello Statuto dei lavoratori, alcuni dei quali di estremo interesse anche in prospettiva. Il limite di tale modello è stato principalmente individuato nel procedere più per campagne che tramite una azione continuativa volta alla gestione dei risultati contrattuali, spiegabile, a nostro avviso, anche per la mancanza di una rete diffusa di supporto esterno all'azione delle rappresentanze per la sicurezza. È da notare inoltre, specie negli anni di crisi economica, la marginalità di tale tematica rispetto all'esigenza di garantire i livelli occupazionali e la tenuta delle retribuzioni reali". "A seguito di diffuse ed ampie ristrutturazioni industriali, che hanno generato acuti problemi di occupazione, infatti il sindacato ha ritenuto di dover moderare le rivendicazioni di intervento sulle condizioni di lavoro, e anche salariali, per ottenere maggior partecipazione ai processi generali di decisione economica e



politica” (Marco Lai, Ausili per la formazione CISL, 2013 e Bruno Maggi, *Analisi organizzativa, medicina del lavoro e azione sindacale: un incontro possibile*, Tao digital library 2010)

- “Altre critiche vengono in seguito dagli ambiti di ricerca istituzionalmente rivolti a studiare il lavoro organizzato, in particolare la psicologia e la medicina del lavoro. Tali critiche riguardano la possibilità di delimitare gruppi operai omogenei rispetto a nocività da scoprire e rilevare; le differenze, talvolta cospicue, tra nocività percepite e nocività effettivamente subite dall’organismo umano (casi ampiamente studiati, ad esempio, quelli relativi ai carichi dei dischi intervertebrali, all’impegno visivo, ai turni di lavoro); la presunta capacità di risolvere nell’esperienza operaia le questioni connesse alle varie manifestazioni della fatica, fisica e mentale, dibattute dall’inizio del secolo. Le rivendicazioni avanzate su elementi del 4° gruppo (ad esempio contrattazioni dei ritmi) hanno rischiato spesso di essere seguite da interventi delle direzioni aziendali su altri aspetti della situazione di lavoro (ad esempio diverse divisioni e attribuzioni dei compiti), con conseguenze più svantaggiose per i lavoratori”. (Bruno Maggi, *Analisi organizzativa, medicina del lavoro e azione sindacale: un incontro possibile*, Tao digital library 2010)
- “Una critica più radicale, alla fine degli anni 1970, indica la debolezza di fondo della proposta sindacale. Essa non possiede categorie interpretative della situazione di lavoro. Per questo si limita all’accumulazione di dati ambientali, più o meno attendibili, senza saper incidere sulle scelte organizzative che producono elementi di nocività. Tanto meno ha capacità interpretative dei nessi tra configurazione delle situazioni di lavoro, scelte organizzative di impresa, e scelte più generali di strategia industriale. Di conseguenza, le rivendicazioni non limitate alle condizioni fisiche dell’ambiente di lavoro rischiano soluzioni svantaggiose per i lavoratori, e in ogni caso le conseguenze non sono prevedibili dal sindacato”. (Bruno Maggi, *Analisi organizzativa, medicina del lavoro e azione sindacale: un incontro possibile*, Tao digital library 2010)
- In ogni caso, l’effetto congiunto di questi diversi fattori (crisi industriale e prevalere della contrattazione difensiva su salario e occupazione; iniziativa per campagne e raccolte dati con limitato impatto strutturale; limiti nello sviluppare un reale contropotere, un comando alternativo a quello del capitale, che porta talvolta a soluzioni negative sia in termini di sfruttamento, sia di salute) spinge negli anni ottanta ad allontanare l’interesse dell’azione sindacale dai temi della salute e dell’ambiente di lavoro.
- Sul fronte della salute e dell’ambiente si è quindi progressivamente imposta una diversa strategia, centrata sostanzialmente su due elementi: da un lato la speranza/prospettiva nelle innovazioni tecnologiche, in quanto in grado di superare alcune condizioni di particolare faticosità e pericolosità del lavoro industriale; dall’altro lato lo sviluppo dell’intervento istituzionale, prima attraverso le unità di medicina del lavoro operanti nel Servizio sanitario nazionale (L. 883/1978), poi con le leggi sulla sicurezza del lavoro imposte dalle direttive europee (Bruno Maggi, *Analisi organizzativa, medicina del lavoro e azione sindacale: un incontro possibile*, Tao digital library 2010).

## **6. Il fronte tecnologico: la speranza in un progresso sicuro e salutare**

- Sin dagli anni '50 in CGIL è stata presente una lettura socialmente progressiva del progresso tecnologico, in cui l’avanzamento determinato dall’automazione e dalle conseguenti trasformazioni organizzative avrebbe potuto dischiudere la prospettiva di un lavoro più libero, consapevole e auto-diretto. In pratica, la speranza che grazie alle macchine non solo possano esser eliminate le fatiche più gravose, ma anche che la coercizione insita nello sfruttamento capitalista possa esser sostanzialmente



mitigata o addirittura superata grazie ad un vero e proprio cambiamento dell'organizzazione della produzione. Questo filo conduttore si può rintracciare in alcuni seminari CGIL sull'automazione già negli anni 50, nel contributo CGIL al seminario internazionale di Berlino del 13-15 ottobre 1958, come in tutto il percorso teorico di Bruno Trentin (sino a "La città del lavoro" del 1997), con evidenti influenze in tutta la riflessione successiva sulla società della conoscenza (CGIL e FLC).

- L'ambiente, la sicurezza e la salute, in questo quadro, ovviamente avrebbero segnato fondamentali passi avanti grazie a questo nuovo contesto organizzativo. Prima la meccanizzazione, poi l'automazione ed infine l'information technology ci avrebbero liberato dalla fatica e l'insalubrità degli ambienti di lavoro. L'immaginario è quello della fabbrica "pulita", piena di luce e di vetri, con robot e macchine che svolgono i lavori più pericolosi e usuranti (come quelli nelle fosse di verniciatura, con il loro correlato tossico: quelle ricordate da Renato Pozzetto in un celebre film degli anni ottanta, dove interpretava un delegato sindacale che sputava sul vetro macchie del colore preferito, a seconda della zona del polmone che percuoteva). Nel frattempo i tecnici-operai vestiti di bianco si muovono lindi, sani, sereni e sorridenti. Come detto, l'aspettativa è quindi duplice. Si riteneva anche che automazione e IT fossero in grado di liberare il lavoro anche dalla coercizione: essendo i nuovi compiti non più solamente esecutivi, essendo necessario una complessa interazione con la macchina ed essendo quindi maggiori (se non preponderanti) le funzioni cognitive del lavoro, si riteneva conseguentemente che l'ambiente di lavoro sarebbe diventato più collaborativo, smantellando la catena di controllo e comando che caratterizzava l'industria fordista. E quindi si riteneva probabile lo sviluppo di ambienti meno stressanti, riassorbendo quindi quasi automaticamente larga parte della "fatica industriale" contro cui si era combattuto negli anni sessanta e settanta.
- Questa è però un'illusione. Ieri come oggi. Il lavoro rimane il fattore fondamentale della valorizzazione del capitale, attraverso il suo sfruttamento estensivo (plusvalore assoluto, ore di lavoro) e intensivo (plusvalore relativo, intensità e ritmi del lavoro). La tecnologia (automazione e IT) ha portato ad un effettivo sollievo su alcune mansioni a rischio, oltre che ad una riduzione della pura fatica fisica in molte realtà industriali. La tecnologia, però, non cambia in sé le relazioni sociali. Ieri come oggi ci si scontra con un uso capitalistico delle macchine, un uso capitalistico dell'automazione, un uso capitalistico dell'informazione e della comunicazione: cambiano le forme del lavoro, ma non la sostanza dello sfruttamento della forza lavoro (fisica e cognitiva, seppur in proporzioni diverse). In questo quadro, il progresso non cambia il rapporto sostanzialmente coercitivo della prestazione di lavoro: nel modo di produzione capitalista, se la compravendita del lavoro può svilupparsi liberamente (non si è "obbligati" a lavorare, come in epoca servile o schiavistica), una volta assunti l'erogazione della forza lavoro avviene con precise regole e modalità, imposte ed esigibili dal "datore di lavoro". La presenza di una catena di comando nei posti di lavoro, volta a controllare e guidare la prestazione lavorativa, non è quindi messa in discussione dal progresso tecnologico, come non sono automaticamente garantite salute e sicurezza. Cambiano prassi e forme del lavoro, ma permane ed anzi per molti versi si amplifica la "fatica industriale".
- Questo, al fondo, è l'esperienza concreta (non certo le letture teoriche, ancora incomplete, timide e solo accennate) di tutte le trasformazioni reali dei processi di lavoro negli ultimi decenni, ed in particolare delle ultime vicende contrattuali che abbiamo conosciuto. Quattro piccoli esempi.
  - a. FIAT-FCA. Pensiamo all'applicazione del sistema Ergo-UAS, nel quadro del WCM (World Class Manufacturing), in particolare con gli accordi aziendali di gruppo. Il sistema è volto a "*determinare il tempo necessario all'esecuzione di un dato lavoro*", attraverso la scomposizione delle operazioni lavorative in unità di misura sulla base del tempo di esecuzione (c.d. TMU – *Time measurement unit*). Nel contempo, è sviluppata una più attenta valutazione dei rischi lavorativi, con l'adozione di



soluzioni ergonomiche migliorative. In questo quadro, Ergo-UAS razionalizza (cioè riduce!!) le pause lavorative. Un'analisi "tecnica", effettuata senza il contributo dei lavoratori e dei delegati (solo *dalla parte del capitale*, con metodologia esattamente opposta rispetto alla "*validazione consensuale*" dei primi anni settanta), definisce i tempi e i ritmi di lavoro tenendo conto solo dei movimenti considerati a rischio per la salute. Non considera quindi, ad esempio, la fatica dovuta al fatto di "*stare in piedi fermi*". Nell'accordo Fiom-Fim-Uilm del 1971 era stata definita una soglia minima di riposo, per compensare la fatica e lo stress dei lavori ripetitivi, anche in assenza di rischi per la salute. Con il sistema Ergo-UAS, invece, se i rischi per la salute sono poco significativi, si elimina questa soglia, aumentando quindi i ritmi di lavoro. Il sistema applica allora le nuove possibilità tecnologiche ed informative, ma senza nessuna maggior autodeterminazione del lavoro, senza nessuna riduzione dell'imposizione, anzi aumentando lo sfruttamento attraverso l'aumento dell'intensità del lavoro.

- b. ALMAVIVA. Pensiamo all'applicazione delle nuove tecnologie, nel quadro delle nuove norme del Jobs Act che consentono il telecontrollo, per i "centralinisti" (le decine di migliaia di precari oggi impiegati a gestire il sistema assistenza alla clientela che solitamente accompagna le merci moderne, siano esse servizi immateriali o beni materiali). Pensiamo al recente accordo Almaziva, azienda dominante che impone di conseguenza i propri standard di riferimento al settore (sì, quel contratto Almaziva, accettato a Napoli e respinto dai lavoratori di Roma, con 1666 licenziamenti oggi progressivamente rimpiazzati da neoassunti). In quel contratto si prevede di utilizzare un monitoraggio continuo delle telefonate, al fine di erogare una quota sostanziale dello stipendio in funzione degli effettivi minuti di lavoro (quanto si parla al telefono). L'utilizzo della tecnologia, cioè, è finalizzato ad una maggior subordinazione del lavoratore, reintroducendo il cottimo come moderna forma di sfruttamento. In questo quadro, non solo il progresso dell'IT (il passaggio su computer di tutte le telefonate, con le relative possibilità di monitoraggio massivo e dettagliato) non produce nessuna liberazione, ma porta inevitabilmente anche ad un aumento dei rischi della salute determinati da un ambiente competitivo e continuamente monitorato.
- c. AMAZON. Pur essendo un'azienda recente e per sua natura legata all'IT (vendita on line), Amazon ha conosciuto un processo di ulteriore automazione dei propri processi di lavoro negli ultimi anni (magazzini e centri di spedizione). In pratica, il lavoro umano di immagazzinamento ed impacchettamento (già guidato da un sistema di tracciatura IT) è stato nei nuovi centri sostituito da droni e robot che prendono e collocano le merci: i lavoratori umani (in numero molto più ridotto) si limitano alla supervisione ed alla confezione finale. Questo processo però avviene oggi attraverso una tracciatura minuta di tutti i movimenti, oltre che dei tempi di lavoro di ogni singolo lavoratore, attraverso telefoni e tablet. Si aumenta quindi il monitoraggio compulsivo, alla fine della saturazione più ampia possibile dei tempi di lavoro, con riduzione di tutte le pause, informali ed eventuali, durante il lavoro (o il loro conteggio, al fine dello stipendio). Anche qui, i correlati sul fronte della salute paiono evidenti.
- d. RYAN AIR. Infine, la compagnia low cost per antonomasia. Recenti indagini giornalistiche hanno svelato il mistero dell'alta produttività dell'azienda, a fronte della costante riduzione dei prezzi dei suoi biglietti. Un incredibile sfruttamento del lavoro. Non solo hostess e steward pagano la propria formazione (da 3600 a 4200 euro) e la propria divisa (350 euro), non solo ricevono lo stipendio solo per le ore effettivamente lavorate (senza nessuna garanzia di un orario minimo – un *Job on call* strutturale), non solo si contano solo le ore effettive di volo (si è pagati per il *block time* – il tempo di chiusura delle porte dell'aereo; il resto delle ore è considerato duty, ma non work e quindi non è pagato e neppure conteggiato nella giornata lavorativa). Negli ultimi mesi, però, per aumentare i ricavi dei servizi aggiuntivi venduti ai clienti, la quota di incentivazione (percentuale del venduto) è riconosciuta non più alla squadra (l'equipaggio), ma ai singoli venditori (dotati di dispositivi personali





di vendita), introducendo quindi un sistema di monitoraggio della prestazione lavorativa attraverso dispositivi individuali. Anche qui, il progresso tecnologico è messo al servizio non di un lavoro più libero, ma di un maggior sfruttamento del capitale.

## **7. Il fronte istituzionale: lo sviluppo di una legislazione su salute e sicurezza tra diffusione degli RLS e astrazione procedurale.**

- L'istituzione dei servizi di controllo e prevenzione del lavoro avvenuta con il Servizio Sanitario Nazionale (Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro, oggi presenti in tutte le USL) è stata seguita, un decennio più tardi, dalla definizione di una disciplina europea (dir. n. 89/391 del 1989). In quella direttiva, anche in coerenza con una complessiva logica di prevenzione "soggettiva", è promosso il ruolo e la diffusione di delegati dei lavoratori con la specifica funzione della tutela della salute e della sicurezza del lavoro. Questa impostazione è stata condivisa anche in Italia con il d.lgs. n. 626/1994 con la successiva legislazione (d.lgs. n. 81/2008, come modificato dal d.lgs. n. 106/2009), che ha introdotto gli RLS.
- Il complesso di queste norme si caratterizza inoltre per tre elementi fondamentali: primo, dalla tradizionale tutela contro gli infortuni e le malattie professionali (a cui erano ancorati gli SPSAL), si passa ad una salvaguardia della salute intesa come stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o di infermità; secondo, è sempre più articolata e dettagliata la definizione di standard di tutela, a cui tutte le aziende ed i posti di lavoro devono adeguarsi (persino autonomi e professionisti); terzo, c'è un esplicito riconoscimento normativo della correlazione tra salute e organizzazione (in particolare nell'81/2008), con l'indicazione di specifici responsabili ed un articolato complesso di technicalities ed obblighi procedurali, tale da dar vita ad un vero e proprio sistema aziendale di prevenzione (qui e dopo, Gaetano Natullo, *Nuovi contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*, Working paper di Olympus, 5/2012).
- Dal punto di vista sindacale e dei lavoratori, questa stretta regolamentazione legislativa ha avuto due diverse facce. Da una parte ha istituito e diffuso gli RLS, introducendo in tutti i posti di lavoro ed in maniera strutturale un'attenzione sindacale su queste questioni. Dall'altra, ha tendenzialmente "messo nell'angolo" la contrattazione collettiva, lasciandole di fatto un ruolo ben più marginale di previsione di regole (e pratiche) "virtuose", ma che vengono per così dire in seconda linea rispetto al rispetto degli standard obbligatori di tutela previsti dalla norma.
- Infatti, se i lavoratori ed i suoi rappresentanti assumono un ruolo di controllo, la gestione della salute e della sicurezza è sostanzialmente estrapolata sia dalla contrattazione, sia dalla diretta gestione di lavoratori e sindacati, per esser affidata direttamente e obbligatoriamente al datore di lavoro e a soggetti esterni, dotati delle competenze necessarie (i tecnici). Se cioè nella legge è assunta la concezione generale della salute portata avanti dai movimenti e dalle lotte degli anni 60 e 70, d'altra parte è totalmente ribaltata la logica di gestione, riconducendola fermamente sotto il comando del padronato e dei suoi funzionari (interni ed esterni).
- Da questo punto di vista, la legge si sofferma in particolare sull'imposizione di procedure preventive (ma continuamente aggiornabili) di individuazione dei rischi derivanti dal sistema produttivo e di organizzazione dell'azienda, con la conseguente redazione di appositi documenti e piani di azione (anche elaborati da appositi esperti). Con la legge 81, inoltre, questa valutazione è estesa a "tutti i



rischi", sia di natura "oggettiva" (attrezzatura, sostanze, ecc.), sia di natura soggettiva, anche connessi alla peculiare condizione dei lavoratori stessi (donne in gravidanza o migranti), a differenze di genere e di età o, ancora, alla specifica tipologia contrattuale (con riferimento ai lavori c.d. "flessibili"), sino a ricomprendere nella valutazione anche rischi psico-sociali (stress lavoro-correlato). In questo quadro, la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici, e anche dei loro rappresentanti, avviene sostanzialmente attraverso l'obbligo di partecipare a percorsi formativi su tutti questi ed altri aspetti (dalla gestione delle emergenze come terremoti ed esplosioni, agli incendi, al soccorso sanitario, ecc). In questo processo, cioè, da una parte si segnala una sostanziale perdita della possibilità collettiva di metter in discussione il proprio ambiente di lavoro (soggetto a regole non discutibili, per scelta del datore di lavoro, che ne è personalmente responsabile, o dei tecnici da lui incaricati), dall'altra sembra emergere un'evidente tendenza alla responsabilizzazione del singolo lavoratore, formato ed informato sul suo ruolo e sui suoi compiti per stare sano e sicuro e quindi in primo luogo garante della sua salvaguardia.

## **8. Per un nuovo modello sindacale di lotta per la salute**

- Questi due fronti di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, sviluppatasi negli ultimi trent'anni (l'illusione tecnologica e la via normativa) presentano quindi un evidente difetto. Omettono la relazione contraddittoria tra capitale e lavoro. Evitano cioè di considerare che capitale e lavoro non sono semplicemente due diversi fattori della produzione, che cooperano tra loro per raggiungere un obiettivo, ma due soggetti contrapposti: il primo, il capitale, che tenta in ogni modo possibile di sfruttare la forza lavoro per produrre profitto; il secondo, il lavoro, che si difende e prova a conquistare il massimo salario possibile, oltre che condizioni dignitose di lavoro e di vita (comprese salute e sicurezza). La sicurezza, la salute e l'ambiente non sono quindi il risultato di una procedura o di un buon clima organizzativo, e neppure la felice conseguenza di un avanzamento tecnologico. Sono il risultato di una dialettica conflittuale tra soggetti sociali contrapposti.
- Noi, come OpposizioneCGIL, vorremmo quindi provare a recuperare una pratica di ragionamento e di intervento su salute, sicurezza e sull'ambiente che assuma l'esistenza di questo conflitto, recuperando la tradizione e l'esperienza di un momento alto della storia del movimento operaio. Vogliamo cioè provare a recuperare un sguardo di classe, rilanciando un nuovo modello sindacale di lotta per la salute.
- Sappiamo che questo è un momento storico difficile. Siamo nel pieno di una grande crisi mondiale: una lunga depressione ha colpito il nostro paese dopo il 2007/08, con tante ristrutturazioni e crisi industriali, con la riduzione di oltre il 20% della capacità produttiva oltre che la diffusione di precariato e disoccupazione (giovanile e non solo). In questa fase, la contrattazione è stata spesso difensiva, dovendo focalizzarsi sulla gestione della cassa integrazione, delle mobilità, dei licenziamenti. Siamo consapevoli che la recente stagione di rinnovi contrattuali, in tutti i settori, non solo non ha conquistato salario, ma ha anche segnato un pesante arretramento sul controllo dell'organizzazione del lavoro e persino sulla salvaguardia delle prestazioni lavorative. Però sappiamo anche che proprio la ristrutturazione in corso, da industria 4.0 alla riforma della pubblica amministrazione, con questi rapporti di forza (segnati dalle ripetute sconfitte su pensioni, Job Acts, referendum) rischia di determinare un significativo e pericoloso peggioramento delle condizioni di vita, di lavoro e di salute di tutti i lavoratori e le lavoratrici. I 4 piccoli esempi che abbiamo sopra ricordato, sono lì a evidenziarlo.



- In questo quadro, allora, il nostro tentativo di ricostruire un modello sindacale di lotta per la salute non è un'astratta petizione ideologica, un richiamo nostalgico alle proprie radici o a un passato più o meno glorioso. E' la necessità di difendersi da un'aggressione in corso, è la consapevolezza che nel quadro di questa profonda crisi e della sconfitte di questi anni, non saranno né l'attuale assetto legislativo, né la speranza nel semplice miglioramento tecnologico, che potranno tentare di metter un argine alla difesa della salute e dell'ambiente nei posti di lavoro. Il primo passo per difendersi, è rendersi conto della necessità di farlo. Ci serve quindi un modello sindacale di lotta per la salute e la sicurezza.
- Sappiamo che sarà un percorso lungo. Un percorso nel quale, come nella precedente esperienza, dovremmo saper coinvolgere e far incontrare diversi soggetti, studenti, professionisti, tecnici, medici, sindacalisti e lavoratori. Pensiamo però che oggi sia possibile iniziare questo percorso, a partire dall'elaborazione su un uso conflittuale e non partecipativo della legislazione e della contrattazione su salute e sicurezza.  
Ad esempio nel Testo Unico, che include tra le misure generali di tutela, si sottolinea il «rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro ... e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo» (art. 15, 1° comma, del d.lgs. n. 81/2008, lett. d). Secondo tale previsione, l'organizzazione del lavoro può dunque rappresentare una specifica fonte di rischio e non solo il contesto in cui si svolge l'attività lavorativa. D'altro lato si prende a riferimento non solo la «sicurezza» ma anche la «salute» del lavoro, da intendere come «stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità». Nel contempo, l'art. 9 dello Statuto dei lavoratori, stabilisce che non solo «i lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali», ma anche di «promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica». A partire da questi principi, si può allora cercare una strada, certo difficile e contrastata, per provare a sottrarre salute e sicurezza del comando del padronato.
- Perché al fondo, quando si parla di salute, sicurezza, ambiente, si parla di autonomia del lavoro. Autonomia, cioè, dal capitale: lavoratori e lavoratrici non sono solo forza lavoro, non sono solo capitale variabile, ma sono persone in carne, sangue, ossa, malattie. Con dei propri desideri, una propria vita, dei propri diritti. Porre il tema della salute, della sicurezza e dell'ambiente nei luoghi di lavoro, al fondo, vuol dire porre il tema dell'irriducibilità di lavoratori e lavoratrici alla logica del profitto. Vuol dire porre il tema della resistenza alla loro riduzione a un semplice fattore della produzione. A proposito del ciclo di lotte nato tra il '68 e il '69, il sociologo Emilio Reyneri avrebbe definito proprio le lotte su salute e sicurezza che hanno caratterizzato quegli anni un «ritiro del consenso al sistema di fabbrica»: le scelte organizzative dell'azienda cessavano di essere «sacri dati tecnici», per diventare «elementi che possono essere organizzati, governati, controllati e guidati», da lavoratori e lavoratrici, a salvaguardia della «integrità psicofisica dell'uomo lavoratore». Elementi di controllo operaio, da contrapporre al comando dell'impresa. Ecco, proprio a quello spirito dobbiamo oggi rifarci.