



INAIL



# La Salute e il Lavoro

di Gianni Marchetto

ex operaio FIAT ed ex funzionario FIOM alla FIAT Mirafiori

# Premessa

- Le tappe di un percorso;
- Le contraddizioni nel movimento: tra i lavoratori, tra i sindacati;
- Il caso Fonderie di Mirafiori;
- La 1° parte dei CCNL = una occasione mancata;
- La sconfitta;
- Dai «cessi (ieri) alle stalle modello» (oggi);
- Trarre una lezione.



# La partenza di questo percorso



Quand'è che si può far risalire la partenza di questo percorso?



# Gli antefatti: la S.I.A. di Grugliasco nel 1958

- Anche Grugliasco, nel passato, ha avuto la sua Eternit.
- Qui si chiamava Sia, Società italiana amianto, e dal 1960 al 1992 ha dato lavoro a centinaia di grugliaschesi e collegnesi.
- Molti di quei lavoratori sono scomparsi, portati via dall'amianto che si è annidato nei loro polmoni e che a distanza di anni li ha portati ad ammalarsi di asbestosi e poi di mesotelioma pleurico, tumore tipico di chi lavora a contatto con questa fibra minerale.
- Anche la Sia fu protagonista di un processo, nel 1996, condotto sempre da Guariniello: quel procedimento è diventato la base per quello contro la Eternit.

di Gianni Marchetto



AdL e il caso Fonderia



## Cosa chiedevano i lavoratori al medico del sindacato?

---

- Come si fa ad aggravare la nostra situazione polmonare?
- Visto che la malattia ce la siamo già beccata, l'aggravamento potrebbe essere lo strumento per diventare «inidoneo» e farci allontanare da questa fabbrica con una pensione da Malattia Professionale...



# Data: 1950 – 1960 alla Mirafiori

## Dalle linee a spinta

Dalle piccole produzioni dell'inizio degli anni '50 alle produzioni di massa degli anni '50 e '60 (FIAT 500 e 600) – è l'inizio della «meccanizzazione»



AdL e il caso Fonderia

## Ai ganci Web

La catena di montaggio si muove da sola – con la sua velocità «cadenza» il lavoro degli addetti – e cambia il «profilo patologico» dei lavoratori



# La partenza: la salute non si vende

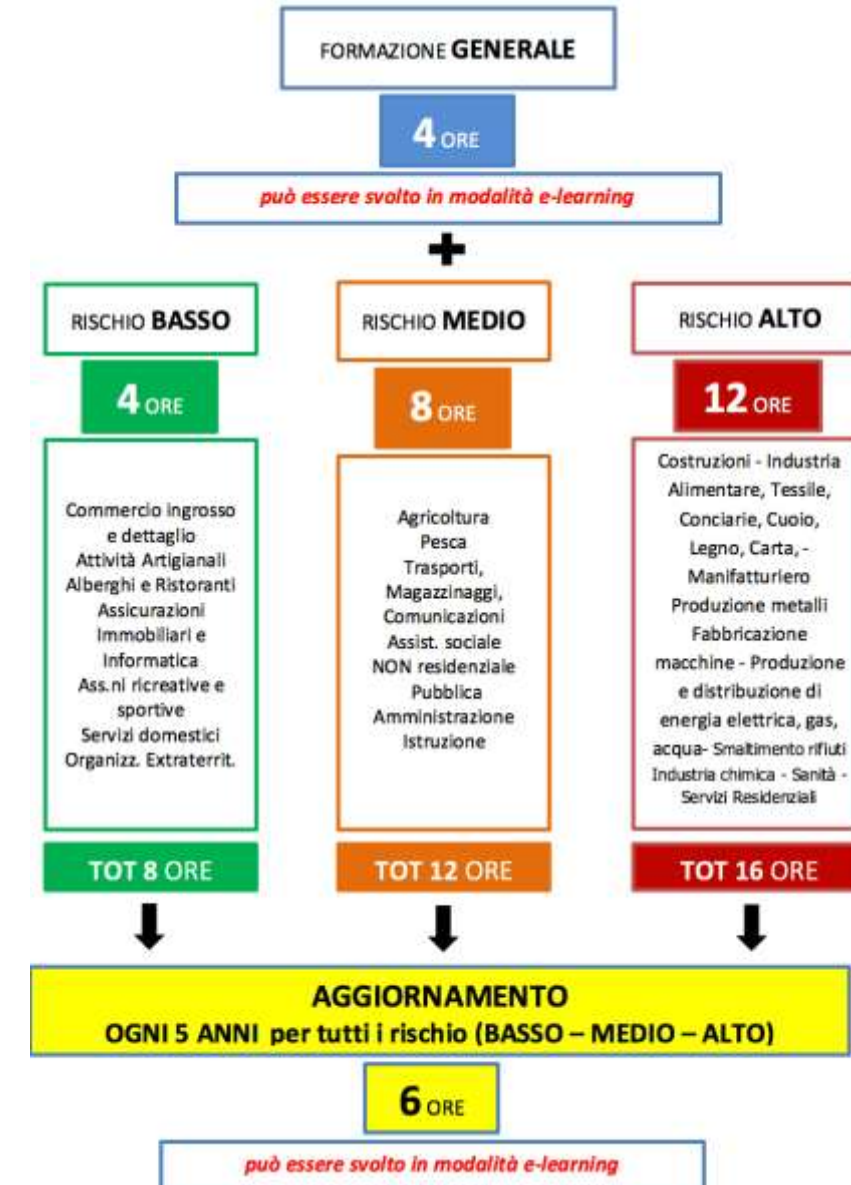
- Nel 1961 in quel di Settimo T.se ci fu un Seminario sulle cosiddette “**morti bianche**” (effetto della manipolazione di agenti cancerogeni da parte dei lavoratori) che avvenivano alla **Farmitalia** (una industria farmaceutica).
- Tale Seminario era stato promosso dalla Camera del Lavoro CGIL di Torino. Relatore fu **Ivar Oddone** (padre dell’Ambiente di Lavoro in Italia). Presenti al seminario: Sergio Garavini, Bruno Trentin, Angelo Di Gioia, Gastone Marri, Emilio Pugno, lavoratori e sindacalisti della Farmitalia e di altre aziende.
- La parola d’ordine che fu coniata in quella occasione fu sul serio “rivoluzionaria”: **la salute non si vende**. Che però vedeva tra i lavoratori e parecchi sindacalisti un’altra parola d’ordine: **MA NEANCHE SI REGALA**





# Le “paghe di posto” = la monetizzazione

- Ricordiamo che per **26 Lire/ora** si vendeva la pelle dei lavoratori. Peccato però che ci volle 10 anni per far sparire dai contratti nazionali la norma che prevedeva la contrattazione a livello dell’azienda delle cosiddette “**paghe di posto**” (o di rischio).
- **Quand’è che ciò avvenne?** Quando il movimento dei lavoratori abbandonò le Commissioni Interne (poche e in competizione tra loro) per approdare ai Delegati (eletti su scheda bianca tra iscritti e non, nel proprio Gruppo di lavorazione).
- Delegati che per la loro diffusione in tutte le imprese e per il loro operare quotidiano di controllo sul rapporto tra “volumi produttivi e organico” necessario per farlo, acquisirono agli occhi della maggioranza dei lavoratori rispetto ed egemonia che fu foriera della convinzione tra la maggioranza dei lavoratori di spostare l’attenzione dalla “**monetizzazione**” (allora imperante) alle **bonifiche ambientali** da richiedere alle direzioni delle aziende: **per oltre 10 anni, negli anni ’70 e seguenti, queste richieste furono la maggior spesa fatta dalle aziende italiane.**







Nel ventennio 1951-1970 si sono avuti, per causa di infortuni, oltre **97.500 morti** e circa **un milione e mezzo di invalidi permanenti**.

	1951	1960	1969	2018
<b>Infortuni totale den.</b>	741.095	1.397.173	1.631.787	645.049
Temporanea	511.498	963.709	1.211.295	
Permanente	39.582	55.592	67.610	
<b>Mortali</b>	2.745	4.864	4.858	1.218
<b>Malattie Prof. tot. den.</b>	4.078	24.087	53.833	59.500
Temporanea	245	7.791	10.626	
Permanente	1.154	3.302	10.096	
<b>Mortali</b>	269	718	893	<b>1.177</b>

Anno	Consigli	Delegati	Lavoratori rappr.
1972	9.813	97.161	2.567.709
1974 (stima)	16.000	150.000	4.000.000
1977 (stima)	32.000	206.336	5.188.818

1970: 3 lavoratori morti ogni 2 ore!

2018: 3 lavoratori morti ogni giorno!

Crescita dei Consigli negli anni '70

dal 1968 al 1977 nel solo settore **metalmecanico** vi sono state **più di 10.000 vertenze aziendali** conclusesi con un accordo scritto, caratterizzate anche dalla grande concretezza ed efficacia in relazione a **specifiche situazioni di nocività**.

I morti per M. P. sono 4 volte di più di quelli da Infortunio

# Come era la situazione sui problemi della salute nei luoghi di lavoro negli anni '60?

L'INAIL una volta ogni anno ci diceva:

- Un morto ogni ora;
- Un infortunio ogni minuto;
- Per le Malattie Professionali le morti erano 4 volte quelle per infortunio.


Il Sindacato dei luoghi di lavoro, diceva:

- Sono delle «scatole nere»;
- Nessuno sapeva cosa succedeva dentro.





# Il '68 studentesco e il '69 operaio



Ci si avvicina al movimento studentesco del '68 e al '69 operaio, il contesto è fatto da un parte della quasi «piena occupazione» e dall'altra dai movimenti giovanili in tutto il mondo a partire dagli USA con gli studenti di Berkley che disertano rispetto al fatto di andare a morire nelle foreste del Viet Nam;

# Nel 1968

- Un volantino di denuncia a cura della FIM e della FIOM di Mirafiori sui problemi della Silice nelle Fonderie di Mirafiori e di Carmagnola
- *Sono ancora presenti le Commissioni Interne nel numero di 26 (tra i 4 Sindacati presenti) e i Comitati Paritetici Antinfortunistici in rappresentanza di 57.400 addetti*

Sopralavori mensili C.I. FIDM Caserio - Casuso - Audisio  
Colloquio con medico di fabbrica e Esp. Lavoro 1968

**FIM-CISL FIOM-CGIL**

**L'OPERAIO NON DEVE PIU' RESPIRARE POLVERE DI SILICE**

La battaglia per avere un ambiente di lavoro non piu' nocivo alla salute non l'abbiamo ancora vinta.

Con la recente lotta abbiamo vinto la battaglia sull'orario e riportato un buon risultato sul cottimo.

CON L'ACCORDO SULL'ORARIO abbiamo ottenuto di restare meno ore dentro la fabbrica, quindi meno ore a contatto della polvere del fuso e lontani dal rumore.

CON L'ACCORDO SUL COTTIMO, oltre all'aumento economico delle 20 lire orarie, abbiamo ottenuto di poter controllare i tempi, gli organici, i sostituti, con l'intervento dei rappresentanti sindacali dei lavoratori.

**SILICOSI**

**POLMONE SANO**

1. stadio  
RETICOLARE

2. stadio  
MICRONODULARE

3. stadio  
NODI CONFLUENTI

**PER L'AMBIENTE** invece, malgrado le nostre denunce e i nostri continui reclami, in fonderia si continua a respirare la SILICE, come se questo non fosse dannoso alla salute degli operai.

Abbiamo detto, e continuiamo a dire, che bisogna fare delle urgenti e profonde modifiche all'ambiente se vogliamo salvaguardare la salute dei lavoratori.


**PER DIFENDERE I LAVORATORI DALLA SILICOSI BISOGNA OTTENERE :**

- ★ divisione degli operai necessariamente esposti da quelli non necessariamente esposti alla silice, per incominciare a ridurre il numero di coloro che sono soggetti al rischio di contrarre la silicosi;
- ★ per i lavoratori esposti al rischio di silicosi, introduzione di pause retribuite che devono essere fatte in ambienti adatti e puliti;
- ★ ai lavoratori esposti al rischio l'azienda deve fornire le necessarie attrezzature di prevenzione personale che siano efficienti e razionali;
- ★ ritmi di lavoro piu' umani e applicazione da parte dell'azienda delle piu' moderne tecnologie per eliminare o ridurre fortemente il rischio di contrarre la silicosi.

CIL - To. 28.5.68



# **Il passaggio dalle Commissioni Interne ai Delegati e ai CdF**



**Puoi spiegare con alcuni esempi il passaggio avvenuto con la nascita dei Delegati di Gruppo Omogeneo e i Consigli di Fabbrica – che ruolo hanno avuto?**

# Ruolo dei Delegati

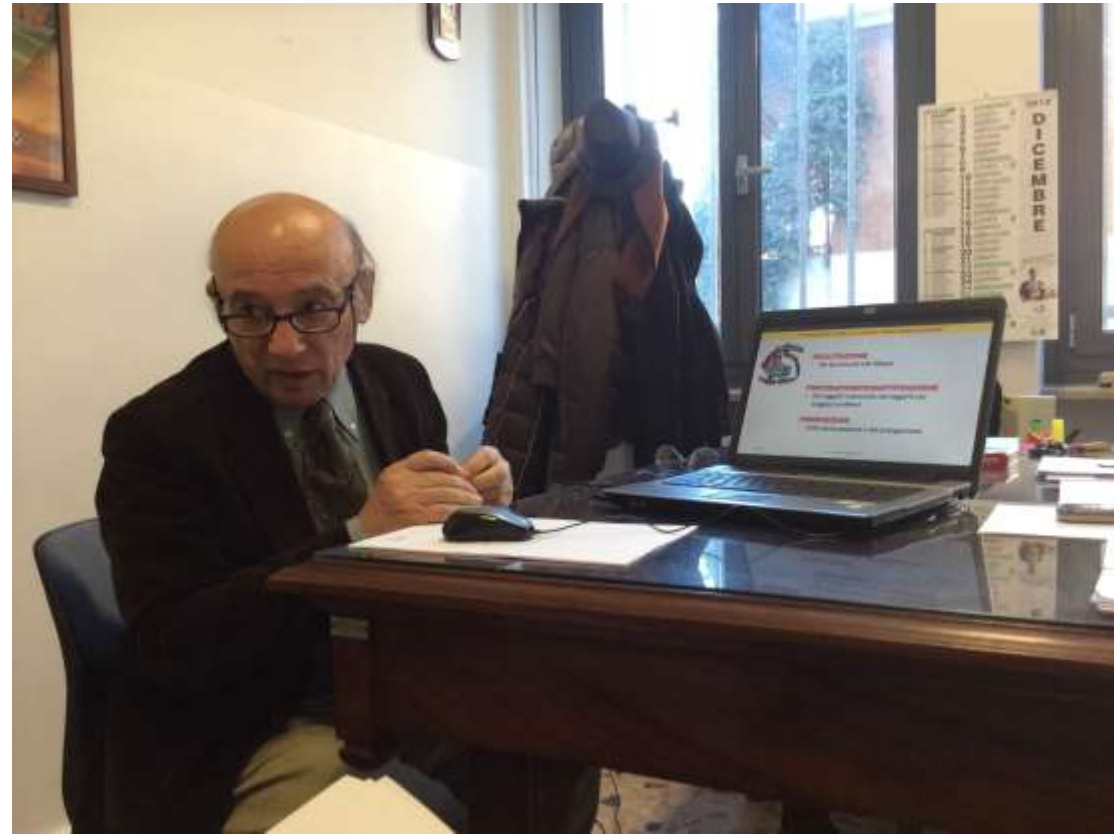
- Questa nuova figura di rappresentanza dei lavoratori attraverso il controllo quotidiano sulla produzione e sugli addetti necessari per farla, acquista grande credibilità tra i suoi compagni di lavoro che l'hanno eletto e quindi questa credibilità si fa sentire anche sui problemi della nocività ambientale: **“perché mai dobbiamo tenerci le paghe di posto quando queste non ci salvaguardano la salute? Non sarebbe meglio bloccarle e chiedere invece al padrone dei quattrini per risanare, bonificare l'ambiente di lavoro”**.
- Ed è da queste considerazioni che inizia un percorso virtuoso di richieste di miglioramento e di bonifica sui luoghi di lavoro molto esteso, quel tanto che per tutti gli anni '70 la maggior spesa sostenuta dalle aziende fu quella dedicata ai miglioramenti ambientali e fu anche stimolo continuo per la ricerca di soluzioni tecnologiche e organizzative a carattere innovativo: **ergo fu di stimolo alla ricerca di maggiore produttività** (l'Italia in quegli anni primeggiava insieme al Giappone nella produttività aziendale).



## Tra i lavoratori

- A livello culturale tra i lavoratori (non per tutti ma parecchi) e tra i sindacalisti a tempo pieno si affermano nuovi concetti: **la validazione consensuale** (rendere valido attraverso il consenso), **la partecipazione, la non delega**. Sono centinaia e centinaia i Delegati che passano sotto la formazione sindacale in quegli anni per conoscere e praticare la **Dispensa Ambiente di Lavoro** (come modello teorico) e il **Questionario di Gruppo Omogeneo** (come modello d'uso).
- Ad un certo punto questa esperienza a carattere eminentemente sindacale ha bisogno di uscire dalla fabbrica per investire gli Enti locali quali il Comune e gli Enti Pubblici quali l'allora Enpi, l'Ispettorato del lavoro, ecc. Erano questi Enti, dei quali, poco si sapeva e che i loro interventi nelle fabbriche erano quasi sconosciute ai più e nel migliore dei casi si delegava a loro il compito dei controlli sulle fonti di rischio e della difesa della salute.

# Commento di Gianni Marchetto



# Quale cambiamento dagli anni '60 agli anni '70

- Nel «profilo patologico» = da contadini ad operai;
- Una migrazione enorme prima dal Veneto, poi a decine di migliaia dal mezzogiorno = quasi tutti giovani + scolarizzati;
- C'era il «miracolo economico» che costò nel **ventennio 1951-1970** per causa di **infortuni**, oltre **97.500 morti** e circa **un milione e mezzo di invalidi permanenti**;
- **Nel sindacato si diceva = un morto ogni ora, un infortunio ogni minuto;**





# Nel sindacato = il cambio di «paradigma»

- Da pochi, 26 membri di «Commissione Interna» eletti su liste contrapposte per tutta la Mirafiori a molti = ca. 800 Delegati eletti su «scheda bianca»;
- Prima, la FIOM «molto ammirata, poco imitata» = dal 1966 era diventata il primo sindacato nelle elezioni di C. I.;
- Poi, con la elezione dei Delegati cresce in modo esponenziale il protagonismo di giovani operai;



# Il passaggio da 26 C.I. a 800 Delegati

- L'elenco dei problemi è diventato un lunghissimo elenco a cui è necessario far corrispondere un altrettanto elenco, altrettanto lungo, di strategie per risolverli e di criteri validi per la verifica di queste strategie.
- A questo corrisponde la creazione di una nuova organizzazione degli operai nella fabbrica.
- In primo luogo essi hanno oggi (nel 1979) una organizzazione che prima non avevano: per uno stabilimento come la Mirafiori (54.700 tra operai, impiegati, tecnici e capi), da una Commissione Interna di 26 persone elette su liste contrapposte, si passa ad un consiglio di Delegati che sommato in tutti i settori e per tutte le officine arriva a ca. 800 Delegati di Gruppo Omogeneo eletti su “scheda bianca”.

# Il passaggio da 26 C.I. a 800 Delegati

- In **secondo luogo** la contestazione effettiva del lavoro avviene ogni giorno attraverso gli stessi operai ed i loro Delegati e non è più rinviata ad una contrattazione esterna tra Sindacato e Associazione Industriali.
- **Prima**, nell'arco della sua vita lavorativa di ca. 45 anni (dai 15 ai 60 anni) un operaio, dato che i Contratti erano Nazionali ed avevano una scadenza di 3 anni, poteva partecipare, cioè usare la sua esperienza per definire una “piattaforma” di proposte, 15 volte.
- **Oggi** può usare la propria esperienza **ogni giorno** per difendere le conquiste contrattuali, può partecipare alla contrattazione aziendale oltre che a quella nazionale e la sua esperienza, proprio per la presenza di una **Organizzazione Operaia** all'interno della fabbrica, può essere socializzata, verificata, in parte anche formalizzata.



# **Nascita del «Modello Operaio»**

FIM - FIOM - UILM  
Sindacati Metalmeccanici

# L'AMBIENTE DI LAVORO



Nel 1968 a cura della FIOM Naz. nascita di un linguaggio comune poi fatto proprio da FIM FIOM UIL nel 1971

Il modello teorico

Curatore Ivar Oddone

# Il Questionario di Gruppo Omogeneo

**Il modello d'uso**

## Questionario di Gruppo

Strumento ad uso del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

### Il Gruppo Omogeneo di lavorazione analizza



**Org. del Lavoro**

Le fasi del processo produttivo in cui opera

**CAUSE**

I fattori nocivi presenti secondo lo schema dei 4 gruppi di fattori nocivi

1 gruppo	2 gruppo	3 gruppo	4 gruppo
Temperatura	Polveri	Lavoro fisico	Posizioni disagiati
Umidità	Liquidi		Ritmi – Carichi
Ventilazione	Fumi		Monotonia
Rumore	Gas		Ripetività
Illuminazione	Vapori		Responsabilità
Cubatura e spazio	Vibrazioni		Turni
	Radiazioni		
<b>Gli effetti sulla salute che ne derivano</b>			
<b>Infortunati</b>		<b>Disturbi e malattie</b>	

**EFFETTI**

#### Propone – Rivendica

Modifiche delle condizioni di lavoro da richiedere all'azienda

Rilevazioni dei dati ambientali

Visite ed esami ai lavoratori



# FATTORI NOCIVI

## 1° GRUPPO

Dei 4 fattori di rischio, questo: il 1° è quello che ad oggi si chiamerebbe **ECOLOGICO**, non direttamente legato al processo produttivo, ma che vale per il dentro e fuori un luogo di lavoro.



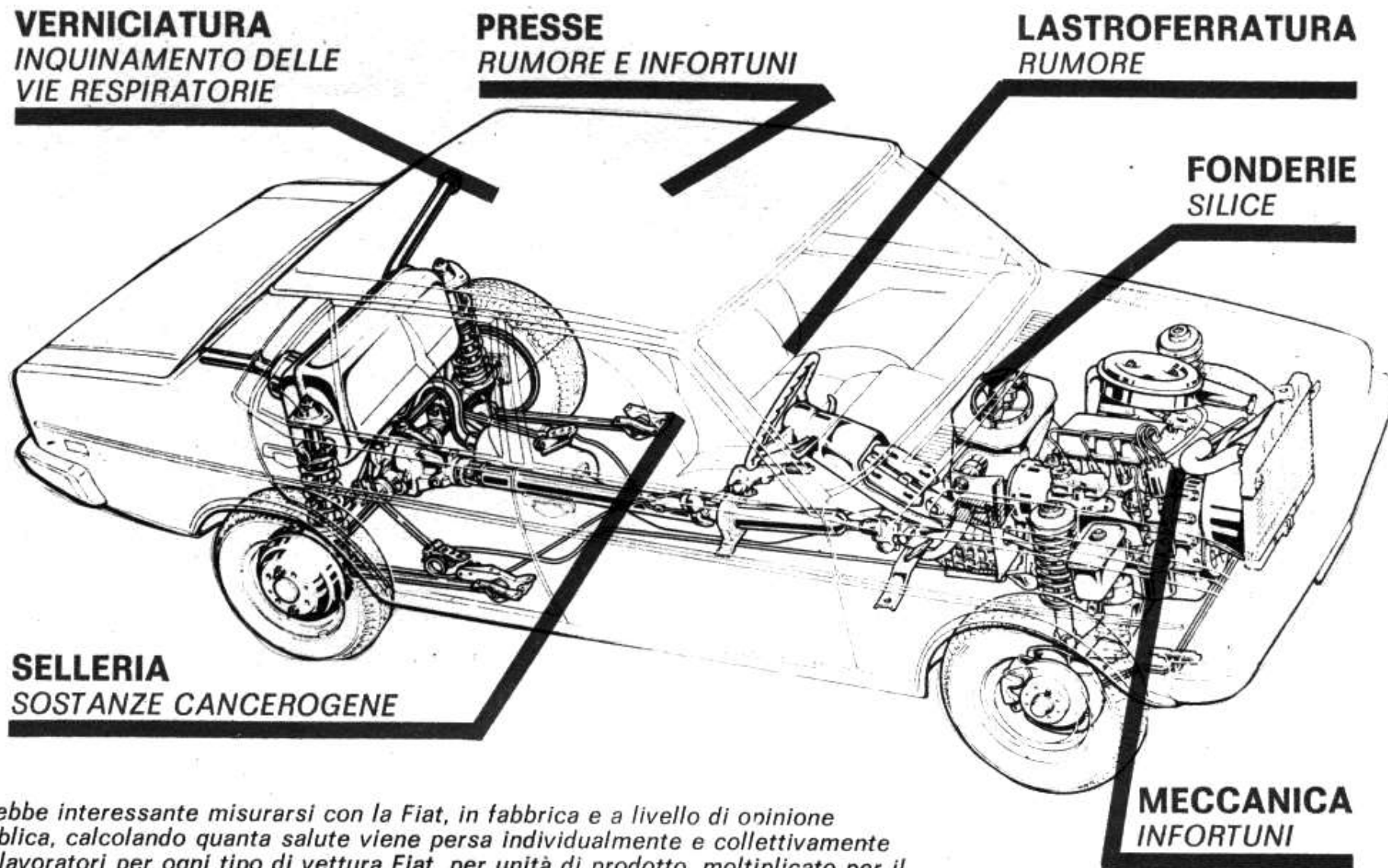
**1° presente anche in una casa di abitazione**

# Un caso emblematico: la FIAT MIRAFIORI

La “Mappa di Rischio e l’accordo sulle aree proritarie del 7/7/’77



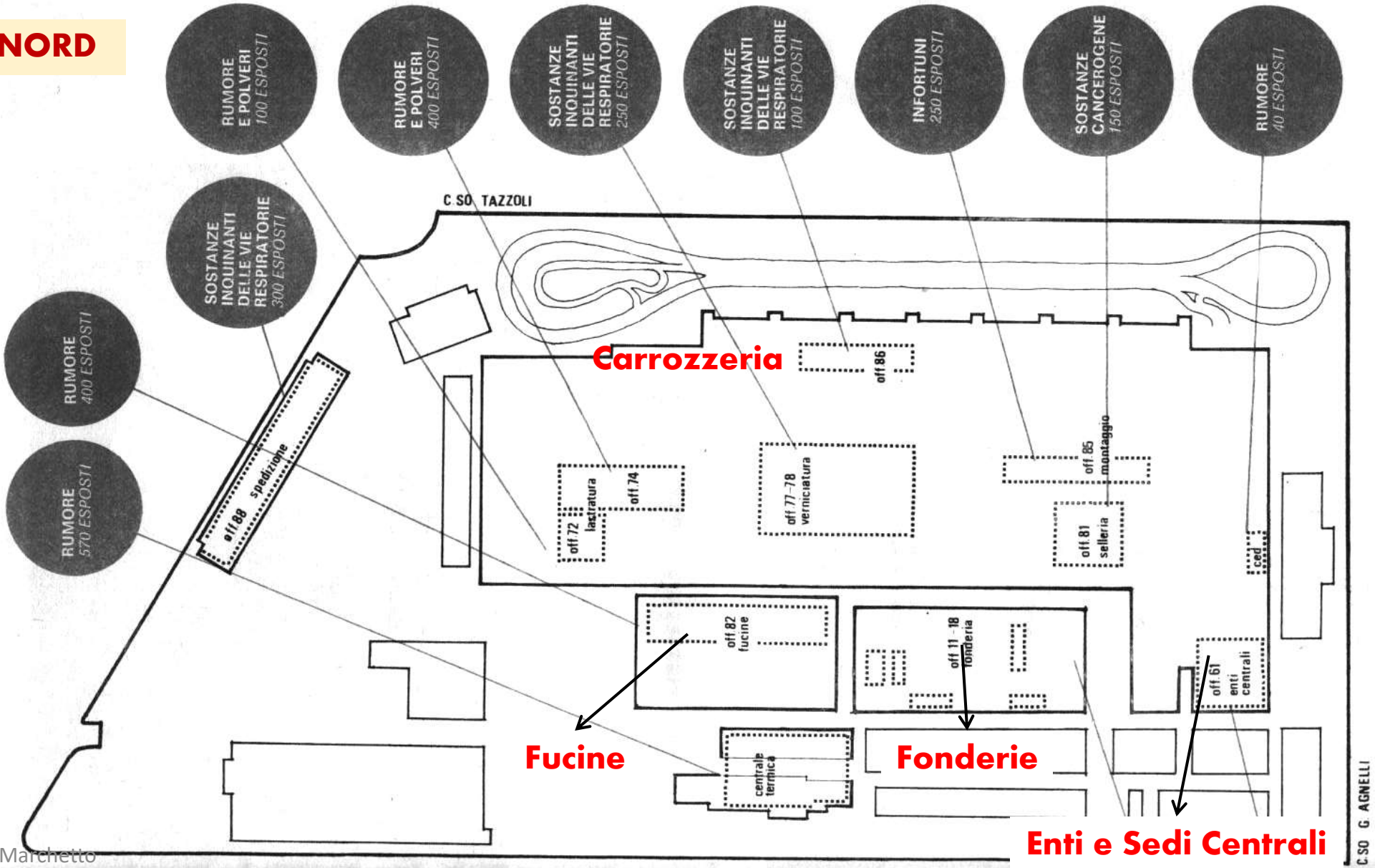




*Sarebbe interessante misurarsi con la Fiat, in fabbrica e a livello di opinione pubblica, calcolando quanta salute viene persa individualmente e collettivamente dai lavoratori per ogni tipo di vettura Fiat, per unità di prodotto, moltiplicato per il numero totale di vetture prodotte.*

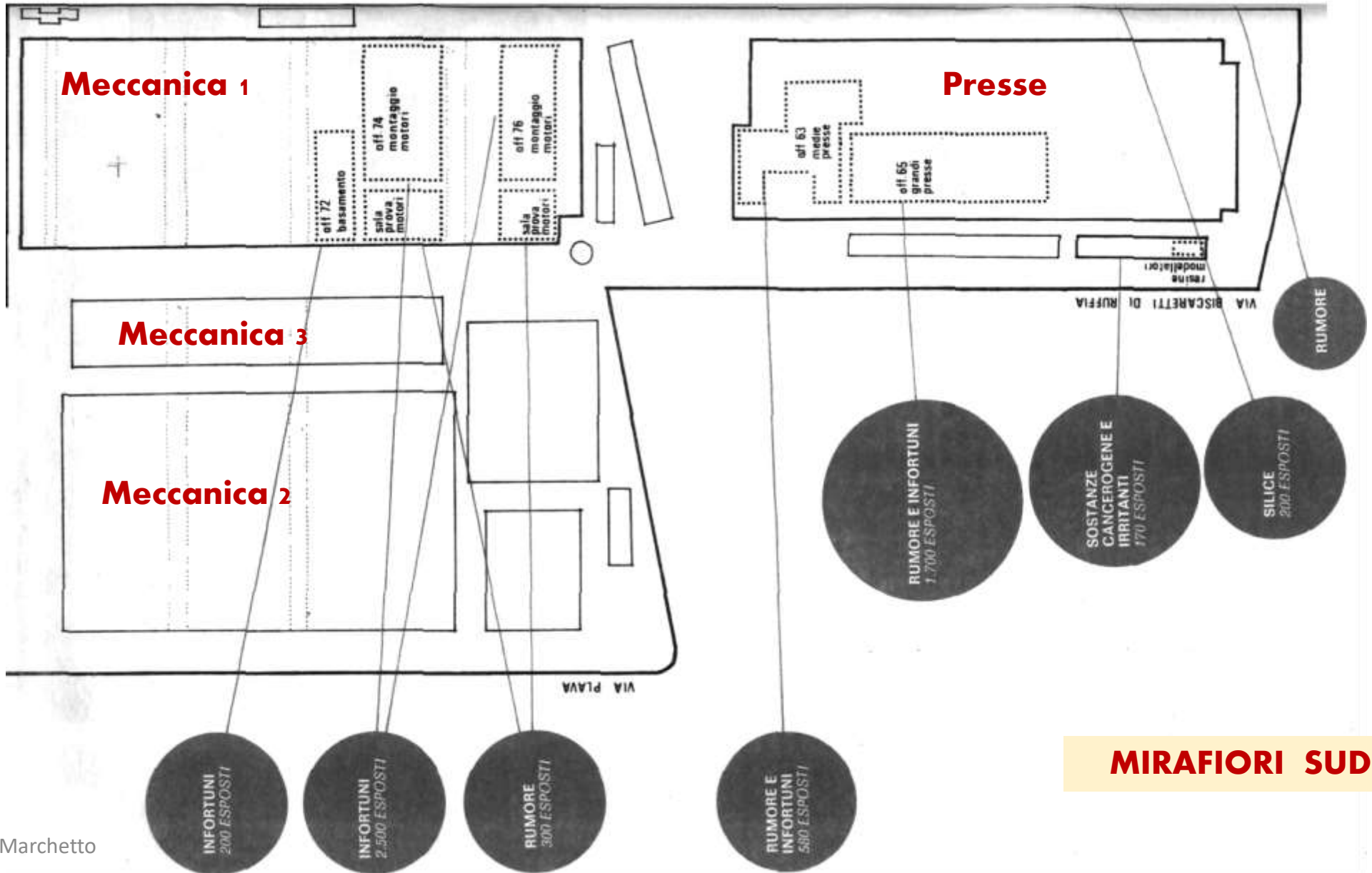
# 1° Mappa Grezza di Rischio della Mirafiori

## MIRAFIORI NORD





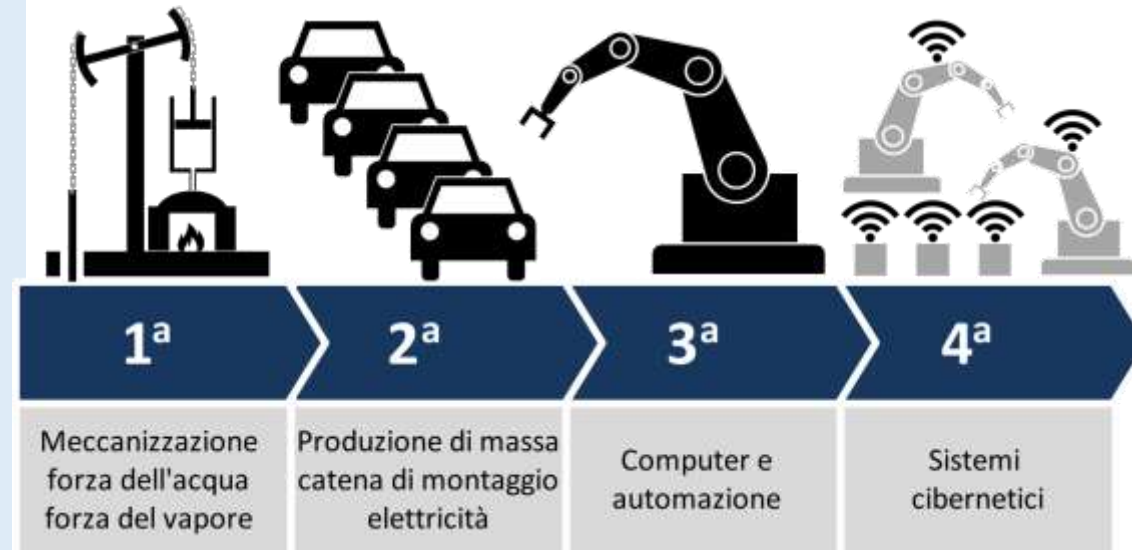
# 1° Mappa Grezza di Rischio della Mirafiori



**MIRAFIORI SUD**

# I primi risultati






- O meno rischio, o meno esposizione al rischio;
- Quindi pause a partire da quelle per Bisogni Fisiologici = 4% della presenza in officina = ca. 20 minuti – un accordo dimenticato frutto di un accordo del 1962;
- Fa un balzo avanti, dovuto alla contestazione dei lavoratori, il processo di innovazione, non è ancora automazione, ma è meccanizzazione spinta.



# **Prime «riappropriazione dei modelli scientifici»**

**Con la pratica diffusa della contrattazione si scoprono per es.  
le «Tabelle di Fattori di Riposo»**

## LA TABELLA DEI FATTORI DI RIPOSO IN USO ALLA FIAT

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 <b>SEDUTO</b> 	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 <b>IN PIEDI</b> 	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 <b>IN GINOCCHIO</b> 	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 <b>CORICATO</b> 	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 <b>IN MARCIA</b> 	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

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



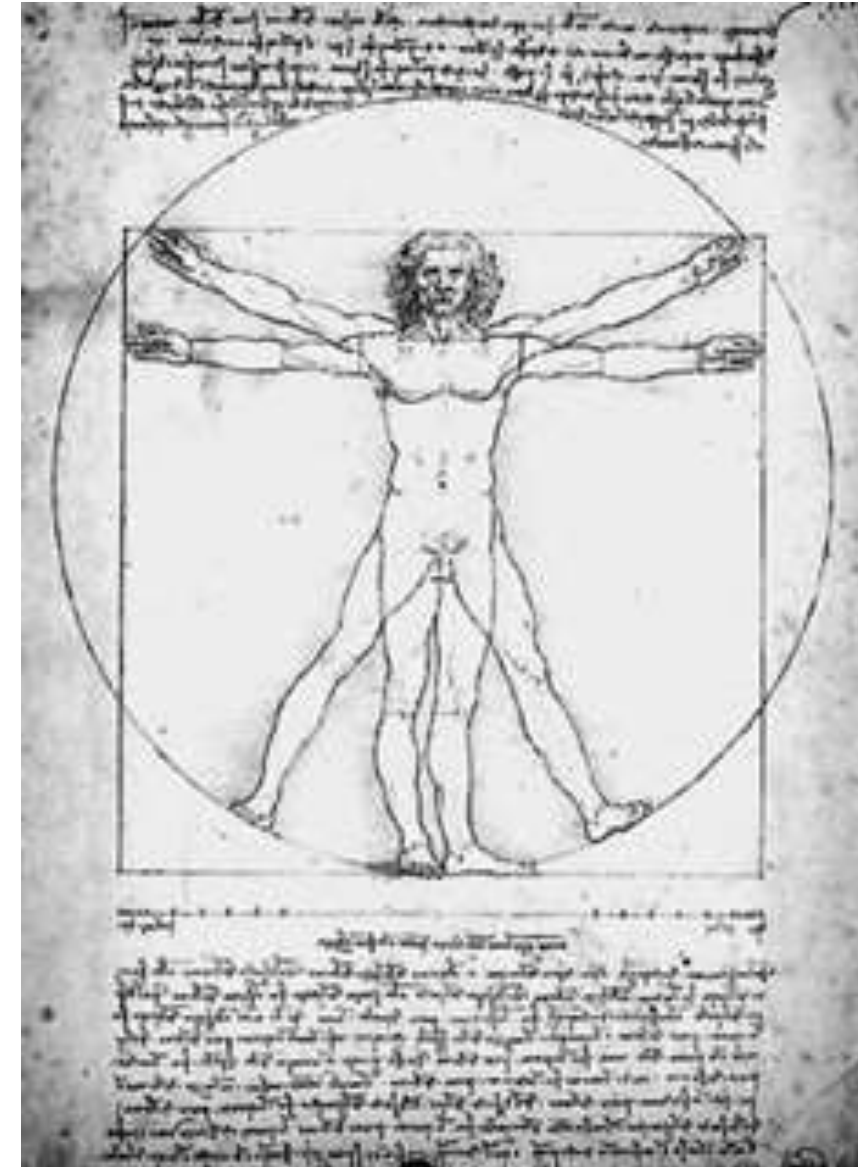
# ALTRE ELABORAZIONI PROVENIENTI DAL MONDO SCIENTIFICO

## I tempi di lavoro e i coefficienti di riposo

I **coefficienti maggiorativi** per effetto stancante (F.F. e F.R.) si basano sui principi di **fisiologia** applicata al lavoro umano. Gli elementi di cui si tiene conto per determinare i coefficienti di riposo sono:

- A) Fattore Fisiologico (necessità personali)**
- B) Posizione**
- C) Movimenti**
- D) Sforzo muscolare**
- E) Attenzione**
- F) Sforzo mentale**
- G) Monotonia**
- H) Ambiente**
- I) Illuminazione**
- L) Rumorosità**
- M) Temperatura**

- per ciascuno dei quali, a seconda del livello, corrisponde un valore.



**In questa c'è la differenza  
tra Uomo e Donna**

**TABELLA ALTRA**

allegato

ELEMENTI DI RIPOSO	DESCRIZIONI	% COEFF. DI MAGG.	
		Uomo	Donna
<b>A) Necessità personali F.F.</b>	<b>Valori standard generali</b>	<b>4,0</b>	<b>6,0</b>
<b>B) Posizione</b>			
1. seduti	1. Lavoro sedentario normale	0,5	0,5
2. in piedi	2. Corpo appoggiato solo sui piedi	1,0	1,5
3. posizione non naturale	3. Curvi	4,0	5,0
<b>C) Movimenti</b>			
1. normali	Libertà di movimento all'intorno del posto di lavoro	0,5	0,5
2. limitati	Spazio di lavoro limitato	1,5	2,0
<b>D) Sforzo muscolare</b>	<b>Sforzo statico equivalente (Kg)</b>		
1. trascurabile	1. 0	-	-
2. molto leggero	2. 0 - 2	2,0	3,0
3. leggero	3. 2 - 5	3,0	4,0
4. medio	4. 6 - 10	4,0	5,0
5. pesante	5. 11 - 20	7,0	12,0
<b>E) Attenzione</b>			
1. intermittente	1. Lettura strumenti buona	-	-
	2. Lettura strumenti scarsa	1,0	1,0
2. continua	3. Lavoro su macchine di precisione	2,5	2,5
3. media tensione	4. Controllo visivo	4,0	4,0
<b>F) Sforzo mentale</b>			
1. assenza tensione nervosa	1. Lavoro senza preoccupazione	-	-
2. leggera tensione nervosa	2. Lettura strumenti luce scarsa	1,0	1,0
3. media tensione	3. Processo abbastanza complesso	2,0	2,0
<b>G) Monotonia</b>			
1. lavoro poco monotono	1. Ciclo superiore a 1 minuto	-	-
2. lavoro monotono	2. Ciclo da 0,25 a 1 minuto	1,0	1,0
3. lavoro monotono	3. Processo abbastanza complesso	2,0	2,0
<b>H) Ambiente di lavoro</b>			
1. buono	1. Pulito-sano-ventilato	-	-
2. leggermente scarso	2. Ventilaz.scadente, fumo, odori	1,0	2,0
<b>I) Illuminazione</b>			
1. buona	1. Nessuna variazione e riflessi	-	-
2. leggermente scarsa	2. Qualche riflesso	1,0	1,0
<b>L) Rumorosità</b>			
1. poco rumoroso		-	-
2. rumore continuo		0,5	0,5
3. rumorosità forte		1,0	1,0
<b>Temperatura (umidità 70-80%)</b>	<b>Temp. gradi</b>		
1. normale	10 - 24		0,5
2. leggermente alta	24 - 32		1,5
3. alta	32 - 38		5
4. eccessiva	>38		15

# Anni '70 e '80 = un primo risultato

La prima spesa delle aziende fu sulle bonifiche aziendali – contribuirono:

1. Singoli imprenditori e aziende per la decisione di bonificare le loro aziende;
2. Il processo di innovazione tecnologica;
3. **Il «modello operaio» (la Dispensa Ambiente di Lavoro di I. Oddone) = contrattazione e conflitto.**





**In pratica si può dire questo: dalla fine degli anni '60 in poi abbiamo la produzione di un linguaggio e la riappropriazione degli «elementi tecnico scientifici»**

*La produzione di un linguaggio:*

- Con la produzione della «Dispensa Ambiente di Lavoro»;
- Con il «Progetto San Donato»;
- Con il «Progetto Tecnologia e Salute» (utilizzo dell'informatica = DB3), per la CGIL Nazionale e per la FIOM nazionale e Piemonte;


*La «riappropriazione degli elementi tecnico-scientifici»:*

- Con la contrattazione sui tempi di lavoro alla FIAT per tutti gli anni '70 (in Meccanica);
- Con la divisione tra CGIL CISL UIL del 1986 si ha la fine di questa esperienza;



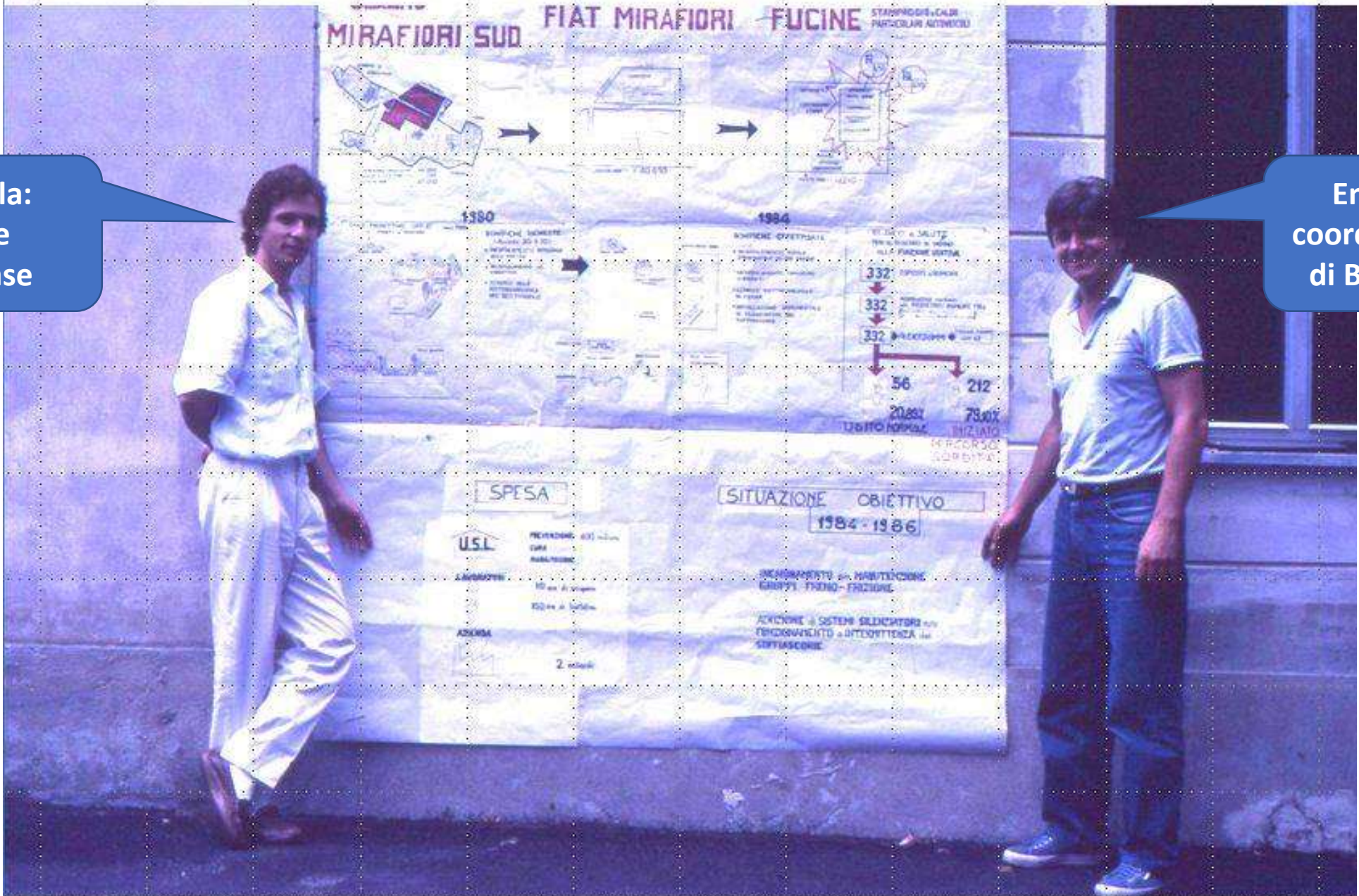


# **Il movimento entra nelle «istituzioni»**



A Torino sin dal 1973 le lotte dei lavoratori si fanno sentire anche nell'ambito istituzionale, vuoi ricordare questo passaggio?

Angelo Vella:  
operatore  
Unità di Base

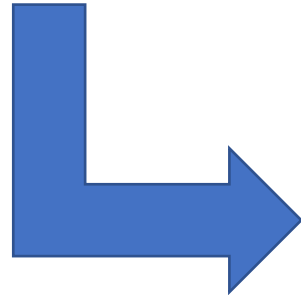


Enrico Mana:  
coordinatore Unità  
di Base di Torino



# Nel 1979

Importante contributo della **Unità di Base di Mirafiori Sud** nella elaborazione dei Questionari della Linea 5 dell'Officina 11 delle Fonderie



CITTA' DI TORINO

ASSESSORATO ALLA SANITÀ E SERVIZI SOCIALI

UNITÀ DI BASE MIRAFIORI SUD  
VIA NEGARVILLE 8

ELABORAZIONE DEI QUESTIONARI DI GRUPPO OMOGENEO

DELLA LINEA 5 DELL'OFFICINA 11 DELLA TEKSID - FONDERIE - MIRAFIORI

GIUGNO 79



## Le UNITA' DI BASE = come lavoravano...

- **L'innovazione più grande fu quella data dalla ricerca costante della partecipazione:** dai Delegati sindacali (attraverso la produzione delle **Mappe Grezze di Rischio**) e con la produzione dei **Questionari di Gruppo Omogeneo** con i lavoratori.
- I criteri attraverso i quali si costruivano le priorità di intervento erano le aziende dove i rischi erano **i più gravi, i più frequenti e/o diffusi, i più prevenibili.**
- Alla fine della fiera però il criterio che determinava la scelta era quello della **prevenibilità**, nel senso che da parte di un sindacato un rischio è prevenibile se ci sono delle persone che si fanno carico dei problemi della nocività ambientale, diventando esse stesse, attraverso la loro esperienza e conoscenza del luogo di lavoro degli **“esperti grezzi”**, (specie i Delegati sindacali) e questo non in alternativa agli **“esperti tecnici”** (es. gli Ispettori, i medici del lavoro, ecc.) ma complementari a questi.

# Il percorso di partecipazione

Il percorso in sintesi che era alla base della programmazione degli interventi era grosso modo il seguente:

- 1. i sindacati facevano pervenire alle UdB una richiesta (scritta) di intervento su una o più fabbriche (ovviamente la richiesta veniva prima dai singoli Consigli di Fabbrica);**
  - 2. ci si trovava in una sede sindacale o delle UdB con alcuni dei Delegati, presenti gli Operatori delle UdB e qualche sindacalista a tempo pieno;**
  - 3. si programmavano dei successivi incontri per recuperare dai Delegati a) il ciclo produttivo, b) le aree prioritarie di rischio, c) le fonti di rischio e la loro entità, con il numero di esposti, d) le prime ipotesi di bonifica ambientale.**
- A seconda della complessità di questo recupero gli incontri potevano essere più di uno.
  - Alla fine ai Delegati venivano fornite le **“Mappe Grezze di Rischio”** prodotte dagli Operatori delle UdB. I Delegati portavano in fabbrica questi prodotti (erano solitamente dei cartelloni 70x100), li facevano vedere al rimanente dei Delegati del loro Consiglio di Fabbrica: se del caso c'erano delle aggiunte, degli arricchimenti.
  - Dopo di che tali mappe di rischio potevano essere usate in assemblea con i lavoratori per illustrare il lavoro fatto con gli Operatori della UDB.
  - Alla fine si doveva decidere se varare una piattaforma di richieste alla Direzione Aziendale sui problemi dell'ambiente di lavoro e del suo risanamento.

## 3 bilanci

- Alla fine il percorso prevedeva **3 Bilanci**:
  1. **il Bilancio di Ambiente** = nelle aree considerate quanto era l'entità dei rischi prima e dopo a bonifiche avvenute
  2. **il Bilancio di Salute**, in pratica l'andamento dello stato di salute (anonimo e collettivo) dei lavoratori coinvolti, prima e dopo
  3. **il Bilancio dei Costi**, quelli sostenuti dall'azienda in merito alla bonifiche fatte, ai dispositivi di sicurezza messi a disposizione dall'azienda nei confronti dei lavoratori, dalla informazione/formazione fatta, ecc. – quelli sostenuti dall'USL in termini di Operatori messi a disposizione per il tempo dedicato all'intervento – quelli sostenuti dai lavoratori (e dal sindacato) in termini di ore dedicate alla progettazione dell'intervento, alle ore di trattativa, alle ore di eventuali scioperi, ecc.
- Tutto questo si badi bene in una epoca in cui non c'erano ne la legge 277 (Piombo, Amianto e Rumore) ne tantomeno la 626/94!



# **Il caso Fonderie di Mirafiori**

**I Questionari compilati con i lavoratori al «reparto sbavatura»**

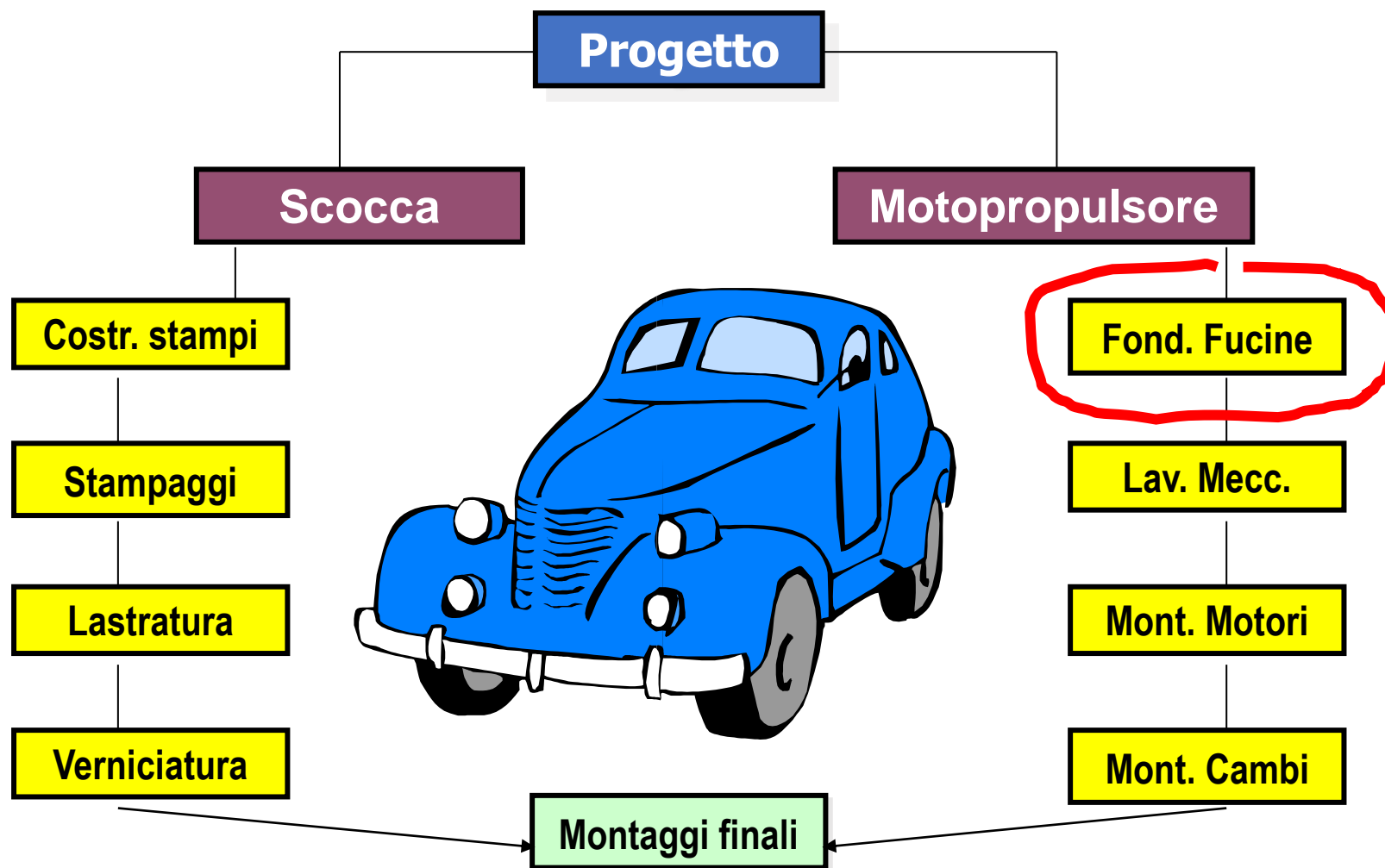
# Il caso Fonderie di Mirafiori



ELABORAZIONE DEI QUESTIONARI DI GRUPPO OMOGENEO DELLA LINEA 5 DELL'OFFICINA 11 DELLA TEKSID - FONDERIE - MIRAFIORI

GIUGNO '79

# Ciclo dell'auto (in generale)



# **Il caso: Fonderie di Mirafiori**



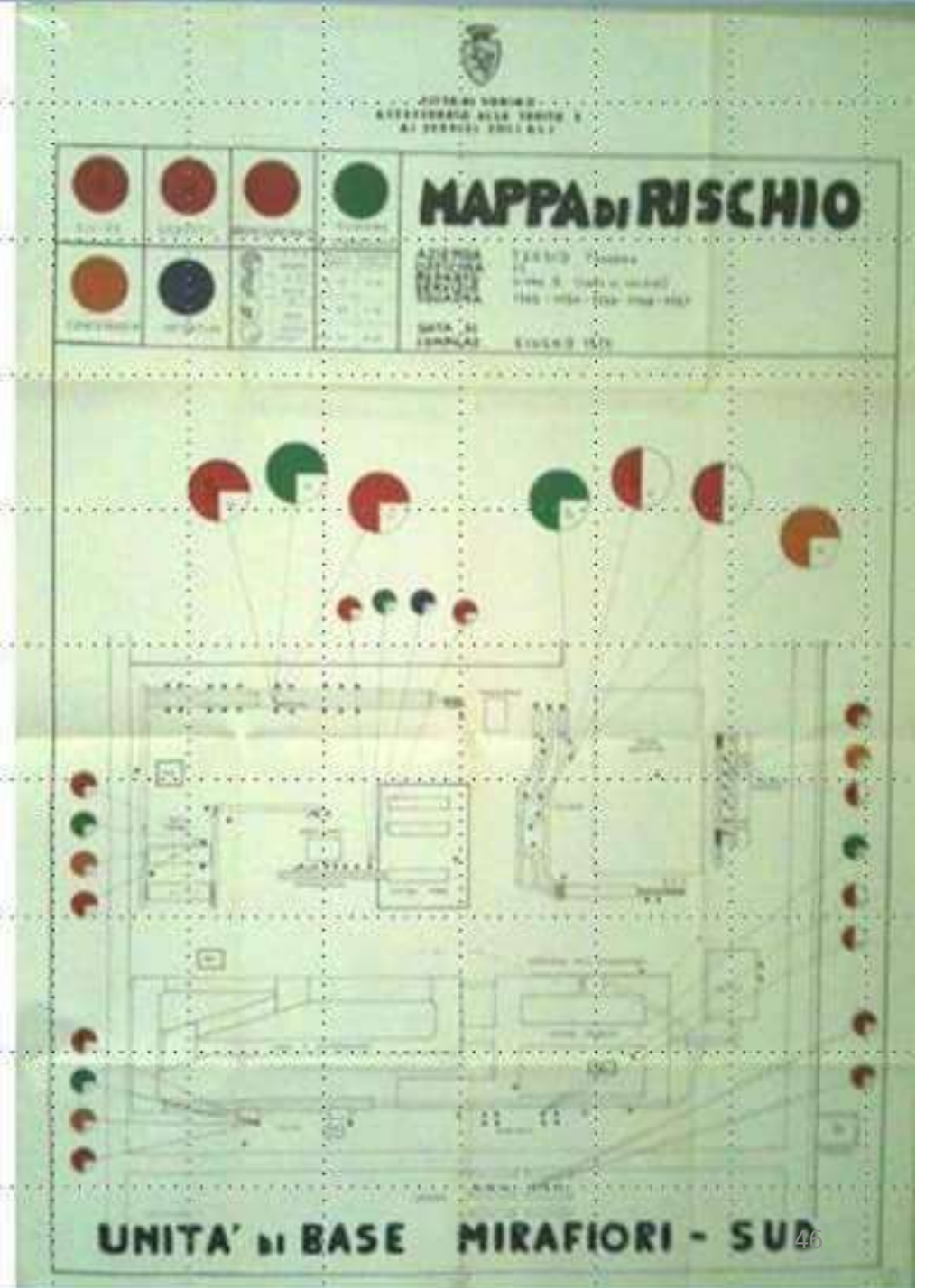
**CITTA' DI TORINO**

**ASSESSORATO ALLA SANITÀ E SERVIZI SOCIALI**

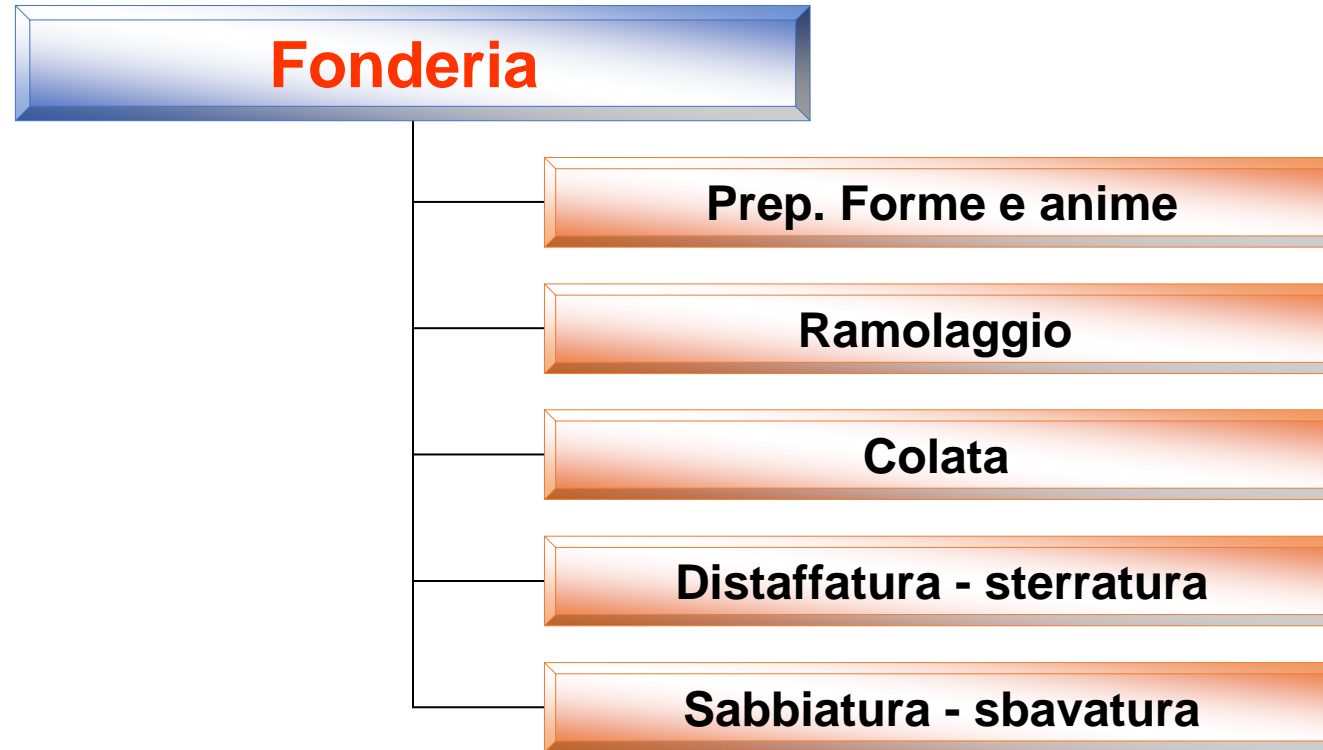
**Unità di Base Mirafiori Sud - Via Negarville 8**



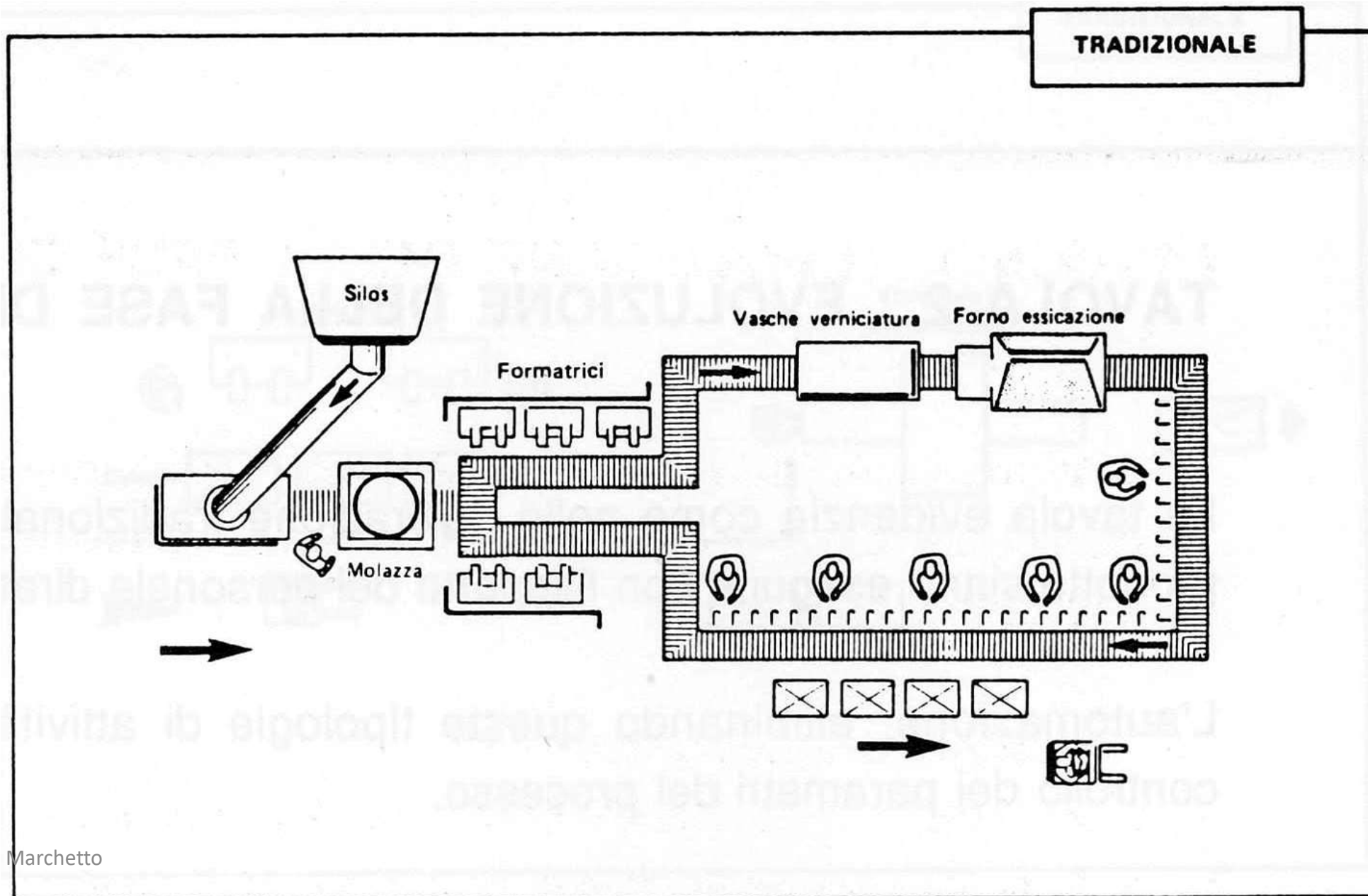
Mapa di Rischio della  
Linea 5 off. 11 del 1976  
delle Fonderie di  
Mirafiori



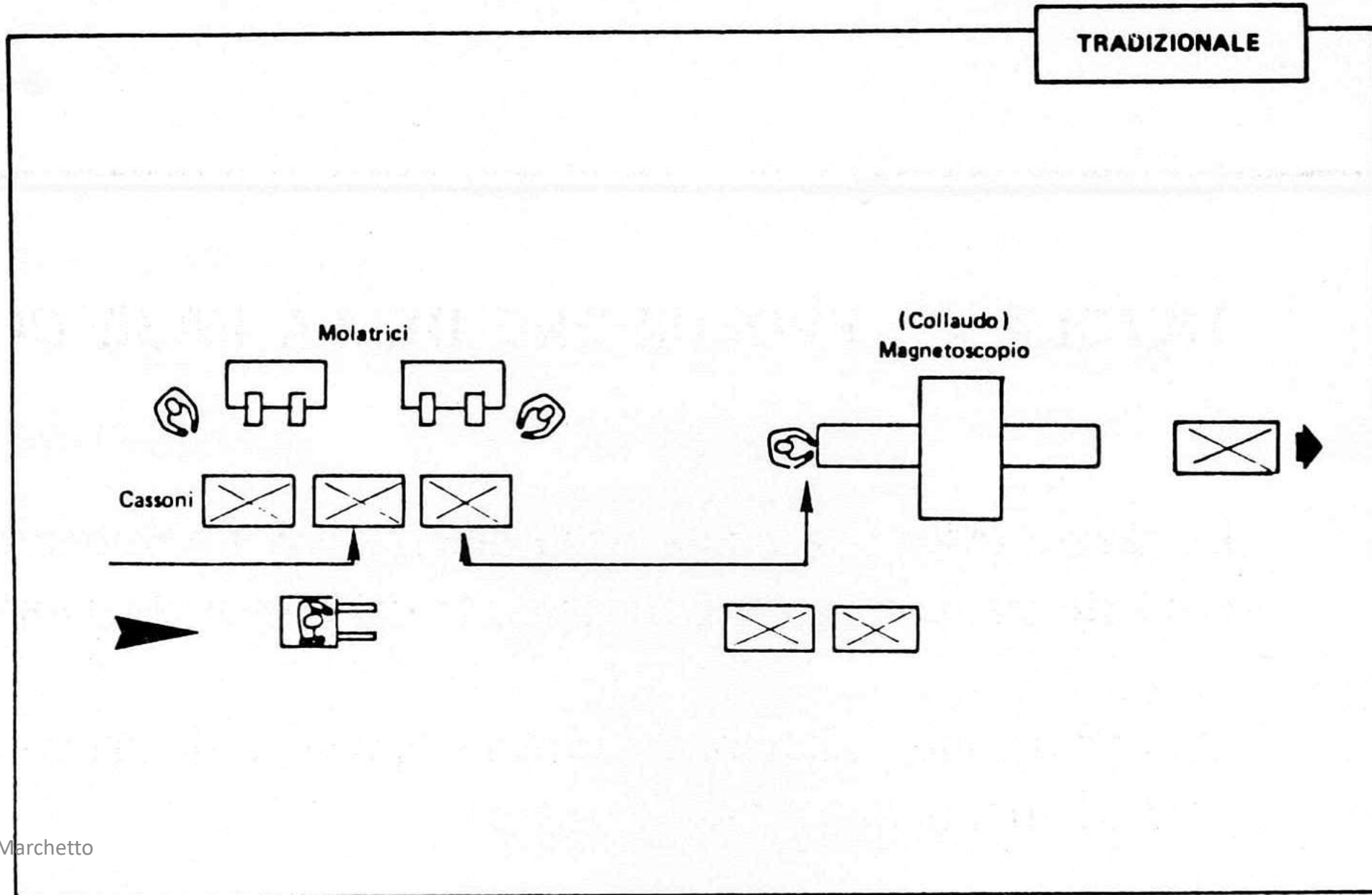
# Fonderia – il ciclo



# Fonderia – layout formatura



# Fonderia – layout finizione





## **Informazioni dal Questionario di Gruppo**

- **Reparto** : **115**
- **Squadra** : **1156**
- **Turno** : **A**
- **N° addetti** : **26 con 1 rimpiazzo ogni 4 operai**
- **Orario di lavoro** : **40 ore su 5 giorni settimanali**
- **Turni** : **2 alternati**
- **Pause** : **30 minuti per refezione più 3 da 30 minuti**
- **Cottimo** : **di gruppo collettivo**
- **Visite ed esami** : **generiche per tutti**

## **Descrizione della lavorazione**

- **Il lavoro di sbavatura consiste nell'eliminare dai basamenti e dai fori dei basamenti stessi, le incrostazioni di terra, gli eccessi di ghisa e le bavature che si formano nelle linee di divisione cella forma dai fori di sfiatamento.**
- **Il lavoro si svolge in piedi e, come strumenti, vengono usati martelli, punzoni e martelli pneumatici (questi ultimi li utilizzano da 5 a 6 operai per turno a seconda della produzione).**
- **Al termine della linea di sbavatura vi è una seconda granigliatrice, che con una graniglia più fine ripulisce il basamento dalla terra ancora rimasta nei fori dello stesso.**



**Informazioni dal Questionario di Gruppo**

FATTORI DI RISCHIO	VALUTAZIONE DEL G.O.O.	SORGENTE DI RISCHIO
<b>1° GRUPPO</b>		
• Temperatura	+++	✓ Eccessivamente calda d'estate, (per la temperatura dei basamenti non sufficientemente raffreddati). Molto fredda d'inverno con correnti d'aria;
• Umidità	+	✓ Scarsissima;
• Ventilazione	+	✓ Scarsissima;
• Rumore	+++	✓ Eccessivo, derivante oltre che dalla linea per via dei martelli pneumatici, dalle Robins e dalla granigliatrice al fondo della linea stessa;
• Cubatura e spazio	+++	✓ Pochissimo spazio tra un operaio e l'altro;
• Illuminazione	++	✓ Scarsa e non omogenea tra una posizione e l'altra;
<b>2° GRUPPO</b>		
• Polveri	+++	✓ Eccessive, dovute alla lavorazione stessa e proveniente dal reparto smaterozzatura;
• Vibrazioni	+++	✓ Causate principalmente dai martelli pneumatici e provenienti dalle Robins di smaterozzatura;
<b>3° GRUPPO</b>		
• Sforzo fisico	+++	✓ Il lavoro è molto faticoso in quanto si svolge sempre in piedi per tutta la giornata del turno e comporta lo spostamento manuale del pezzo che ha un peso variabile dai ., per un totale giornaliero di ca. 1.300 pezzi;
<b>4° GRUPPO</b>		
• Ritmi e carichi di lavoro	+++	✓ Eccessivi, dovuti alla alta produzione richiesta;
• Pause	++	✓ Insufficienti;
• Monotonia e ripetitività	+++	✓ Eccessivi in quanto si eseguono gli stessi movimenti per tutto il turno;
• Responsabilità	+	✓ Scarsa;
• Turni	+	✓ Disagevoli, in quanto non permettono un modo di vita regolare;

**Effetti sulla salute e altro**

**Effetti sul gruppo:** calcolati sugli operai del turno A

Mal di schiena	8	31%	
<b>Disturbi all'udito</b>	<b>20</b>	<b>77%</b>	
Gastrite	12	46%	
<b>Male alle braccia</b>	<b>20</b>	<b>77%</b>	
Difficoltà respiratorie	6	23%	
Artrosi	4	15%	
Mal di testa	4	15%	
Mal di stomaco	13	50%	

**Assenze per malattia** - Si aggirano su una media del 18/20%

**Infortuni** - Rari e di lieve entità, in genere martellate sulle dita.

**Norme antinfortunistiche**

Vengono usati come mezzi protettivi individuali: scarponi, occhiali e guanti. Il casco non viene usato per il notevole fastidio che comporta il suo uso prolungato.

**Servizio sanitario**

Inefficiente e insufficiente come risposta ai problemi sanitari degli operai. L'infermeria, con un infermiere, dista circa 400 metri. Il medico si trova nella sala medica centrale; l'ambulanza viene richiesta per i casi gravi dall'infermeria e si trova nell'infermeria centrale.

**Avvicendamento**

Scarsissimo, si sono avuti negli ultimi mesi, 5 trasferimenti in altri reparti.

**Rilevazioni ambientali**

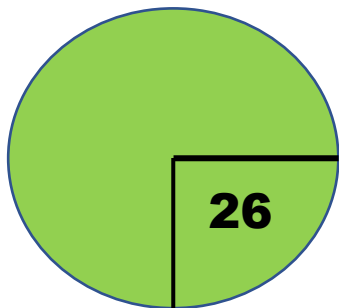
Le ultime sono state effettuate dalla Fiat nel '73. Il giudizio degli operai è negativo sia per come sono state effettuate (senza lo accordo preventivo con gli operai), sia per il mancato ritorno delle informazioni agli operai stessi.

**Altre osservazioni**

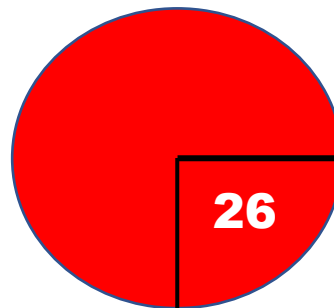
I servizi igienici sono considerati sufficienti.



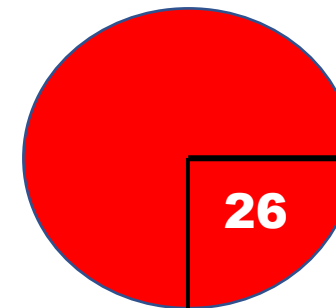
- **Le proposte di bonifica** indicate sono partite dalle richieste del gruppo operaio e sono state elaborate utilizzando le Convenzioni con Enti e Istituti più avanti citati.
- Sulla base della griglia dei sei rischi individuati come prioritari per la Regione Piemonte e cioè: **Rumore, Silice, Asbesto, Cancerogeni, Inquinanti delle vie respiratorie ed Infortuni**, possiamo indicare, tenendo conto dei dati emersi dal questionario stesso, come più gravi, frequenti e prevenibili nell'area in questione:



Rumore



Silice



Inquinanti le vie respiratorie

## Rumore e Vibrazioni

Dal questionario emerge che le fonti principali del rischio sono:

1. **I martelli pneumatici usati nella lavorazione.**
2. **Le Robins e la granigliatrice del reparto smaterozzatura.**
3. **La granigliatrice al fondo della linea di sbavatura.**
4. **Gli aspiratori posti sulla linea.**

Fonte	Proposte di modifica
Per i martelli pneumatici	<ul style="list-style-type: none"> <li>Innanzitutto, data la caratteristica dello strumento e l'impossibilità di intervenire sullo strumento stesso, si deve richiedere una riduzione del tempo di esposizione di almeno altre 2 ore per arrivare ad un massimo di esposizione giornaliero di 4 ore.</li> <li>E' ipotizzabile un'organizzazione del lavoro con tempi di esposizione massimi di 45 minuti e tempi di riposo di almeno 15/ 30 minuti in ambiente non rumoroso.</li> <li>In tal caso si possono utilizzare mezzi di protezione individuale quali tappi, cuffie.</li> <li>È consigliabile fare effettuare durante le pause agli operai bagni di acqua calda alle mani.</li> <li>L'impugnatura del martello dovrà essere rivestita con materiale che assorba bene le vibrazioni (strati di cotone o cuscinetti di gomma-piuma o feltro o gomma-spugna).</li> <li>E' consigliabile (possibilmente nell'infermeria stessa del reparto) una terapia periodica di vitamina C e B1.</li> <li>Sostituire, i martelli pneumatici con macchine automatiche di sbavatura basamenti (risulta che venissero usate macchine automatiche Transfer poi eliminate).</li> </ul>
Per il rumore proveniente dalla smaterozzatura	<ul style="list-style-type: none"> <li>Isolamento acustico delle Robins e della granigliatrice con le caratteristiche descritte al punto (3)</li> </ul>
Per la granigliatrice al fondo della linea	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accertare innanzitutto lo stato di usura delle parti meccaniche più sollecitate, per ripristinare gli originali livelli di rumorosità.</li> <li>Verificare anche in termini di spazio la possibilità di isolare la stessa con materiale fonoassorbente (al limite e prevedibile anche una doppia insonorizzazione), tenendo conto degli accorgimenti necessari per l'ingresso e l'uscita dei pezzi. Le pareti della copertura e la superficie interna devono assicurare un adeguato potere fonoisolante. La copertura più diffusa è comunque quella che utilizza lamiera esterna rigida trattata con materiale antivibrante, uno strato intermedio di materia porosa o fibrosa fonoassorbente e da una lamiera interna forata. L'isolamento deve essere provvisto di cappa aspirante per convogliare i fumi e le polveri fuori dal. l'officina. Si precisa che qualsiasi collegamento tra la struttura isolante e la macchina deve essere fatto con materiale non rigido (o rivestendo i tubi rigidi con materiale antivibrante) per evitare la trasmissione delle vibrazioni e l'aumento conseguente della rumorosità.</li> <li>La misura sarà più efficace se sotto la granigliatrice verranno posti supporti antivibranti.</li> <li>Una manutenzione costante e preventiva dei macchinari e dell'eventuale isolamento è una misura molto importante per mantenere gli originali livelli di rumorosità e le caratteristiche dell'isolamento stesso.</li> <li>Dotare le linea di lavoro di pedane antivibranti per gli operai.</li> <li>Incapsulamento parziale di parti rumorose. Questa misura permette di ottenere risultati soddisfacenti nel caso di rumorosità non elevata, anche se inferiori a quelli realizzabili applicando quanto indicato nel punto (b).</li> <li>Verificare la possibilità di utilizzare getti d'acqua al posto della graniglia per eliminare la terra dai basamenti.</li> <li>Il gruppo inoltre richiede l'applicazione di una cabina lavaggio basamenti all'uscita della granigliatrice stessa.</li> </ul>
Per gli aspiratori posti sulla linea  di Gianni Marchetto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sostituire gli attuali con aspiratori silenziosi esistenti sul mercato.</li> <li>Applicare silenziatori lungo il condotto dell'aspiratore.</li> <li>Rivestire il condotto con materiale fonoassorbente e antivibrante.</li> </ul>

## Rumore

- Dalla descrizione del lavoro e dal tipo di macchinario usato e considerando l'eccessiva concentrazione di macchine in uno spazio così ristretto, il rumore presente nel reparto è da considerarsi estremamente nocivo, anche per la notevole presenza di vibrazioni (in particolare per l'uso dei martelli pneumatici). Per i danni derivanti dal rumore e dalle vibrazioni si rimanda alla descrizione generale all'inizio dello stampato.
- Un discorso particolare deve essere fatto per i mezzi di protezione individuale (cuffie, tappi etc.). Il loro uso continuo, cioè senza pause di compensazione intermedie (in ambiente non rumoroso) provoca effetti di isolamento e disturbi di tipo nervoso (senso di oppressione, capogiri, perdita di equilibrio etc.), nonché irritazioni al condotto uditivo e maggiore possibilità di incorrere in infortuni.
- Stanti le attuali condizioni di lavoro, si presume che col trascorrere del tempo per la maggior parte dei lavoratori esposti aumenterà il rischio di contrarre un'ipoacusia professionale, ossia quella riduzione progressiva dell'udito che può giungere fino alla sordità.
- La bonifica ambientale deve tendere a ridurre il rumore generale del reparto il più possibile (secondo l'odierna letteratura, valori di rumore sugli 80 dB(A), implicano il permanere del rischio per il ¾% dei lavoratori).

**Visite, esami ed indice di rischio**

- I principali strumenti di verifica della bonifica che si propongono, sono: le visite mediche mirate e l'indice di rischio. L'indice di rischio, che tiene conto del numero degli esposti, delle caratteristiche del rumore, del tempo di esposizione degli addetti, calcolato nel reparto in questione è attualmente di 104 dBA. L'importanza di questo numero sta nella possibilità di verificare, a bonifica avvenuta, se sia diminuito o meno e quindi se la bonifica sia stata positiva o meno.
- Sulle visite audiometriche occorre premettere che esse non devono essere intese come uno strumento per impedire l'instaurarsi delle ipoacusie, ma tutt'al più essere intese come punto di partenza, a livello di indagine, per evidenziare quanto danno abbia già provocato la fonte del rischio.
- Infatti le visite permettono innanzitutto di individuare chi è sano e chi invece ha già subito un danno e offrono la possibilità di verificare, a bonifica avvenuta, se questa sia stata veramente efficace accertando se si sia arrestato il danno uditivo permanente per i soggetti già colpiti e se sia diminuito l'indice di perdita temporanea.
- Si propongono quindi l'esecuzione di una audiometria tonale (eseguita, cioè con suoni puri a frequenze determinate), a riposo, cioè almeno 16 ore dopo il termine del turno di lavoro precedente, e di due prove di fatica (sollecitazioni dell'orecchio per via aerea con frequenze determinate) fatte immediatamente dopo la fine del turno di lavoro (entro due minuti, oppure entro le due ultime ore di lavoro), una prima della bonifica e una a bonifica avvenuta. Quest'ultimo tipo di esame è importante per giudicare la pericolosità dell'ambiente e non solo per la constatazione di un danno già instauratosi. In particolare per gli addetti ai martelli pneumatici (rispetto al rischio da vibrazioni) si propongono: una fotopletismografia (esame mirato per la circolazione periferica) e una radiografia agli arti superiori.



**Rilevazioni**

- Si propone come tipo di rilevazione più idoneo per quantificare il rischio da rumore, rispetto all'esposizione che si ha nell'arco delle otto ore (ed anche per la presenza di diversi macchinari funzionanti contemporaneamente), la misura del "Livello sonoro equivalente". Il livello sonoro equivalente (Leq) è l'intensità, media di rumore che arriva ai lavoratori esposti durante il turno di lavoro. Per ogni singola fonte di rumore occorre verificare:
  - intensità del rumore in dB(A), (il dBA indica l'intensità del rumore percepito dall'orecchio umano) e in dBLin (il dBLin è invece l'intensità del rumore reale presente nell'ambiente);
  - spettro di frequenza del rumore (in quanto un valore di rumorosità, se scomposto nelle sue varie frequenze, può presentare diversi livelli di intensità ad ogni frequenza);
  - valori di picco degli eventuali rumori impulsivi;
  - tempi di esposizione.
- Si precisa che le rilevazioni vanno concordate preventivamente con il gruppo operaio, sia per i punti di prelievo che per la loro durata.

**SILICE ED INQUINANTI LE VIE RESPIRATORIE (BRONCOIRRITANTI)**

- **Per quanto riguarda le sostanze inquinanti le vie respiratorie, dal questionario emerge che nel reparto vi è presenza di broncoirritanti sia a livello di polveri che a livello di gas e fumi. Per quanto riguarda le polveri presenti nel reparto, oltre agli effetti broncoirritanti di cui sono portatrici, vi è la possibilità di inalare biossido di silicio, contenuto oltre che nelle anime anche nella terra di fonderia. Il rischio è aggravato dalla presenza di altre polveri e fumi broncoirritanti, nonché dal lo sforzo fisico compiuto e dai fattori microclimatici negativi presenti nel reparto.**
- **Si precisa che, date le caratteristiche della lavorazione (in particolare l'uso dei martelli pneumatici), rispetto alla polvere (in particolare quella di silice), il gruppo in questione è da considerarsi direttamente esposto al rischio e con un grado di nocività molto alto, in quanto la sbavatura coi martelli pneumatici libera nell'aria le particene di polvere metallica e di silicio con le dimensioni più piccole e quindi più pericolose.**

**Ipotesi di bonifica**

Dal questionario emerge che le fonti principali del rischio sono:

1. L'uso dei martelli pneumatici e la lavorazione in'genere della linea.
2. Polvere proveniente dal reparto smaterozzatura.
3. Polvere proveniente dalla granigliatrice al fondo della linea di sbavatura.

<b>Fonte</b>	<b>Proposte di modifica</b>
Per la lavorazione della linea (in particolare per l'uso dei martelli pneumatici)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potenziamento dell'aspirazione localizzata e installazione di nuovi aspiratori locali. In ogni caso questa misura non deve essere fonte di ulteriore aumento di rumorosità.</li> <li>• Manutenzione preventiva e costante degli impianti di aerazione e di aspirazione per mantenere le caratteristiche richieste.</li> </ul>
Per la polvere proveniente dalla smaterozzatura	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incapsulamento totale delle Robins e della granigliatrice e con le caratteristiche descritte al punto (3).</li> </ul>
Per la granigliatrice al fondo della linea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incapsulamento totale della stessa fino al soffitto o con un tetto fornito di cappa aspirante per convogliare i fumi e le polveri fuori dell'officina (con i necessari accorgimenti per l'ingresso e l'uscita dei pezzi). In tal caso l'isolamento proposto coinciderà con l'isolamento acustico se realizzato con pannelli fonoassorbenti.</li> <li>• Verificare la possibilità di sostituire alla graniglia dei getti d'acqua.</li> <li>• Sostituire la granigliatrice con una cabina di lavaggio dei basamenti.</li> </ul>

## **Visite ed esami**

**In considerazione della presenza nel reparto di gas e fumi irritanti per le vie respiratorie e di polveri di silicio, si propongono le seguenti visite periodiche:**

- prove di funzionalità respiratoria (una prima e una dopo la bonifica) che nell'immediato devono servire ad accertare chi ha già subito un danno e chi no e, a bonifica avvenuta, verificare che non si sia instaurato un danno per chi non ne aveva e non si sia aggravato il danno, per chi già lo presentava, più di quel che comporta l'evoluzione naturale della malattia;**
- radiografia toracica (nel caso siano state effettuate nel '78, si ritiene valido avere i risultati di queste).**

**Per la procedura delle visite si propongono le norme che detta la Convenzione sulla Silice ed Asbesto che il Comune di Torino ha stipulato con l'Istituto di Medicina del Lavoro dell'Università di Torino.**



## **Rilevazioni**

Si propongono, per le sostanze inquinanti delle vie respiratorie e per la silice, le seguenti rilevazioni :

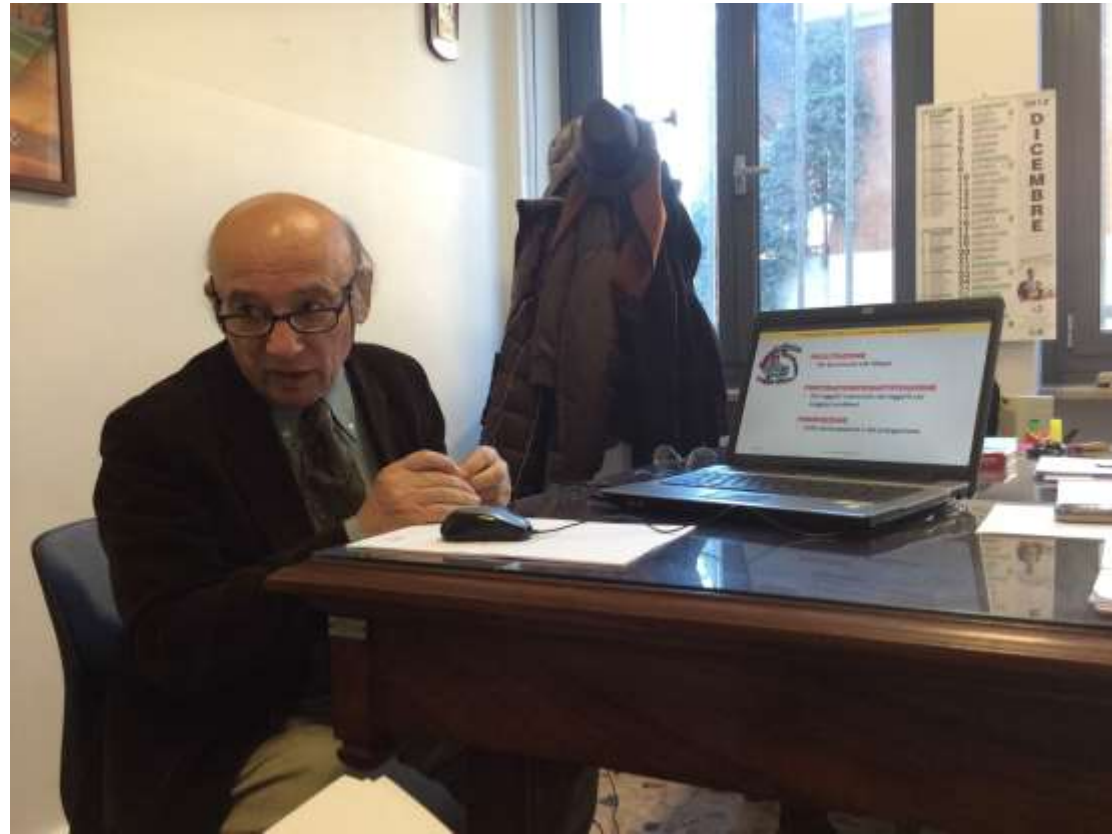
- prelievo di campioni di polvere per determinarne la quantità totale e la misurazione della frazione inalabile;
- prelievo di campioni di gas e vapori per determinarne la concentrazione e le loro quantità relative.

Si precisa che i prelievi vanno effettuati all'altezza delle prime vie aeree (naso e bocca) nel caso che si voglia determinare l'esposizione; invece, rispetto ai punti di bonifica precedentemente indicati, per valutare l'efficacia dei sistemi adottati, vanno effettuati prima e dopo gli interventi di bonifica stessi. I punti di prelievo devono essere fissati preventivamente dal gruppo operaio.

## **Disturbi**

- Per quanto riguarda i disturbi denunciati dal gruppo, non è possibile stabilire in questa fase un rapporto preciso di causa-effetto tra ambiente di lavoro e i sintomi o le malattie denunciati (si può dire ad esempio che il mal di testa può essere provocato dall'ambiente di lavoro come da altre cause e lo stesso vale per il mal di stomaco). Mentre la silicosi può essere provocata solo dall'ambiente di lavoro.
- Allora si può affermare che alcune malattie sono soltanto di origine professionale (ad esempio la silicosi) ed altre possono essere causate sia dall'ambiente di lavoro che da cause diverse (ad esempio la sordità può essere causata, oltre che dal rumore in fabbrica, anche malattie come l'otite).
- Evidentemente in un ambiente molto rumoroso, il primo fattore di rischio da considerare è il rumore stesso, specie quando la percentuale di disturbi all'udito denunciati dal gruppo è elevata. Lo stesso vale per gli ambienti molto polverosi, specie quando il gruppo denuncia un'alta percentuale di bronchiti.

# Commento di Gianni Marchetto



## I fatti positivi dell'esperienza:

- si è raggiunto il massimo (a nostra conoscenza in campo nazionale) del **rapporto tra esperienza operaia e scienza** e parallelamente tra una **struttura sindacale di fabbrica** (il CdF delle Fonderie di Mirafiori) e un **Ente locale** (USL e l'UdB di Mirafiori);



# L'esperienza: il positivo e i limiti

## i limiti:

- è una esperienza che negli anni '70 ha investito solo le medie e grandi aziende (con notevoli risultati positivi, quel tanto che la partita ambiente di lavoro è la maggior spesa sostenuta dalle imprese per tutto l'arco degli anni '70), in un periodo in cui le stesse “**delocalizzavano**” le produzioni, specie quelle a grande rischio, nelle piccole aziende;
- man mano che si portavano a casa nuovi diritti sui problemi della tutela della salute nei luoghi di lavoro (accordi, contratti, leggi), ricompariva un po' alla volta la “**delega**” quando il tutto era nato sul concetto di “**non delega**”, prima all'interno dei CdF (vedi per tutto i Comitati o le Commissioni Ambiente un po' alla volta staccate dal resto dei CdF, stessa cosa nei sindacati di categoria), fino ad arrivare (almeno qui a Torino) con la Legge 833 di Riforma Sanitaria del '78, (di cui è bene ricordare tutta la parte riguardante il capitolo Prevenzione nei luoghi di lavoro che aveva in sé tutta la elaborazione sindacale di quegli anni, e quindi il recupero delle Mappe di Rischio, ecc.), a delegare la produzione delle Mappe di Rischio alle strutture delle UdB, in questa fase con un ruolo ancora paritario con i CdF.
- In pratica a fronte di nuovi diritti positivi raggiunti sul fronte delle leggi di tutela, il sindacato (specie quello esterno ai luoghi di lavoro) si ritraeva e delegava il compito ai tecnici delle UdB;



## epilogo:

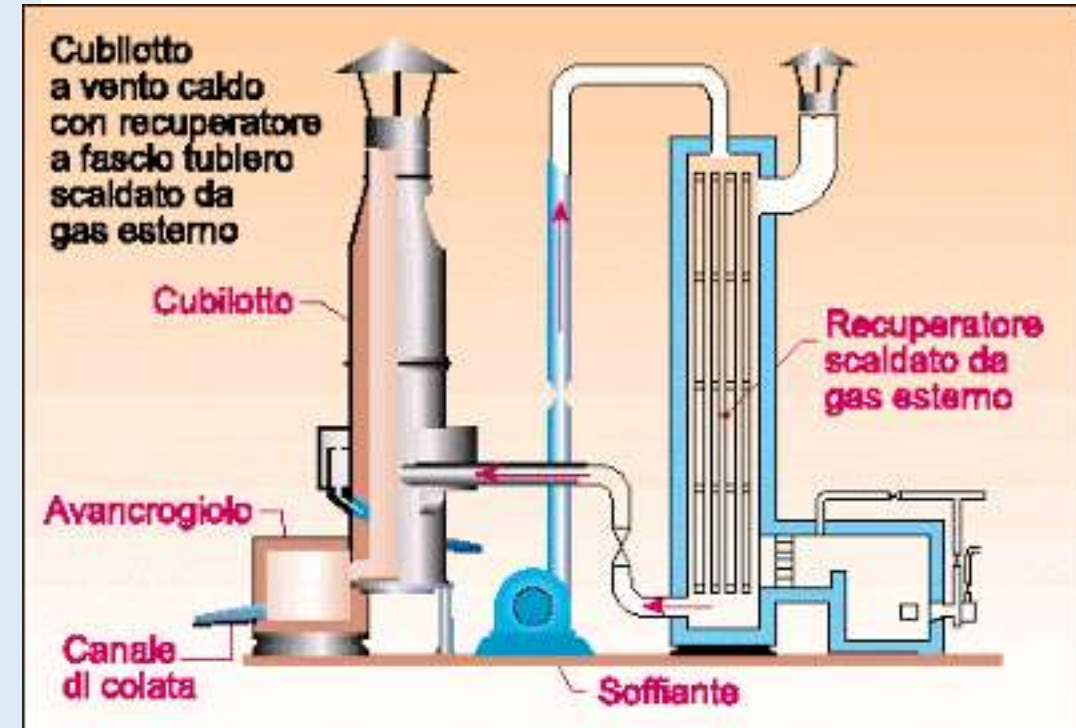
- con la sconfitta operaia avvenuta, specie alla FIAT nell'80, questa esperienza si affievoliva e si spense all'indomani della divisione sindacale dovuta al conflitto intercorso tra le Confederazioni Sindacali sulla scala mobile nella prima metà degli anni '80.
- Forse non poteva essere altrimenti: un movimento nato unitariamente sui problemi essenzialmente della difesa della salute, sulla **“non delega e la validazione consensuale”**, non poteva resistere ulteriormente alla divisione del movimento sindacale.
- Intanto nelle forze politiche nelle amministrazioni di Torino e nelle ASL presero piede un ritorno indietro verso ipotesi più tecnocratiche e meno partecipative (perché la partecipazione è faticosa!) che però alla lunga non portarono esiti più ricchi, più positivi.

# La deriva, nei CdF, negli apparati

- Più andava avanti l'esperienza dei Comitati Ambiente più cresceva la «delega» a questi da parte dei rimanenti dei Delegati;
- Il Salario, o la riduzione di orario, le pause o il passaggio di categoria lo puoi godere nel momento successivo all'accordo – le bonifiche ambientali hanno bisogno di maggiore tempo legato alle decisioni del padrone e dal processo di innovazione;
- Più si saliva negli apparati meno c'era la comprensione delle conquiste fatte dai lavoratori con i loro Consigli di Fabbrica sui problemi dell'Ambiente di Lavoro.

# La gestione della 1a parte dei CCNL

- È stata questa una «occasione mancata», nel senso che il sistema di informazioni che la 1a parte dei CCNL conteneva, venne gestito unicamente dai sindacati a livello provinciale, con scarsissime ricadute sulla politica rivendicativa dei Consigli di Fabbrica;
- Solo alla Fonderie e Fucine di Torino, Carmagnola, Borgaretto e Venaria (ora inglobate nella TekSid), si operò ad un confronto che durò ca. 2 mesi con la direzione;
- Venimmo così a sapere dei piani industriali del settore, della differenza tra la «ghisa grigia e quella sferoidale» che venne usata nei forni «cubilotto» nella Fonderia Ghisa di Carmagnola con la prospettiva di produrre 2milioni di basamenti anno – cosa mai raggiunta e con un cubilotto sempre spento.



## *Altra occasione mancata da parte della FLM Nazionale*

- *Per 3 giorni di Seminario i Comitati Ambiente della Mirafiori con il gruppo dirigente della FLM e di CGIL CISL UIL di Torino più i Patronati sindacali si ritrovarono a Saint Pierre in Valle d'Aosta per «produrre la Mappa di Rischio» che venne portata poi nelle vertenze del 7/7/77;*
- *Assenza TOTALE della FLM Nazionale! Nonostante fossero stati invitati.*





# Il Taylorismo nel Sindacato


Quanto della pratica del taylorismo, la divisione del lavoro tra **chi pensa e chi esegue** da parte delle imprese si è riverberata nella pratica sindacale?

- In occasione delle «**mille vertenze**» del 1975 è del tutto assente, in quanto la elaborazione delle vertenze, la loro conduzione è tutta in mano ai Consigli di Fabbrica (salvo la loro conclusione voluta dalla FIAT all'Unione Industriale con le segreterie della FLM provinciale);
- Del tutto opposta invece la «**Vertenza del 7/7/'77**» che vede la segreteria nazionale come «**i pensatori**» e i Consigli di Fabbrica come «**esecutori**» – agli uni, i pensatori, la delega alla elaborazione, agli altri, gli esecutori, la pratica delle lotte;
- Per cui tra i Delegati hanno maggior peso i «**capi popolo**» (con i relativi cortei e rullar dei tamburi) al posto dei «**contrattatori**».

# L'egemonia procede

- La gestione delle 150 ore procede con un Seminario concordato con le direzioni di stabilimento dei vari settori della Mirafiori (= Capi del Personale e i medici di Fabbrica), con alcuni docenti del C.T.O. di Torino – partecipano pure degli studenti di Medicina che useranno il Seminario nelle loro tesi di laurea,
- Partecipano i 30 membri dei Comitati Ambiente dei vari settori della Mirafiori;
- Ogni Comitato Ambiente porta al Seminario una realtà indagata attraverso l'uso del «Questionario sull'Ambiente di Lavoro»
- I Docenti avevano il compito della redazione di «schede tecniche» e di indicazioni a «visite ed esami».

# Il «modello operaio» esce sul territorio...



A Torino c'è «l'esportazione sul territorio»  
del Modello Operaio - vuoi ricordare questo  
passaggio?

# **Il passaggio dalla fabbrica al territorio**

**Il Progetto San Donato di Torino**



# Dai Consigli di Fabbrica ai Consigli di Zona

Nei primi anni '70 il movimento si sposta dalla fabbrica al territorio e va a scuola con le 150 ore

- I Consigli di Zona che si occupano dei «trasporti, della Sanità, della casa, delle bollette dell'energia con l'autoriduzione, ecc.»;
- L'applicazione del contratto del '73, permette ai lavoratori di frequentare le scuole medie per acquisire il diploma che negli anni della propria gioventù gli erano stati impediti;
- Per non dire la frequentazione a seminari all'Università .



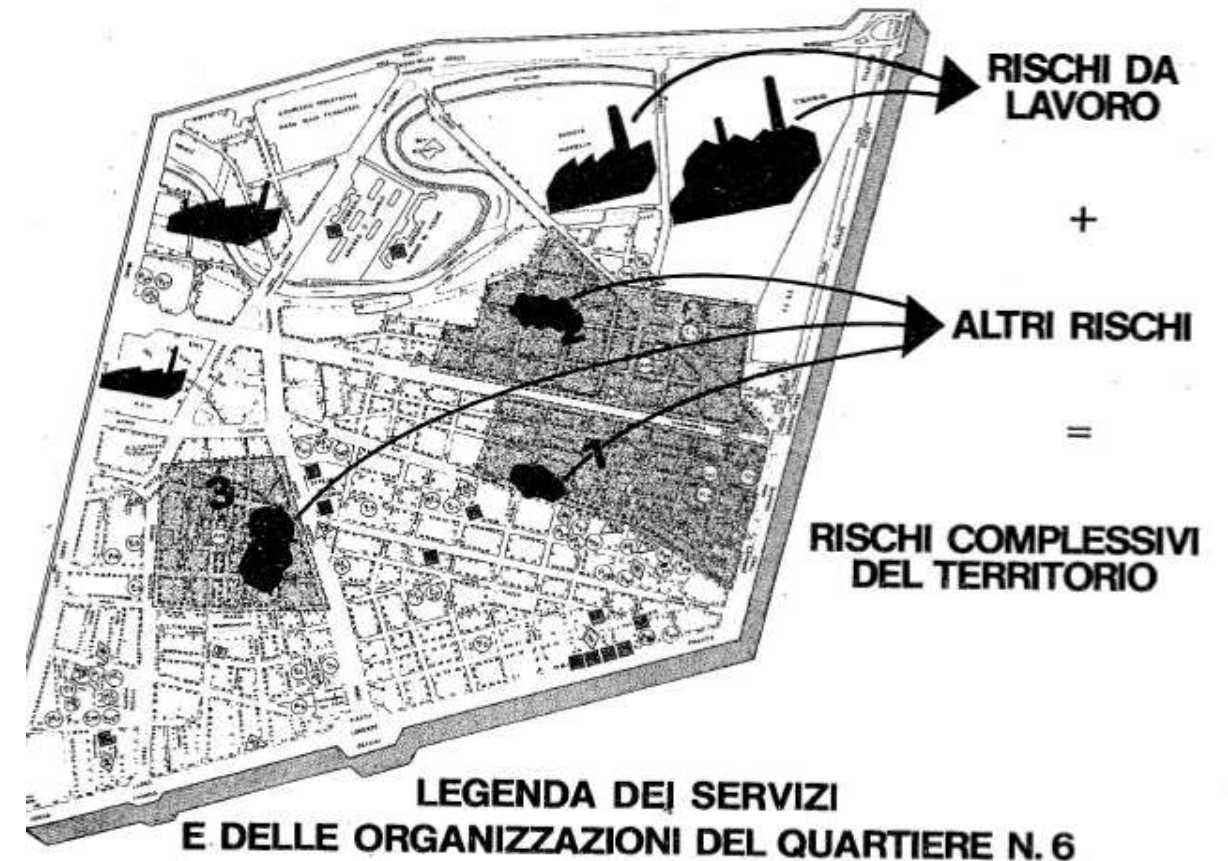
# Il passaggio dalla fabbrica al territorio

- Nella produzione di un «**linguaggio**»: dai 4 gruppi di fattori di rischio, alle «**fasce di età**»;
- Per un gruppo di cittadini pari a 64.200;
- Nella definizione **partecipata dei rischi** da lavoro e i rischi presenti nel territorio;
- Nella definizione **partecipata delle «rivendicazioni»** nei confronti del Comune;



## RAPPRESENTAZIONE DEL QUARTIERE N. 6 SAN DONATO - CAMPIDOGLIO

POPOLAZIONE: 64200 ABITANTI







CITTA' DI TORINO  
ASSESSORATO ALLA SANITA' E  
SERVIZI SOCIALI

# RAPPRESENTAZIONE DEL QUARTIERE N. 6 SAN DONATO - CAMPIDOGLIO

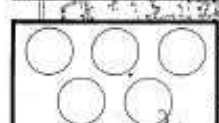
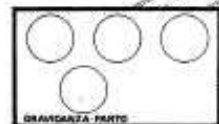
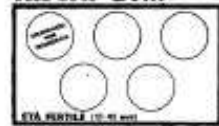
POPOLAZIONE: 64200 ABITANTI



CITTA' DI TORINO  
ASSESSORATO ALLA SANITA' E  
SERVIZI SOCIALI

## QUARTIERE N. 6 SAN DONATO - CAMPIDOGLIO

**RISCHI DI...**



**GIORNATA DI CONSULTAZIONE  
SUI PROBLEMI SOCIALI E  
SANITARI DEL QUARTIERE.**

POPOLAZIONE: 64200 ABITANTI

**È NECESSARIO CONOSCERE I  
POSSIBILI DANNI ALLA SALUTE  
PER GLI ABITANTI DEL QUARTIERE  
AL FINE DI RIDURLI E/O ELIMINARLI**

**I PRIMI RISCHI DA AFFRONTARE SONO  
QUELLI CHE SI POSSONO PREVENIRE**

**SOLO LA PARTECIPAZIONE DI TUTTI COLORO CHE HANNO  
ESPERIENZA DEL QUARTIERE PUÒ PERMETTERE UNA  
CONOSCENZA PIÙ APPROFONDATA DELLA SITUAZIONE  
E INDICARE SOLUZIONI**

**IL CONSIGLIO DI QUARTIERE DI SAN DONATO - CAMPIDOGLIO  
DOVRÀ GESTIRE I PROBLEMI DELLA ZONA CORRISPONDENTE  
ALL'UNITÀ LOCALE DEI SERVIZI N. 6.**

# LOUIS DAMÉNIE LA TECNOCRAZIA

PREFAZIONE DI GIORGIO GALLI



# La via partecipata e la via tecnocratica

- Nel 1979 arriva ad una riunione in Federazione del PCI, **Giovanni Berlinguer** – per la CGIL Interviene **Pia Lai** Responsabile del Centro Nocività della CGIL di Torino, che illustra il «**Progetto San Donato**»;
- Intervengono, tra gli altri, alcuni medici iscritti al PCI, i quali dicono tutti i loro dubbi sulla validità del «Progetto», calcando invece la mano sulle «code» (ereditate dalle passate amministrazioni), di cui il «Progetto» (a loro parere), fa una timida enunciazione;
- Berlinguer nelle sue conclusioni dice di essere d'accordo con l'impianto teorico del «Progetto» ma ora bisogna occuparsi delle «code».
- Come? AUMENTANDO GLI SPORTELLI!
- **Al che Pia Lai, Aldo Surdo ed io ce ne andammo imbufaliti dalla riunione.**

# Come diminuire le code...



**Insegnare alla mamma come fare i test motorii**



**Periodicamente una infermiera o una Assistente Sociale si reca nelle case degli anziani per Visite di Controllo**



# Ad un passo dal «presidenzialismo»

## AVEVA VINTO LA VIA TECNOCRATICA SULLA VIA PARTECIPATA

- Questo è il percorso che ha portato prima con il decisionismo di Craxi, poi con l'esclusione dei sindaci nella capacità di «programmazione» nella Riforma Sanitaria, con la riforma elettorale sui Sindaci, poi con l'editto Marchionne nei suoi stabilimenti, quindi con il governo Monti per finire con il governo Draghi, mai eletto da chicchessia, (con i suoi 250 «sapianti e competenti»), alla situazione attuale = **ad un passo del «presidenzialismo».**



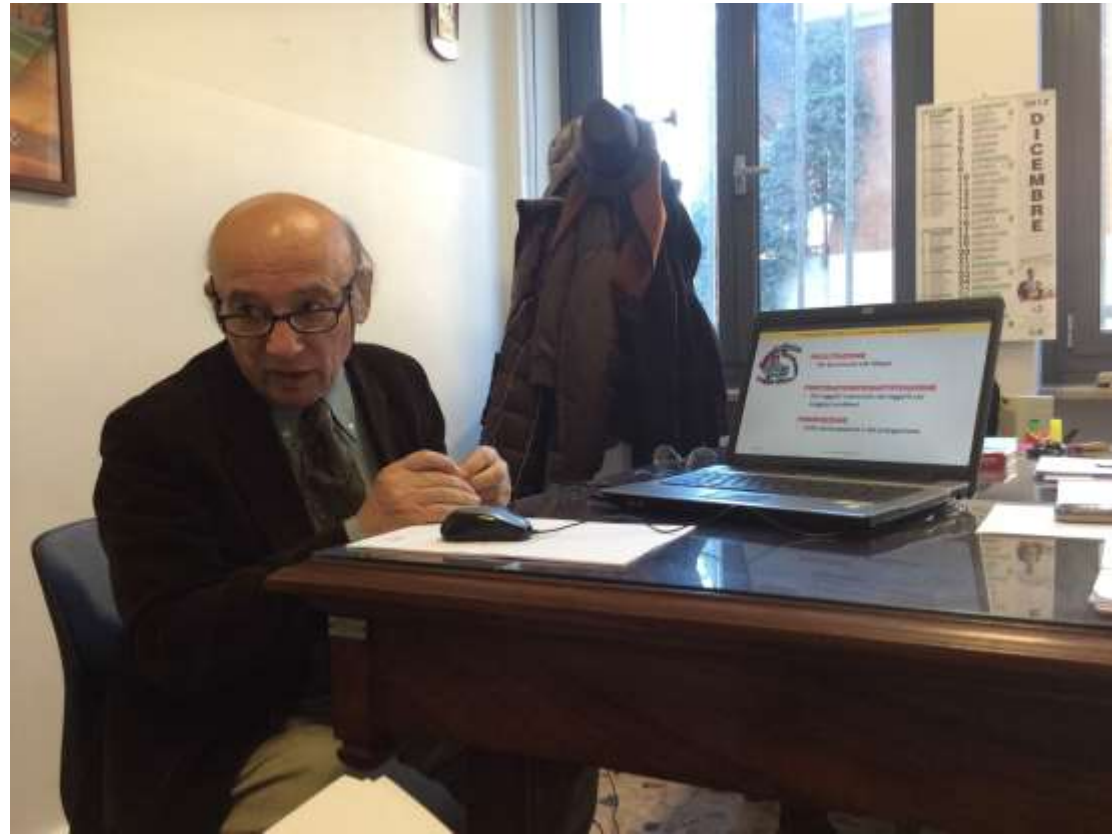
# La fine di questa esperienza

- La fine di questa esperienza data al 1990.
- Era nata da un movimento unitario (principalmente a carattere sindacale, ma non solo, anche a carattere politico, vedi per tutte la fine della stagione delle giunte di sinistra negli anni '80), portò inevitabilmente alla fine quell'esperienza.
- I prodromi erano stati la sconfitta dei lavoratori alla FIAT nell'ottobre dell'80. La divisione più che marcata tra i lavoratori, tra quelli rassegnati (la maggioranza) e quelli che tenevano la schiena dritta (la minoranza).
- Immediatamente dopo ogni organizzazione sindacale ne derivò un particolare bilancio:
  - 1. il blocco delle elezioni dei Delegati e dei CdF (conseguentemente dopo il ritorno in ogni azienda alla elezione su liste contrapposte) e la presenza delle «commissioni paritetiche» (al posto dei Comitati);**
  - 2. la rottura dell'impianto comune che aveva caratterizzato tutti gli anni '70: la validazione consensuale, la partecipazione e la non delega.**

# L'Ambiente di Lavoro si fa legge con la 626/'94 e la legge 81/'88

- Da un lato la Legge ha un aspetto positivo, nel senso che i RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) devono essere presenti in tutte le Aziende comprese quelle dove il Sindacato non c'è = tutte le piccole aziende, grosso modo in tutte quelle con meno di 50 addetti e istituisce la figura dell'RSPP (il Rappresentante del Servizio di Prevenzione e Protezione + la figura del Medico Competente);
- Dall'altro però sancisce definitivamente una cesura con il rimanente della «prestazione di lavoro» = i temi della prestazione di lavoro, della professionalità e del salario;
- Così facendo nel solco delle ultime esperienze sindacali che vedono, prima la completa delega ai Comitati Ambiente, poi dopo la rottura dell'unità sindacale la comparsa delle «Commissioni di Partecipazione» che altro non sono che delle Commissioni Paritetiche con la presenza «egemonizzante» dei Tecnici del padrone;
- Il tutto dimentico della storia fin qui raccontata, così come del capitolo riguardante la «prevenzione» contenuta nella Legge 833/78 (= riforma sanitaria) – come testimoniano i contenuti formativi presenti nelle 35 ore dedicate alla formazione dei RLS = è la storia delle leggi che dagli anni '50 in poi si sono succedute sino ai giorni nostri;

# Commento di Gianni Marchetto





# **La sconfitta dell'autunno '80**

**Una mia ipotesi**


# Il caso degli «invalidi e inidonei» in Carrozzeria

- **Assenteismo e inidonei.** Io azzardo questa ipotesi: alla fine degli anni '70, in occasione delle assunzioni derivanti dall'applicazione della mezz'ora, la FIAT cambia la sua strategia in merito al riconoscimento delle inidoneità tra i lavoratori. Intanto bisogna sapere che erano anni in cui la FIAT non assumeva più.
- E cosa accade: che mentre prima uno per avere la inidoneità doveva brigare non poco e, se del caso, doveva essere spalleggiato dal suo delegato, adesso sono i capi che fanno fuori un sacco di lavoratori e tra questi anche qualche “rompicoglioni”, facendoli dichiarare “inidonei”.
- E cosa succede: succede che il numero diventa così imponente che sono decine per officina che non fanno niente e che stazionano nei ristoranti a giocare a carte.
- Per cui prima, alla vista di pochi inidonei, il rimanente dei lavoratori provava un sentimento di compassione e solidarietà, adesso si incazza pure: “ma questi qui sono qui giocare alle carte e io sono giù a farmi il mazzo!” Non può essere questa la prima rottura di solidarietà tra i lavoratori?
- Immediatamente dopo parte la campagna contro l'assenteismo.

# Il caso degli «invalidi e inidonei» in Carrozzeria

- E così il sottoscritto chiamato dal compagno Caputo Antonio (detto il “terribile”) va a fare una riunione in Carrozzeria e ad alcuni compagni del CdF e suggerisce di fare una delegazione di operai inidonei dal capo del personale per andare a chiedere un posto di lavoro, ovviamente adatto alle inidoneità di ciascuno (per esempio su una linea con saturazioni ridotte o su postazioni fisse). Vanno e tornano con le pive nel sacco.
- La FIAT ha risposto di no, prendendoli anche per il culo: “ma che volete andare a lavorare?”
- Da chi venivano sostituiti questi lavoratori? dai nuovi assunti, che venivano quindi messi nei posti di lavoro pesanti, nei posti di lavoro che avevano nel tempo causato le inidoneità.
- Ragazzi e ragazze giovani alla loro prima esperienza lavorativa. Tutto detto! In molti casi la risposta cosa fu? rifugiarsi nell’assenteismo.

# La possibile uscita..



Nel periodo degli «algoritmi e della Potenza di calcolo», come uscirne?



# La condizione dei lavoratori in Italia, oggi

Due attività agli antipodi: il lavoro in una “stalla modello” e il lavoro per i “migranti”





## Il caso Amazon = la «stalla modello»

- **Amazon** - per le cose che abbiamo letto, per le inchieste fatte, per le cose dette da Gianluca Zilocchi della CGIL di Piacenza e da Tania Scacchetti della CGIL Nazionale, **pare che ci troviamo di fronte alla classica “stalla modello”** nel senso che sono risolti quasi tutti i problemi di rischi alla salute (i primi 3 gruppi di fattori) – **rimane ingigantito il 4 gruppo di fattori di rischio** = camminare per ca. 20 km/giorno, carichi di lavoro, monotonia, responsabilità, sovraccarico mentale, ecc. e al tempo stesso siamo di fronte ad una delle aziende più INNOVATE e/o suscettibili di ulteriore innovazione: **introduzione di robot e di “droni”**.



Per ciascuno dei luoghi di lavoro deve essere effettuata la ricerca dei pericoli presenti, che possono essere generalizzati in questo elenco.

- **Agenti biologici e chimici**
- **Attrezzature di lavoro (macchine, impianti, utensili)**
- **Elettricità**
- **Illuminazione**
- **Luoghi, locali e posti di lavoro**
- **Microclima**
- **Movimentazione manuale dei carichi**
- **Radiazioni ionizzanti**
- **Radiazioni non ionizzanti**
- **Rumore**
- **Vibrazioni**
- **Videoterminali**





# Dal campo «rischi presunti» pretendere la trasparenza di questi dati

Pari dignità per la materia inanimata (il motore) e per la materia animata (le persone)



## Sintesi dal DVR nell'Azienda

- **Quali rischi sono presenti** D.Lgs. 81/2008 Art. 29. Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi 1. Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in collaborazione con il RSPP e il Medico Competente, nei casi di cui all'articolo 41
- **Quanti sono i lavoratori esposti** Allegato 3B, D.Lgs. n. 81/2008 Contenuti e modalità di trasmissione delle informazioni relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori
- **Quali sono le condizioni di salute degli esposti, ovvero i «bilanci di salute»** comunicazioni scritte da dare ai RLS ai sensi dell'art. 25, comma 1-i del D.Lgs. n. 81/2008 in occasione della riunione periodica
- **Qual è il piano di prevenzione per quei rischi** L'art. 36, inoltre, prevede che il lavoratore riceva adeguata formazione e informazione
- **Quali sono i risultati, ovvero le bonifiche realizzate** (dall'Azienda)
- **Quali sono i costi sostenuti dalla azienda** (dall'Azienda)



# WELFARE AZIENDALE

## VANTAGGI PER LE AZIENDE

MAGGIORE PRODUTTIVITÀ

ATTRARRE E FIDELIZZARE TALENTI

MIGLIORA EMPLOYER  
BRANDING



## VANTAGGI PER I DIPENDENTI

SICUREZZA FINANZIARIA

MAGGIORE MOTIVAZIONE

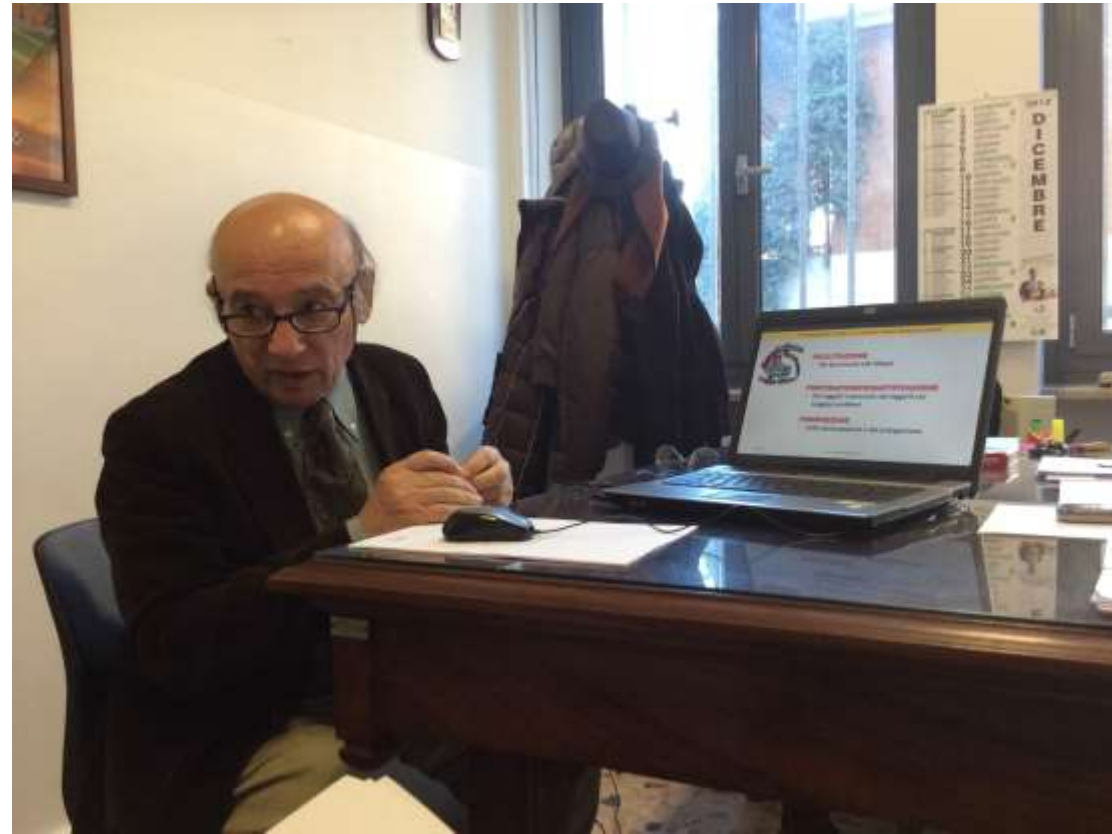
MIGLIOR WORK-LIFE  
BALANCE

# **I 10 benefit più richiesti nei Welfare aziendali**

- **Premi immediati (36%)**
- **Buoni pasto (30%)**
- **Bonus a lungo termine (24%)**
- **Assicurazione medica (23%)**
- **Mensa aziendale (23%)**
- **Benefit finanziari come fondo pensione oppure assicurazione sulla vita (22%)**
- **Agevolazione per gli abbonamenti dei mezzi pubblici (20%)**
- **Programmi di formazione per i lavoratori (20%)**
- **Flessibilità lavorativa (17%)**
- **Macchina aziendale (17%)**

**Un esempio pratico di “premi immediati” sono i buoni shopping, che consentono il dipendente di spendere in un determinato punto vendita a cui l’azienda si è convenzionata precedentemente**

# Commento di Gianni Marchetto



# Chi paga il Welfare?

- Per il dipendente, il principale vantaggio del welfare aziendale sta nel fatto che il valore dei beni e servizi ricevuti nell'ambito del piano offerto dal datore di lavoro "non fa reddito", ed è quindi completamente detassato.
- Ciò significa che non si cumula con l'imponibile IRPEF, né con il reddito su cui vengono calcolati i contributi previdenziali.

Meno soldi sul «fondo pensioni»

Meno soldi alla Agenzia delle Entrate

Più cresce il Welfare aziendale, meno copre il Welfare Universale e Comunale



# Chi paga il Welfare?

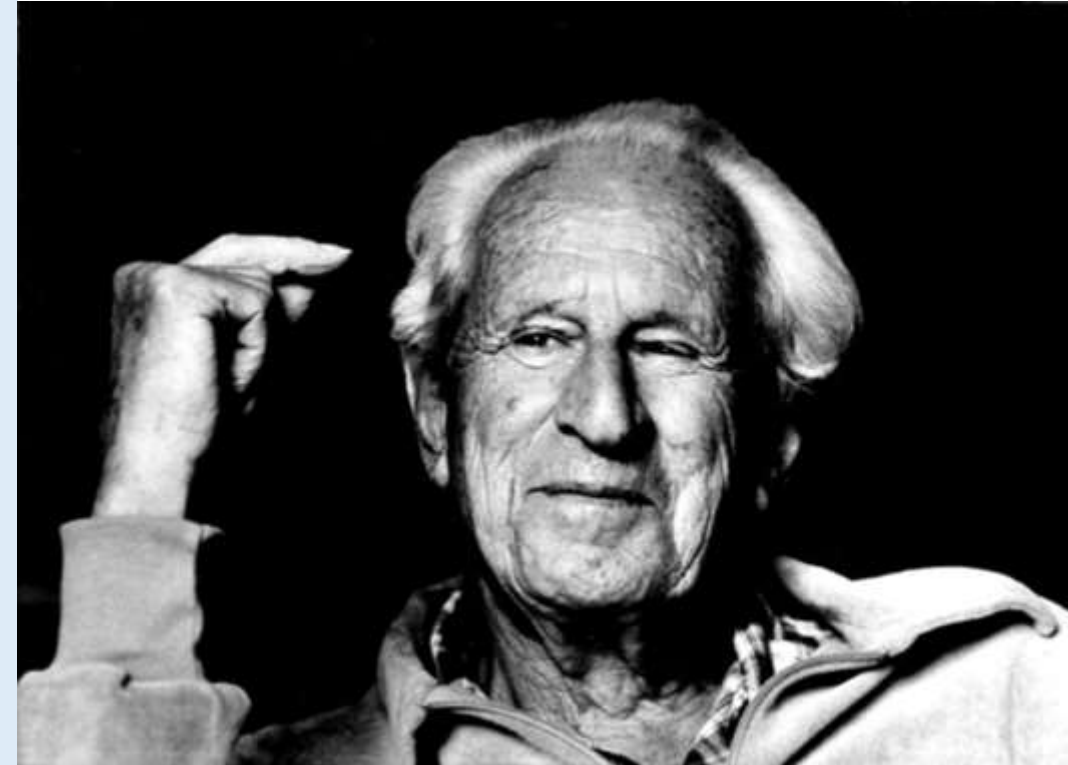
- *Si segnalano pressioni nelle aziende perché i lavoratori rinuncino al premio di produttività in busta paga e lo destinino al cosiddetto welfare aziendale.*
- *Si chiama così un coacervo di beni e servizi (buoni pasto, sanità integrativa, trasporti casa-lavoro ecc.) che dovrebbero appunto accrescere il benessere del lavoratore.*
- *In realtà esso degenera nel caso migliore in una forma di elusione fiscale, affogata in rapporti concertativi fra sindacati e aziende, e comunque non è affatto conveniente come raccontano.*
- ***Infatti col premio di produzione nel welfare, il datore di lavoro non versa più la sua parte di contributi previdenziali.***
- *Ecco perché tante pressioni sui dipendenti! È vero che essi così risparmiano il 10% d'imposta, ma perdono versamenti previdenziali dell'azienda a loro favore in misura di regola superiore al 20%.*
- *Quindi la convenienza non c'è o, meglio, non c'è per loro. Per l'azienda certo che c'è!*
- *Per concludere, se l'ottica è "pochi, maledetti e subito", allora meglio il premio in busta paga, perché comunque i soldi nel welfare non si recuperano mica subito. Anzi, diventa spesso difficile utilizzarli tutti. Ma pure con un orizzonte di lungo termine è meglio in busta paga, perché è molto probabile ottenere nel complesso di più. Infatti i contributi previdenziali, del lavoratore o dell'azienda, non sono mica soldi persi. Fanno maturare una pensione più alta.*

# Tutti insieme appassionatamente



## Quale ipotesi di uomo = prevale lo stimolo-risposta, come nei famosi “cani di Pavlov!”

- Nella società, fuori dai luoghi di lavoro abbiamo *L'uomo a una dimensione* (diceva già nel 1968 il suo autore Herbert Marcuse) «Una confortevole, levigata, ragionevole, democratica non-libertà prevale nella civiltà industriale avanzata, segno del progresso tecnico».
- È questo un Marcuse più pessimista rispetto ad *Eros e civiltà*, meno disponibile ad arrendersi a un ordine sociale che appare totalitario, che permea di sé ogni aspetto della vita dell'individuo e, soprattutto, che ha inglobato anche forze tradizionalmente "anti-sistema" come la classe operaia.
- In questo modello la vita dell'individuo si riduce al bisogno atavico di produrre e consumare, senza possibilità di resistenza.
- **Marcuse denuncia il carattere fondamentalmente repressivo della società industriale avanzata che appiattisce in realtà l'uomo alla dimensione di consumatore, euforico e ottuso, la cui libertà è solo la possibilità di scegliere tra molti prodotti diversi.**
- A questo nei giorni nostri va aggiunto il fatto che tutte le grandi piattaforme che dominano nei Big Data hanno ormai la capacità di “profilare” gran parte dei nostri comportamenti e quindi di progettare degli Algoritmi al limite personalizzati.



# **Occorre cambiare «paradigma»**

**Da indagare la normalità (= la sghinga) ad indagare la  
DEVIANZA = sia quella a carattere negativo per non caderci  
dentro – sia quella a carattere POSITIVO per IMITARLA**



# Dal più scarso al più bravo

- I Delegati che contrattavano i «tempi e i carichi di lavoro», negli anni '70 chi avevano a riferimento? = **il lavoratore più scarso!** Se ci stava lui nei tempi contrattati, ci stavano tutti!
- Nel tempo presente occorre avere a mente **il lavoratore più bravo** (in ogni gruppo di lavoro, da una linea di montaggio sino ad una equipe in una sala operatoria, esiste sempre uno più bravo!)
- Occorre recuperare la sua prestazione lavorativa, memorizzarla mediante un Data Base, quindi socializzarla al resto dei suoi compagni/colleghi di lavoro e «riappropriarsi» delle prestazioni che stanno sopra.
- **Recuperare come? Mediante le «istruzioni al sosia» = dammi le istruzioni per le quali io possa sostituirti senza che altri si accorgano della sostituzione = un nuovo Algoritmo.**

# Fare emergere le «ECCELLENZE»

- Nel **Lavoro** = quali sono le aziende di eccellenza, dove sono, esiste un archivio?
- Nella **Salute** = quali sono le aziende di eccellenza – quali le ASL?
- Nella **Formazione** = quali sono le scuole, le Università di eccellenza? Quali le aziende che fanno periodicamente dei «corsi di aggiornamento professionale»?
- Sul **Salario** = quali sono le aziende che pagano meglio?
- Sui **Gradi di Libertà** = in quali aziende i lavoratori «respirano», ovvero contrattano gli Algoritmi?
- Sui **Comuni** = quali i Comuni virtuosi?



**EccellenzeItaliane.com**

# Una possibile proposta...



Sulla base delle cose che hai raccontato fino adesso, c'è una possibile proposta?



# La proposta



# Quale tracciamento

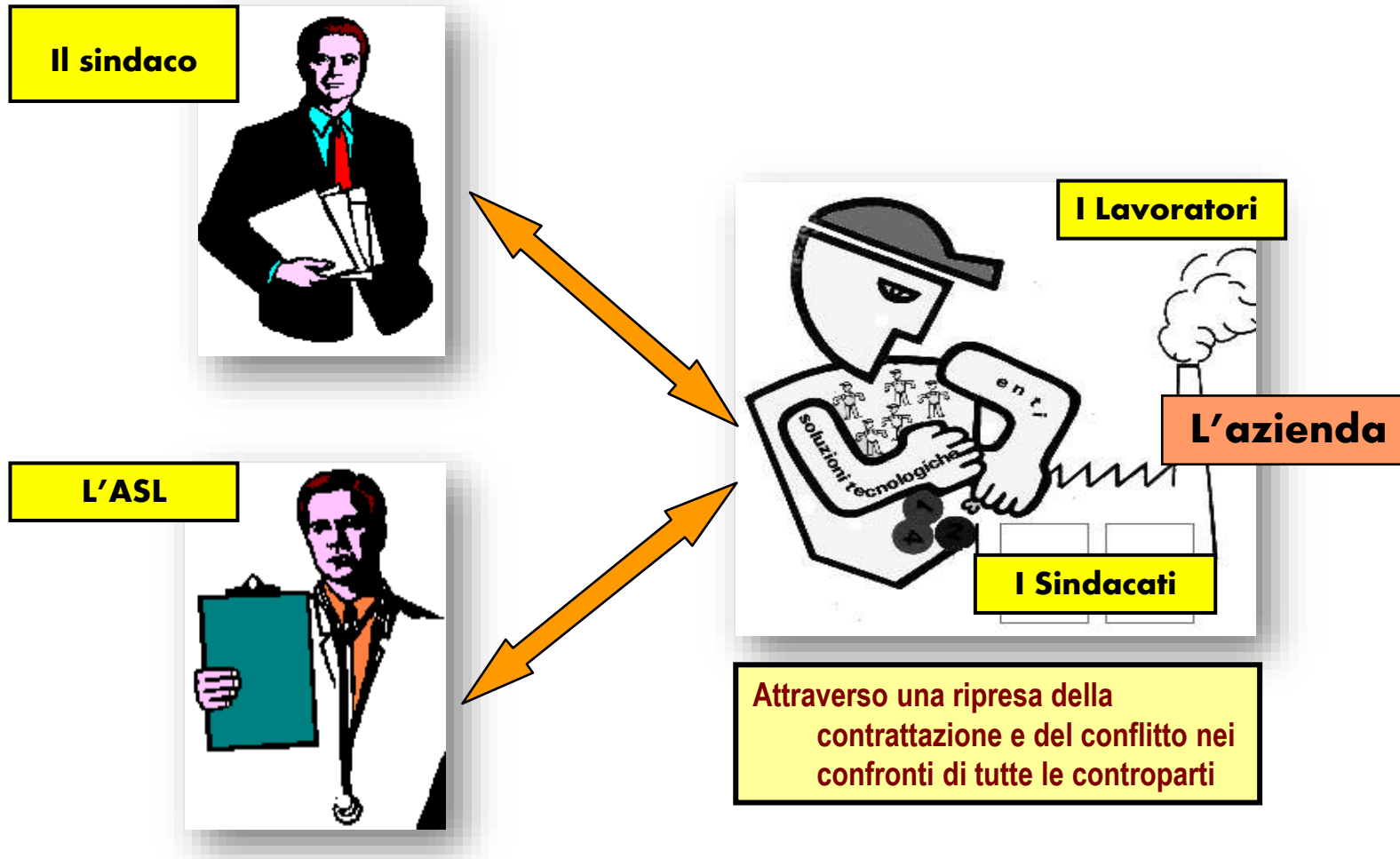
- La proposta che qui si vuole formulare nasce da quella intuizione ed esperienza, consci altresì del fatto che a tutt'oggi nel comportamento dei cittadini e dei lavoratori siamo tutti ad un passo indietro all'altra parola d'ordine che allora si confrontava: **“ma neanche si regala (la nostra salute)”**.
- È evidente a tutti che il **“tracciamento”** a cui siamo quotidianamente sottoposti da parte delle grandi multinazionali quali **Google, Amazon, Facebook** e quant'altri ci lascia del tutto indifesi e portatori **“a gratis”** dei nostri sistemi di informazione.



# Il catasto, il sindaco, il medico e il cittadino

- Qualcuno ha scritto che la Rivoluzione Francese ha prodotto, come fatto fondamentale che definiva un nuovo mondo, **il catasto della proprietà fondiaria**.
- **Noi pensiamo che la costruzione di un catasto delle proprietà nocive delle situazioni produttive e di vita esistenti su ogni territorio concreto, possa rappresentare la pietra miliare di un dominio dell'ambiente in favore delle esigenze degli uomini.**
- Il sistema noi lo vediamo rappresentato dall'insieme degli abitanti di ogni Comune, fra i quali viene a svolgere **una funzione specifica il Sindaco**, come rappresentante del potere che si esprime oggi nel bloccare la circolazione delle macchine e domani si potrà esprimere nel bloccare e nell'imporre delle trasformazioni fondamentali anche all'interno dei processi produttivi, delle caratteristiche della circolazione ecc...
- Sempre all'interno dei cittadini **una particolare funzione va rivalutata in modo determinante ed è quella dei medici**, cioè degli operatori che hanno le possibilità e il compito di valutare il danno, che è l'unico indice reale dell'entità del rischio.
- **La funzione delle organizzazioni sociali in senso lato**, cioè di tutte le organizzazioni che esprimono l'attività umana al di fuori dell'attività lavorativa in senso stretto, è quello di modellare le caratteristiche del sistema rappresentato dalle **tre figure centrali: cittadino, medico, sindaco**.

# occorre rendere virtuoso il triangolo...



# Il catasto dei rischi ambientali

Ogni Territorio può essere caratterizzato per la presenza di **RISCHI PER LA SALUTE**. Sulla base della documentazione scientifica e dell'esperienza, può essere adottato, per l'essere umano il seguente schema di classificazione:

- **Metabolismo umano**
- **Metabolismo animali casalinghi**
- **Attività e rifiuti domestici**
- **Riscaldamento**
- **Automobili private**
- **ATTIVITÀ ECONOMICHE**
- **Droghe e alimenti**
- **Catastrofi di origine naturale (causate dall'uomo)**
- **PANDEMIE (vedi COVID-19)**
- **Altro.....(tutto ciò che non rientra nelle prime 8 classi**





# Tabellone Comunale di Rischio

in forma visibile a tutti: nella piazza centrale, in tutti gli uffici pubblici

Nell'ambito dei PEPS


<b>TABELLONE COMUNALE DI RISCHIO</b>				
<b>Rischi prioritari</b>	<b>Stima delle persone a rischio</b>	<b>N° Soggetti a rischio (SIC)</b>	<b>Elenco soggetti danneggiati (stima)</b>	<b>Elenco soggetti danneggiati (SIC)</b>
<b>Allergopatie</b>				
<b>Asbestosi</b>				
<b>Bronchiti Croniche</b>				
<b>Infortuni</b>				
<b>Tumori</b>				
<b>Silicosi</b>				
<b>Sordità</b>				
<b>Altro (es. le tendiniti)</b>				

# I fondamenti per una nuova “medicina territoriale”

- Questi devono essere i fondamenti per una nuova “medicina territoriale”:
- **Prevenzione** = prioritaria rispetto a cura e riabilitazione;
- **Territorialità** = prioritaria rispetto a categorialità;
- **Governo unico e collegamento** = alternativi rispetto a frammentazione, settorialismo, compartimenti stagni;
- **Destituzionalizzazione** = alternativa rispetto a segregazione;
- **Partecipazione** = alternativa rispetto a verticismo (e a delega ai soli tecnici).



# Un «sistema informativo»



Come sappiamo bene ad oggi la «vince chi controlla i dati» (vedi la vicenda del COVID-19), abbiamo qualche cosa nella nostra esperienza che faccia al caso...

# I fondamenti per una nuova “medicina territoriale”

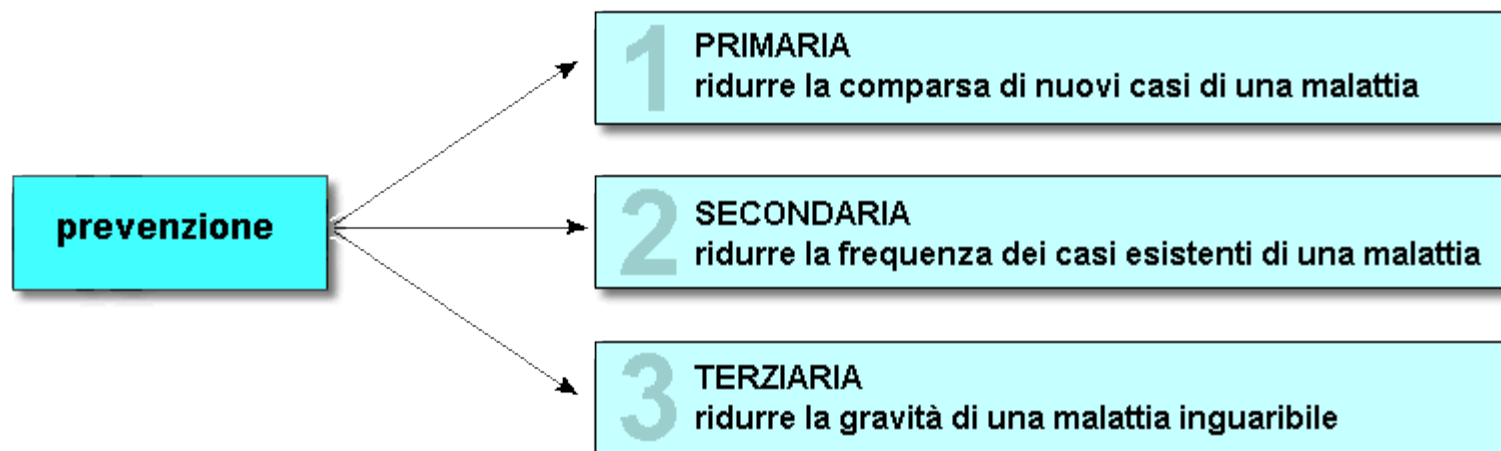
A questo proposito si forniscono le slide di Ivar Oddone in merito alla proposta di un Sistema Informativo coerente e complessivo

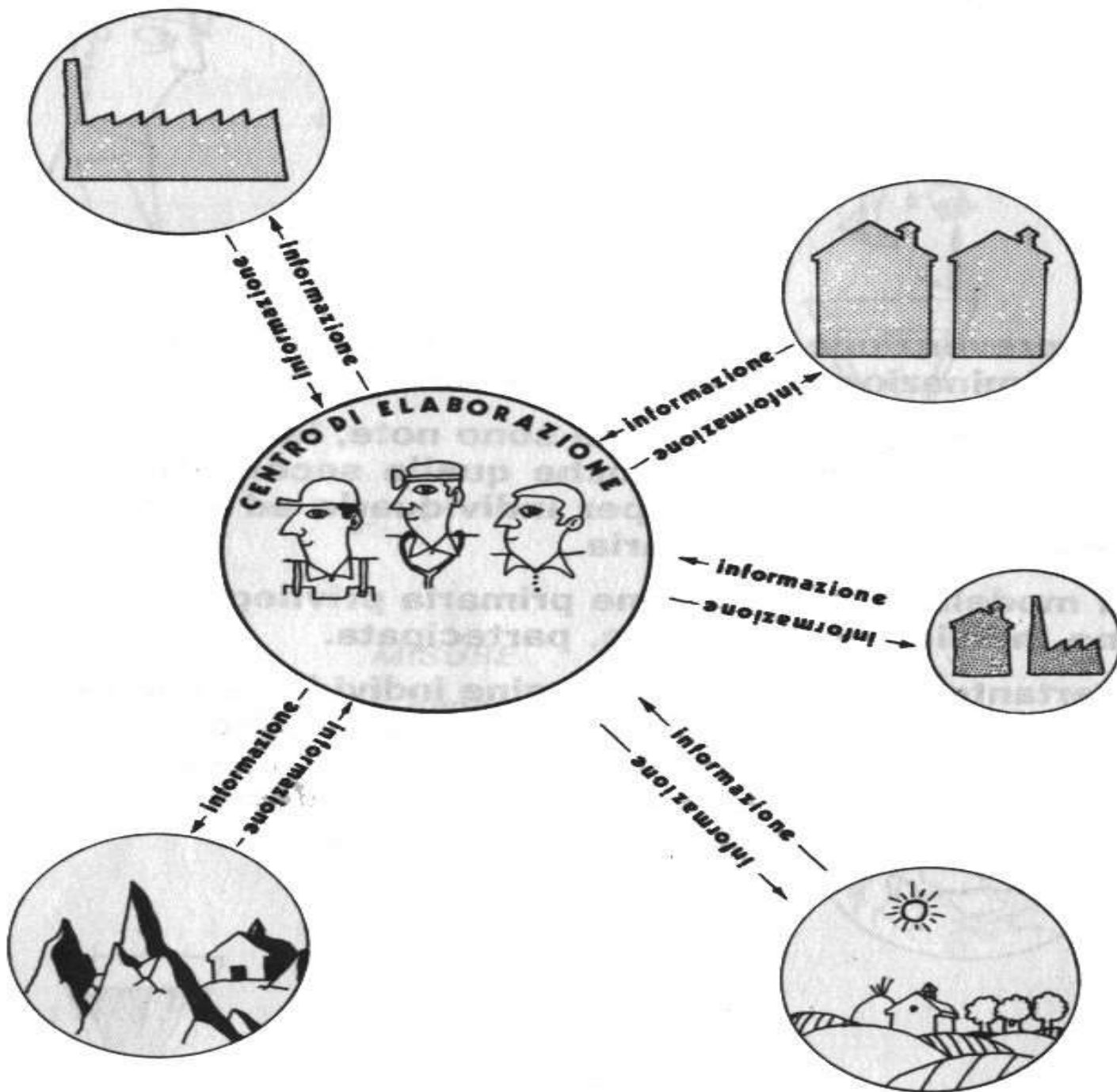




# Modelli di prevenzione primaria

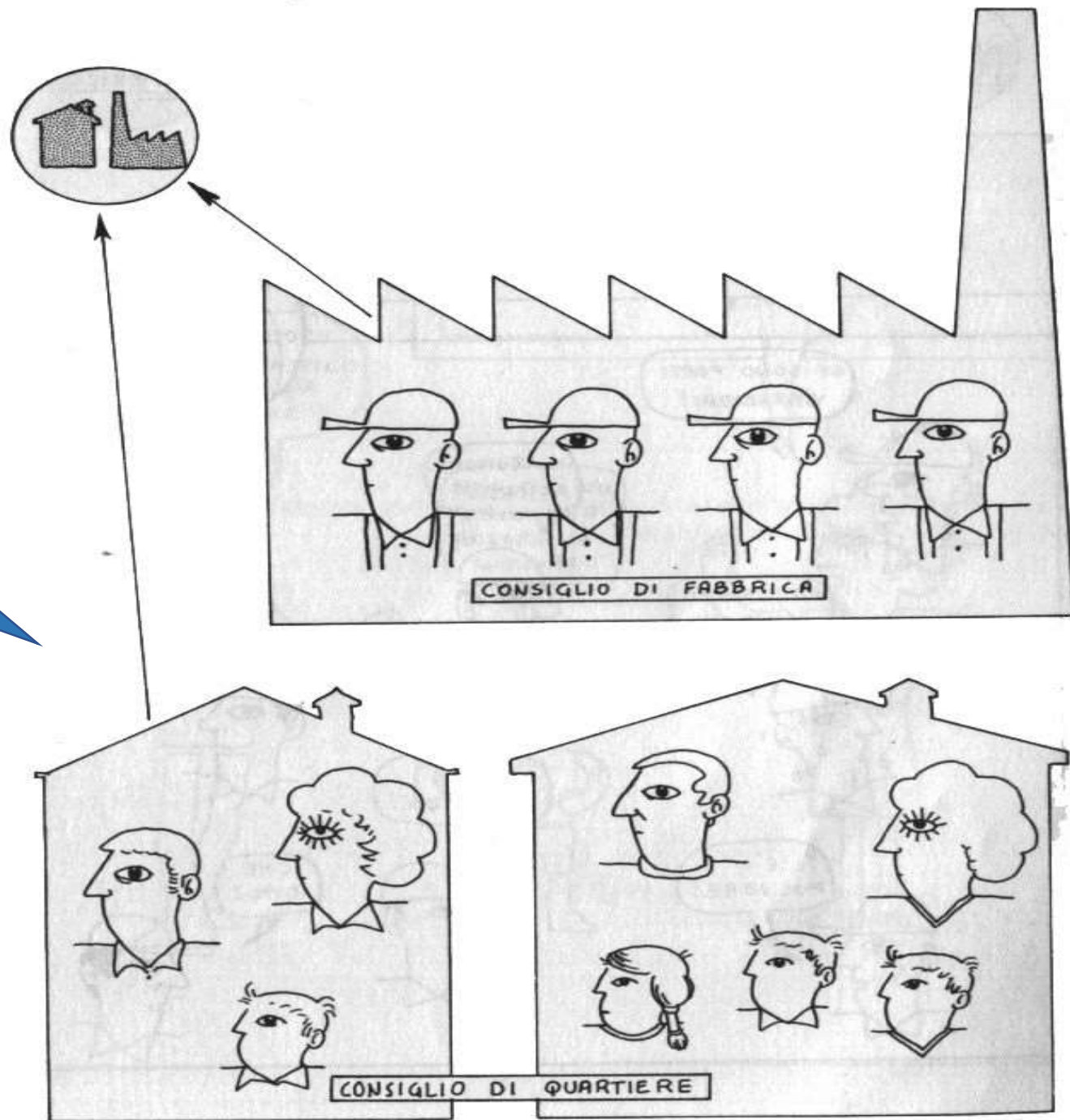
- **La prevenzione primaria comporta l'individuazione e la eliminazione delle cause di danno alla salute.**
- **Non sempre queste cause sono note, la prevenzione a livello individuale (anche quella secondaria) può essere allora di aiuto per individuarle ed instaurare una prevenzione primaria.**
- **Il modello di prevenzione primaria privilegia l'indagine individuale di gruppo, partecipata.**
- **Pertanto l'intreccio tra indagine individuale e di gruppo, tra definizione degli obiettivi della ricerca medica e criteri di attuazione, tra ricerca ed elaborazione, tra periferia e centri di raccolta, devono essere momenti essenziali di socializzazione.**



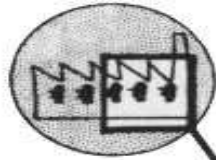


**In tutte le istanze del Servizio Sanitario Nazionale le informazioni devono sempre circolare dalla periferia al centro e dal centro alla periferia.**

I lavoratori e i cittadini organizzati

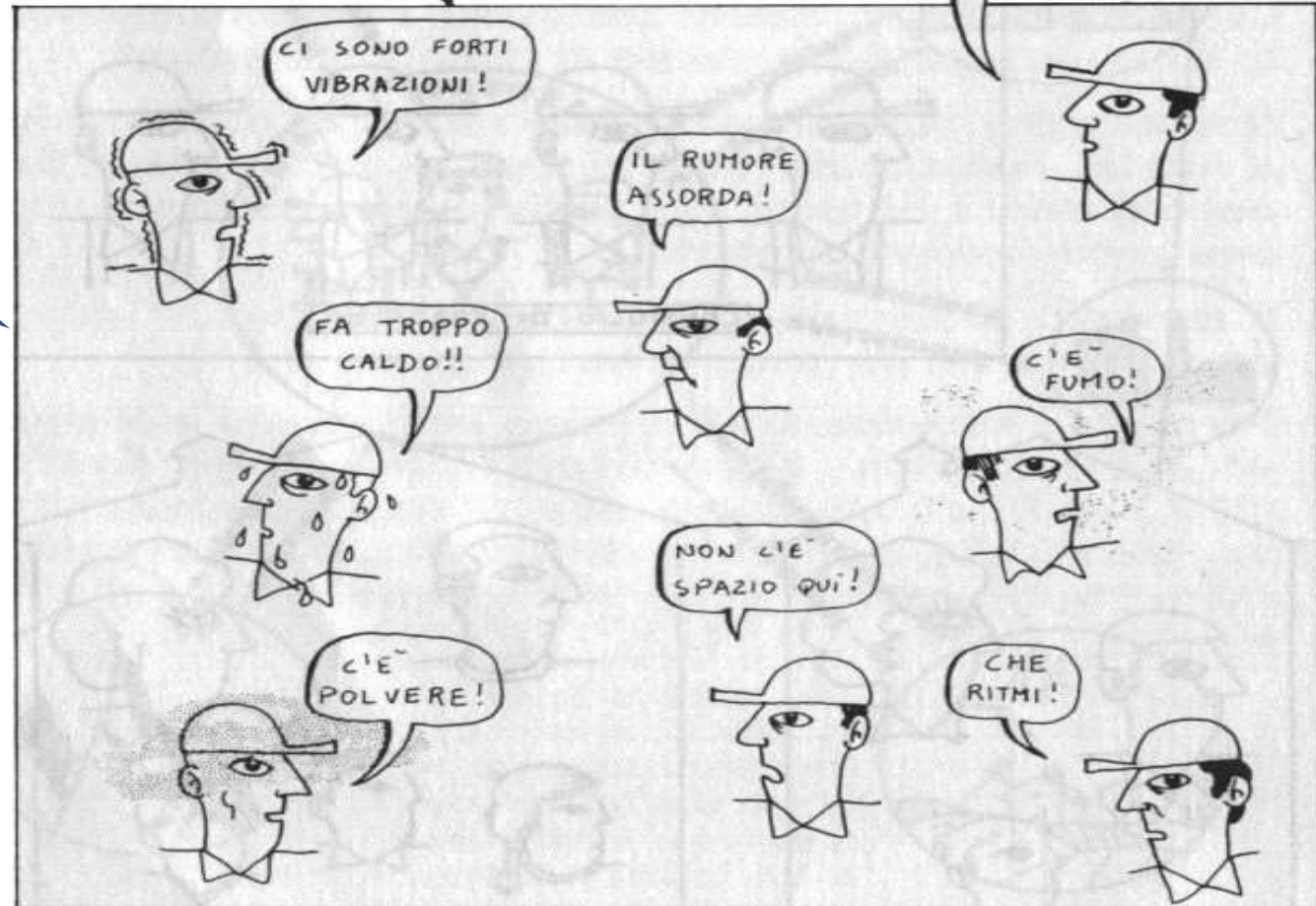


In ogni azienda



REGISTRAZIONE ED ELABORAZIONE DEI  
DATI RELATIVI ALL'AMBIENTE ED  
ALLO STATO DI SALUTE

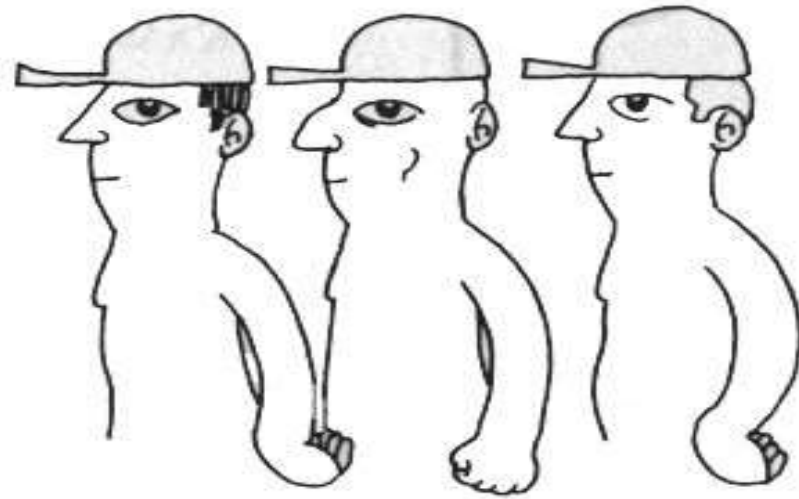
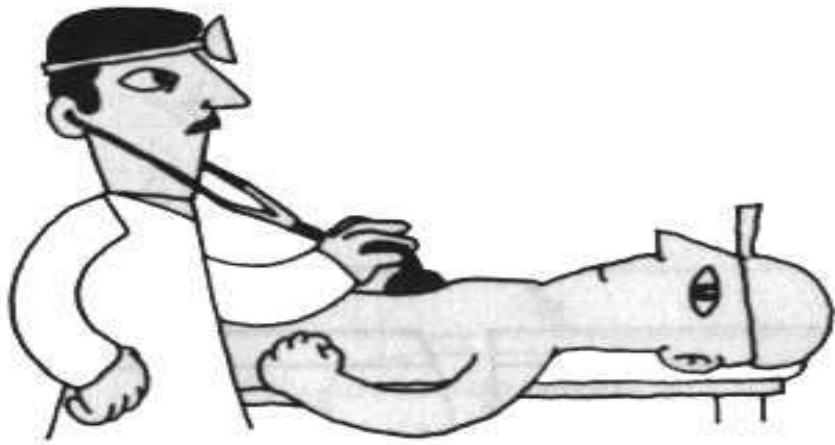
CONSEQUENTE ELIMINAZIONE DELLE  
CAUSE DI DANNO.



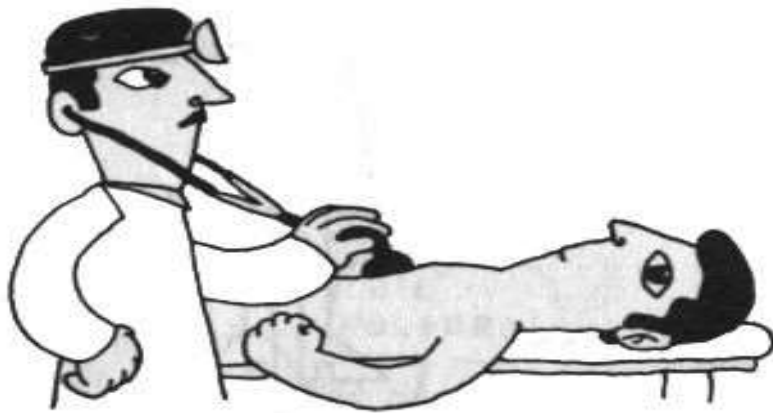


In ogni abitazione e quartiere

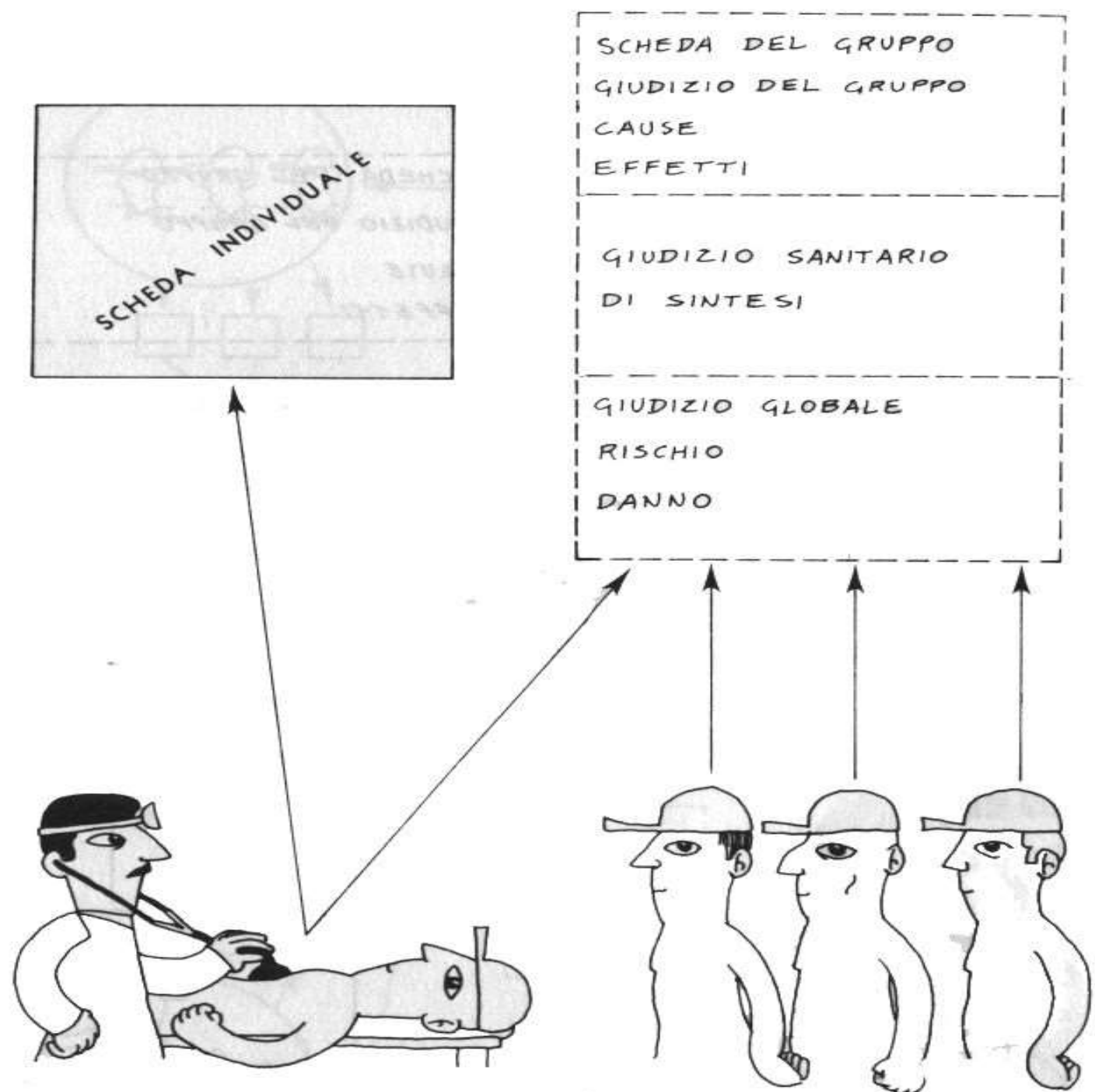


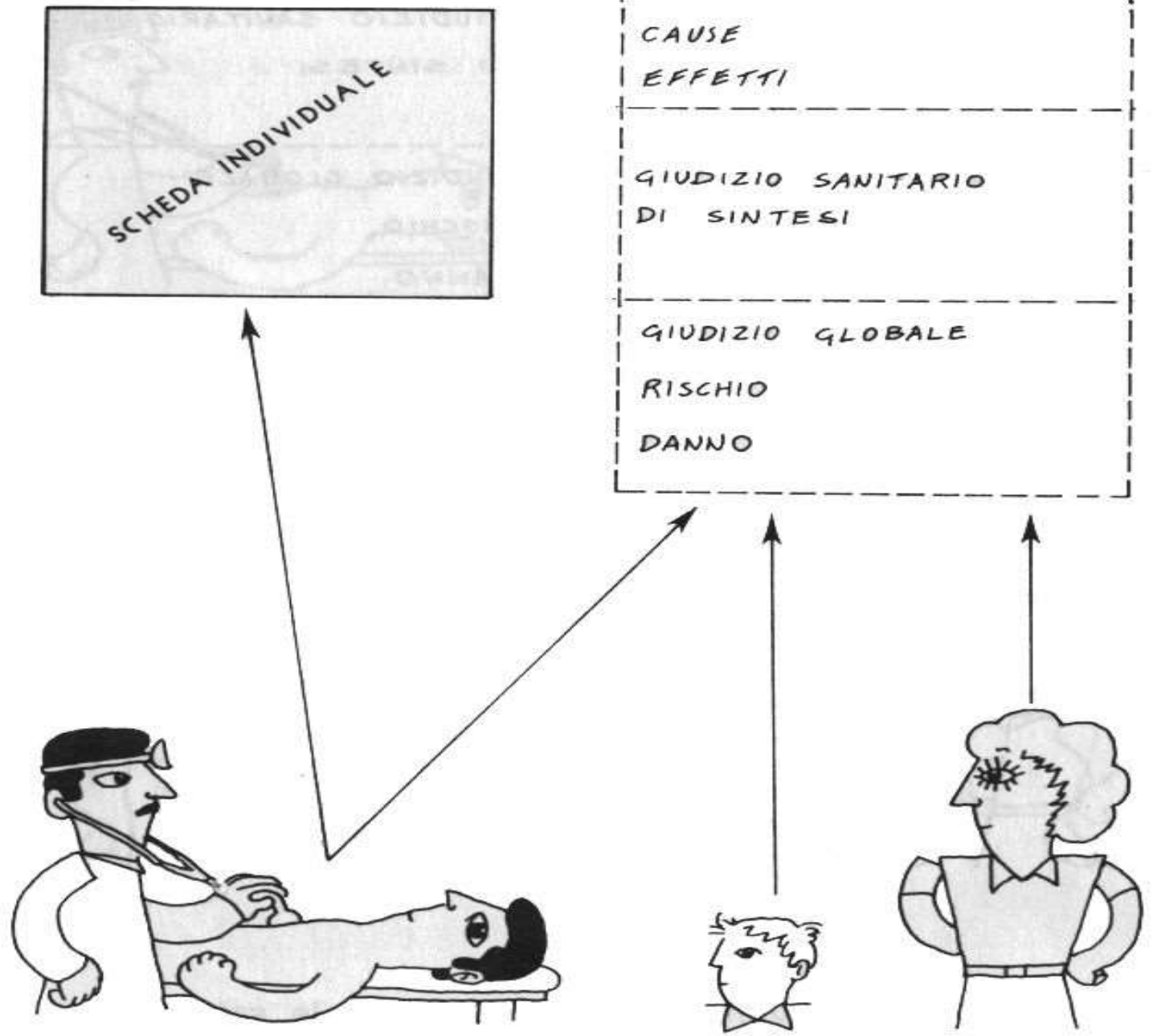


**La strategia diagnostica preventiva deve poggiare sul gruppo, non sul singolo individuo.**

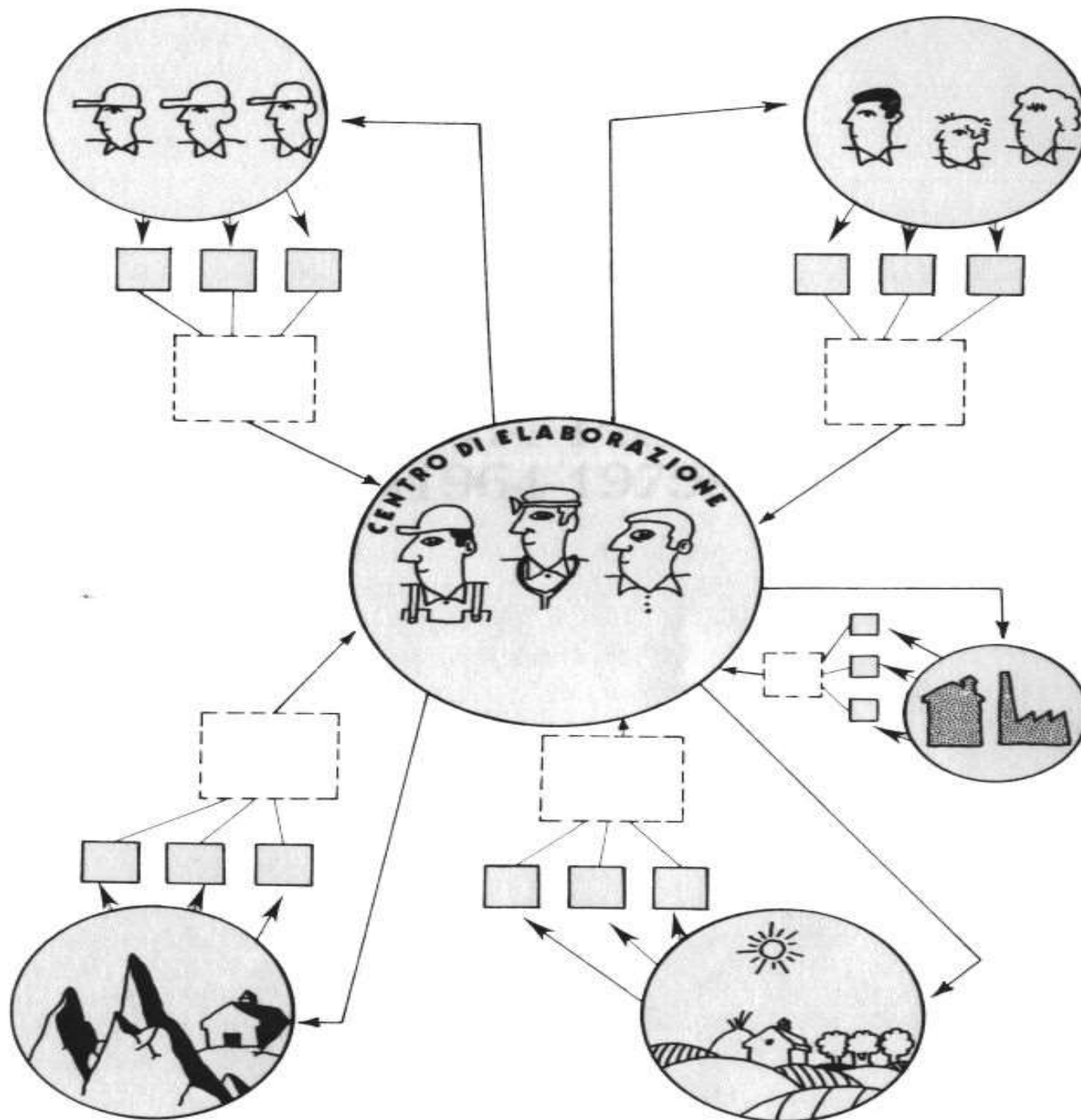


**Dalla medicina preventiva devono derivare le schede individuali e le schede di gruppo.**

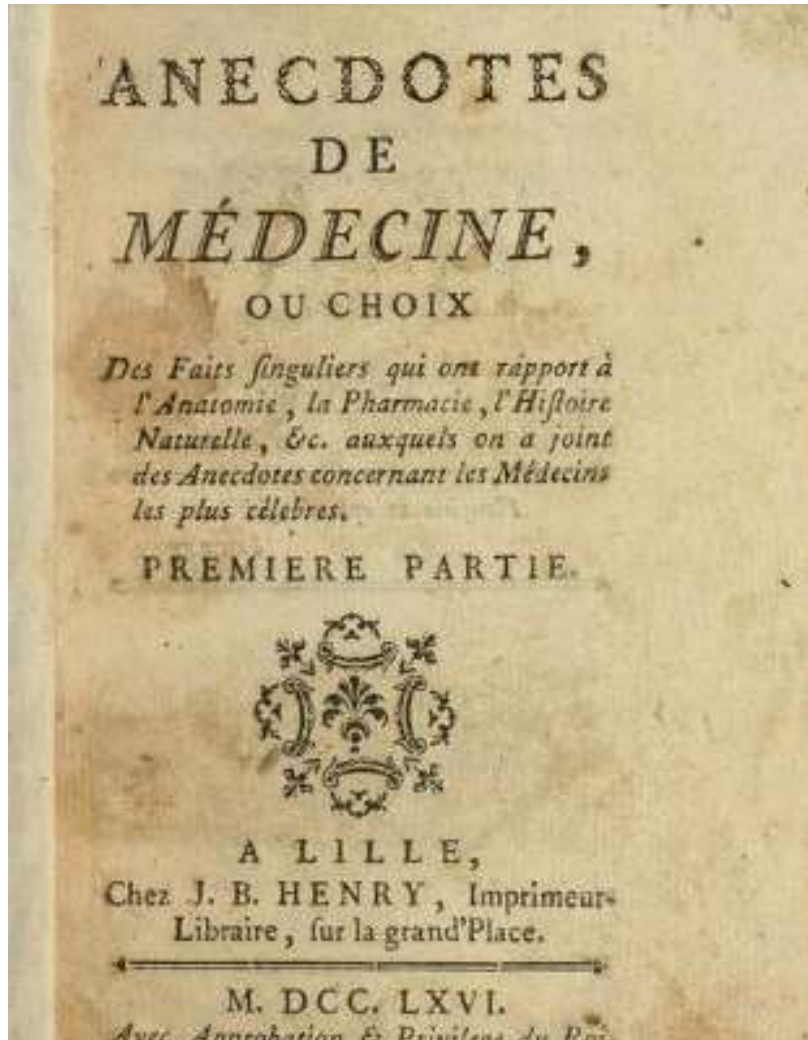








## L'antica esperienza



## La moderna potenza di calcolo



# Di seguito le informazioni essenziali di un sistema informativo a servizio di una «medicina territoriale»

1. La cartella clinica del soggetto (comprensiva del suo consumo periodico di medicinali);
2. La scheda sanitaria del suo nucleo familiare;
3. La scheda sanitaria del suo caseggiato (là dove questo esista);
4. La scheda sanitaria del suo gruppo di lavoro;
5. La scheda sanitaria della sua scuola (se studente);
6. La scheda sanitaria della RSA (se anziano ricoverato)



- **Il fascicolo sanitario elettronico**

Il Fascicolo Sanitario Elettronico (FSE) **traccia la tua storia clinica rendendo disponibili tutte le informazioni e i documenti prodotti sul territorio regionale da medici e operatori sanitari** anche di strutture diverse (ASL, Aziende Ospedaliere, medici di famiglia e pediatri, medicina del lavoro, Inail ...).

- In ogni territorio dato (Zona, Comune, Provincia, Regione, Stato) dovranno essere previsti appositi Comitati di Gestione così composti: **Istituzioni Locali, Tecnici** (a partire dai Medici), **Sindacati e Datori di Lavoro, Associazioni varie** (tra queste quelle che si occupano di assistenza e di Welfare).
- Esigenza: **un Assessore alla Sanità.**



**EMERGENZA  
CORONAVIRUS**



## Sul problema della Salute e Sanità a Venaria

Il problema vero è quello di **IMMAGINARE** come dovrebbe essere fatta una **“Moderna Medicina Territoriale”** a Venaria (tenendo conto che qui si trova il Centro Ospedaliero sito in Via Sapino, che ci sono ca. 5.600 anziani oltre i 65 anni (di cui 3.400

### Campo di riferimento - un esempio: i servizi socio-sanitari a Mirafiori Sud

Servizi		Operatori
Medicina scolastica	8 di cui	3 ass. sanitari 4 medici
Assistenza	5 di cui	2 ass. soc. 2 ammin. 1 infermiere
Ambulatorio rieducazione	4 di cui	1 fisiot. 1 logop. 1 neuropsic. 1 bidella
Equipe neuropsic. Infantile	5 di cui	2 psic. 2 ass. soc. 1 logopedista
Settore psichiatrico	17 di cui	12 inferm. 1 ass. soc. 1 psic. 2 psich. 1 ani

Servizi		Operatori
Consultorio familiare	2 di cui	1 ginecologo 1 ostetrica
Centro di incontro	4 di cui	4 animatori
Centro vaccinale	7 di cui	4 infermieri 2 imp. 1 medico
Condotta medica	1 di cui	1 medico condotto
Anagrafe	5 di cui	5 impiegati

Nel 1979

Domande: questo a Mirafiori Sud - quanto nel vostro territorio? E quanto in relazione ai bisogni degli anziani?

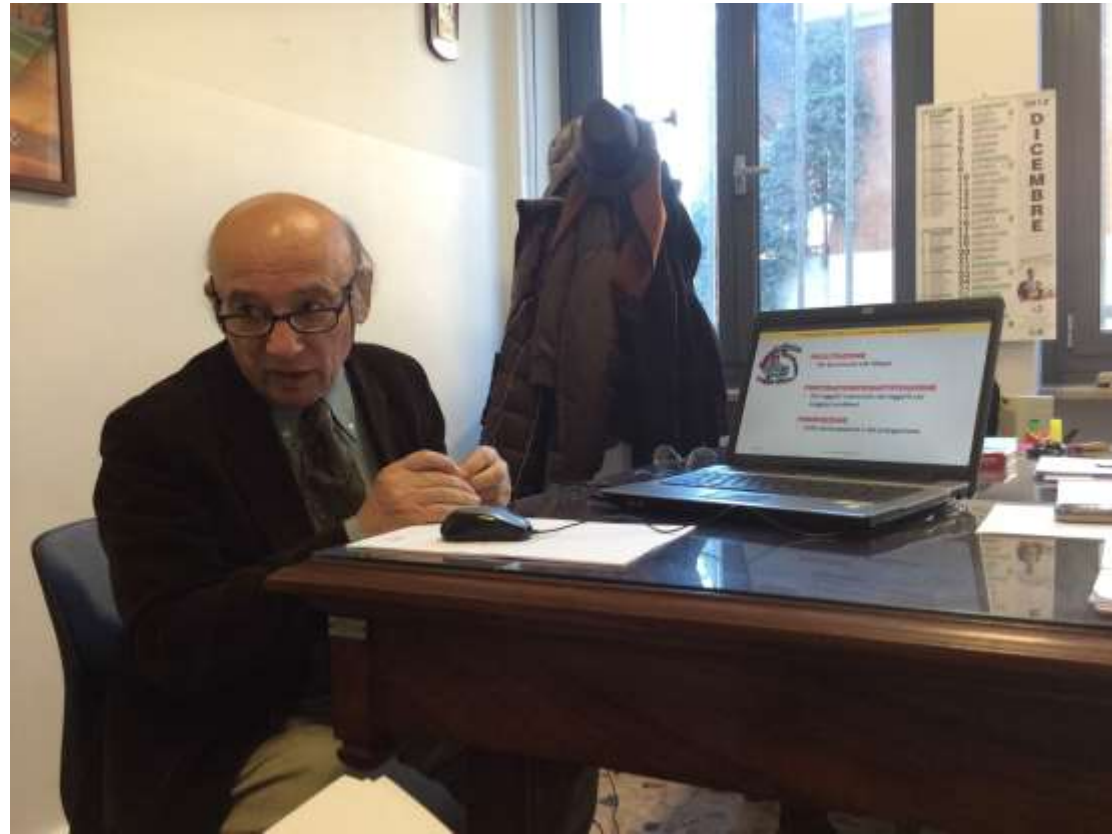
Credo sia possibile replicare quanto sopra per delineare nel concreto cosa significa la produzione di una **“Medicina Territoriale”**.

con più di 75 anni che vivono SOLI, di cui 3.000 femmine con poca pensione e 400 maschi) che ci sono \_\_\_\_\_ (Disabili, ecc.) – quante Infermieri/e Assistenti Sociali? sono a disposizione? Detto che i 23 Medici di Medicina Generale (uno ogni 1.500 mutuat) DEVONO ESSERCI - Grosso modo si tratterebbe di riempire lo specchietto in allegato (vedi sopra) fatto in altra epoca e in altro luogo.

E cosa ci dovrebbe essere la suo interno in termini di INFORMAZIONI di tutti gli utenti che vadano alla produzione di un **“Sistema Informativo”** che sia possibile mediante **ALGORITMI** (opportunamente dedicati e

trasparenti), interrogarlo alla bisogna: **per patologie, per fasce di età, per luoghi di abitazione e/o di lavoro, ecc.**

# Ultimo commento di Gianni Marchetto



# Un perdente... che ha vinto

Fino a poco tempo fa ero convinto (e lo sono ancora) di essere stato «**un perdente**» sia nel Sindacato (che nel PCI), nel senso di essere stato sempre in minoranza (magari ascoltato, ma poco imitato);

Di questi ultimi tempi dopo aver terminata una indagine/inchiesta fatta su 605 aziende per ca. 26mila addetti del Patto Territoriale Zona Ovest (con i 13 Comuni che la compongono), ho cambiato opinione:

- Sconfitto «politicamente SI», ma nelle opere mie e di decine e decine di compagni nei CdF e anche più di qualcuno negli apparati NO!
- Nel senso che le attuali aziende specie quelle che stanno dai 50 addetti in su, sono sostanzialmente BONIFICATE, questo è il frutto certamente della volontà dei singoli imprenditori aiutati da un indubbio processo di innovazione tecnologica;
- Ma anche dalla tenacia con cui molti tra i Delegati e i CdF (ora RSU e RLS) hanno nel tempo proceduto con il «**conflitto, lo studio e la contrattazione**» a partire dalle intuizioni e dal «**modello operaio**» di Ivar Oddone (io ero tra questi).