

## Per una storia delle lotte per la salute nei luoghi di lavoro, di Diego Alhaique

### ***La salute non si vende!***

Questo slogan portò nell'autunno caldo la nuova cultura operaia e sindacale della lotta contro la nocività in fabbrica. Lo testimonia la pubblicazione, proprio nel 1969, della famosa dispensa "**L'Ambiente di lavoro**", edita dalla Fiom. Essa era frutto di un lavoro di ricerca pluriennale condotto dalla Commissione medica della Camera del lavoro di Torino, guidata da Ivar Oddone, ex partigiano (è lui il Kim del "*Sentiero dei nidi di ragno*") e prestigiosa figura di medico dei lavoratori, con un gruppo di operai della 5ª Lega Fiom dello stabilimento Fiat Mirafiori.

Alla sua elaborazione collaborò, in particolare sull'analisi dei fattori di rischio, Gastone Marri, che già nel 1965 aveva fondato presso l'Inca Cgil nazionale il **Crđ** (Centro ricerche e documentazione rischi e danni da lavoro). In questa iniziativa, fu forgiato il metodo fondato sulla "**non delega**" e sulla "**soggettività operaia**", che faceva sì che i lavoratori, analizzando le loro esperienze, contribuissero in modo originale alle conoscenze dei medici e degli altri tecnici, pervenendo a una valutazione degli effetti dell'ambiente di lavoro sulla loro salute analoga a un'indagine epidemiologica.

Era questa la "rivoluzione copernicana" che si era andata affermando da un decennio nel movimento sindacale e nelle lotte operaie per la salute. L'origine delle lotte operaie per il cambiamento dell'ambiente di lavoro si può datare al 1961, quando si svolse l'indagine sulle condizioni di nocività alla Farnitalia di Settimo Torinese. Non era più l'uomo a doversi adattare al lavoro, ma era il lavoro che doveva essere modificato a favore dell'uomo. Secondo i concetti e il linguaggio di allora: non più "**monetizzazione**" dei rischi ("la salute non si vende", "**no a paghe di nocività**" erano gli slogan), ma la loro prevenzione, fondata sulla conoscenza dell'ambiente di lavoro e sull'esperienza dei lavoratori ("**soggettività operaia**"), in particolare da parte del "**gruppo operaio omogeneo**", così definito perché esposto agli stessi rischi nella medesima lavorazione.

Gli operai non delegano più ai tecnici ("**non delega**") l'individuazione dei fattori nocivi (classificati in quattro gruppi: luce, rumore e microclima; gas, polveri fumi e vapori; lavoro fisico; effetti stancanti, ansia, ritmi eccessivi, posizioni disagiati), ma sono loro stessi – attraverso una metodologia propria (osservazione spontanea, questionario di gruppo, indagini ambientali, mappa dei rischi) – a indicarli ai tecnici, cosicché la validità dell'analisi dei problemi emergenti dall'ambiente di lavoro e delle relative soluzioni sia il risultato di un processo di condivisione del linguaggio e delle conoscenze tra lavoratori e tecnici (cosiddetta "**validazione consensuale**") su cui basare le rivendicazioni nei confronti del datore di lavoro.

Forse il testo sindacale più diffuso di sempre, la dispensa divenne la bibbia del "movimento per l'ambiente". Dopo la prima edizione della Fiom nel 1969, ne fu pubblicata una seconda nel 1971 da parte della Federazione unitaria dei lavoratori metalmeccanici (Flm). Essa fu concreto veicolo di crescita culturale e politica per centinaia di migliaia di lavoratori e delegati, che propagarono così la nuova cultura della prevenzione, diffondendo il "**modello operaio**" (così venne presto denominato) in ogni fabbrica sindacalizzata. Della dispensa furono diffusi 130 mila esemplari e ne fu fatta anche una versione in diapositive.

La sua validità è per molti aspetti ancora attuale, per il metodo, ma anche per la grafica, straordinariamente efficace. Tanto che, in occasione della campagna del 2006 dell'Agencia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro dedicata ai giovani lavoratori, l'Inail accolse la proposta sindacale di realizzarne una stampa anastatica, facendone larga diffusione. La ristampa, presentata da Cgil, Cisl e Uil e dedicata alla memoria di Gastone Marri, allora appena scomparso, contiene una testimonianza di Ivar Oddone sulle origini della dispensa, oltre a una guida essenziale sul diritto alla salute e alla sicurezza sul lavoro secondo l'odierna normativa.

Sull'onda delle lotte contrattuali del 1969, riguardo alla salute in fabbrica s'impose quindi una visione secondo la quale i lavoratori e le loro organizzazioni, non solo si oppongono, "contestano", ma propongono soluzioni, individuate attraverso una ricerca propria, senza delegarle ad altri, ai tecnici e agli "esperti". Il modello strategico si fondava infatti sull'azione diretta dei lavoratori. Si partiva dalle indagini ambientali, come era stata quella alla Farmitalia, per lo più autogestite dai gruppi operai omogenei, per definire una piattaforma rivendicativa, che scaturiva quindi "dal basso" e richiedeva non solo l'abbattimento dell'esposizione alle sostanze pericolose e macchine e impianti sicuri, ma anche cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, il riconoscimento del diritto all'informazione sui rischi e un organismo di rappresentanza sindacale specifica sui problemi dell'ambiente di lavoro (cosiddetta "**commissione ambiente**").

In concreto, ciò significò che la salute psico-fisica del lavoratore, e quindi la sua difesa, s'impose nella contrattazione sindacale. Tra il 1970 e il 1973 le lotte sull'ambiente e, più in generale, sull'organizzazione del lavoro lievitarono impetuosamente. Rispetto a tutte le vertenze, la loro presenza passò dal 3 per cento del 1969 al 16 del 1972. All'assemblea di Rimini nel marzo del 1972, indetta da Cgil, Cisl e Uil proprio sulla salute nelle fabbriche, si annunciarono oltre 3 mila accordi aziendali (alcuni in grandi complessi).

Tra il 1969 e il 1974, nei contratti collettivi nazionali di lavoro (**ccnl**) trovarono spazio nuovi diritti per il controllo dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro: il rispetto dei **Mac**, le "**Concentrazioni massime ammissibili**" per diversi agenti chimici e fisici, i **libretti sanitari individuali** e i **registri dei dati ambientali**, il diritto dei lavoratori a partecipare in diverse forme alla gestione della prevenzione dei rischi in azienda. Uno storico risultato fu sancito sul versante legislativo, con il riconoscimento del diritto dei lavoratori a partecipare alla prevenzione in azienda (**art. 9 dello Statuto dei lavoratori, legge 300 del 1970**).

Archivio nazionale Cgil

L'impegno sindacale sull'ambiente fu corroborato da un'estesa e intensa attività di formazione di operai e delegati, grazie all'attuazione del diritto allo studio dei lavoratori, previsto anch'esso dallo Statuto (**articolo 10**) e riconosciuto nei contratti collettivi con la possibilità di usufruire di 150 ore retribuite per esercitarlo.

Dalle fabbriche il movimento si estese ben presto al territorio con la formazione di **Centri di lotta contro la nocività**, che dovevano contribuire, insieme con i Consigli sindacali di zona, al collegamento delle iniziative tra le fabbriche e all'azione per la riforma sanitaria, obiettivo di una lunga vertenza sindacale nazionale, anticipata dalla costituzione in diverse province dei primi nuclei di quelli che sarebbero poi divenuti i servizi territoriali per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro delle Unità sanitarie locali. La legge istituiva del Servizio sanitario nazionale, finalmente approvata nel dicembre 1978, si

fondava sugli stessi principi e metodi frutto delle conquiste operaie: la prevenzione e la partecipazione.

Il movimento sindacale per l'ambiente esercitò quindi un'egemonia culturale sui temi della salute nella società, che si riverberò anche sulla comunità scientifica. La mozione conclusiva del XXXVI congresso della Società italiana di medicina del lavoro (Pugnochiuso 8-10 novembre 1973) affermò che *“la scelta dei dati ambientali e biostatistici da rilevare dovesse essere fatta in base a due criteri: quello del medico del lavoro e quello del gruppo operaio omogeneo”*.

Il **“modello operaio”** influenzò le lotte per la salute dei lavoratori in altri Paesi. La dispensa ebbe numerose traduzioni, in francese, inglese, spagnolo, tedesco e perfino in giapponese, e il modello fu adottato anche da alcuni sindacati in America Latina.

Alla citata conferenza di Rimini del 1972, la mozione conclusiva indicò, tra le altre, la scelta di istituire un centro di documentazione nazionale che assicurasse *“la più ampia e continua socializzazione delle esperienze e delle conoscenze”*. Nel febbraio 1974, su iniziativa dei patronati confederali, fu costituito il **Centro ricerche e documentazione dei rischi e danni da lavoro**, ben presto noto come **Crd**.

Nell'aprile del 1980 la Federazione Cgil-Cisl-Uil assunse il Centro quale propria struttura. Marri, che già aveva costituito nel 1965 un'analoga struttura nel patronato Inca-Cgil, insieme con la rivista **Rassegna di Medicina dei Lavoratori** ne fu il direttore fino al 1981. Gli succedette Claudio Stanzani, che lo diresse fino al 1985, quando il Crd fu chiuso a causa dello scioglimento del patto federativo unitario. Il Crd svolse un'intensa attività di ricerca, di proposta e di stimolo in rapporto con i suoi interlocutori, che gli si rivolgevano per ogni esigenza di analisi delle problematiche di prevenzione dei rischi: consigli di fabbrica e altri organismi sindacali, patronati, strutture socio-sanitarie, università, istituti di ricerca, anche esteri.

La grandissima parte della documentazione delle lotte operaie e sindacali, condotte in Italia per il miglioramento dell'ambiente di lavoro, è tuttora custodita nell'archivio dell'ex Crd, recentemente recuperato, [riordinato e reso disponibile nel portale dell'Inail](#).

Attraverso le testimonianze documentali dell'archivio è possibile ricostruire la trama tessuta dal movimento sindacale per l'ambiente di lavoro. Il carattere originale di questa storia sta in un protagonismo nuovo dei lavoratori, mai prima sperimentato in modo così intenso e diffuso, che all'acme della sua crescita trova la chiave di volta del cambiamento nell'organizzazione del lavoro. Ed è qui che si gioca lo scontro decisivo con il padronato: progettare la produzione, scegliere i macchinari e le materie prime, determinare i ritmi di lavoro, sono prerogative dell'imprenditore, che non possono essere cedute, nemmeno a fronte di modifiche dovute per tutelare l'integrità fisica degli operai. Altrimenti ne nasce un conflitto di potere.

Il movimento per la salute ambientale degli anni settanta arrivò a mettere in discussione questo potere nelle fabbriche e fu sconfitto. Il padronato rispose con le ristrutturazioni e la modifica del tessuto produttivo; lo stesso sindacato, piegandosi alla necessità dell'occupazione, a un certo punto abbandonò le sue avanguardie. La messa in discussione del modello di sviluppo, il “dove, cosa e come produrre” che sembrò orientare tutto il movimento sindacale all'inizio degli anni settanta, alla fine del decennio scomparve dall'orizzonte strategico delle organizzazioni dei lavoratori.