La Salute e il Lavoro

Luigi Agostini intervista Gianni Marchetto

L. Agostini ex segr. Naz. FIOM poi CGIL – G. Marchetto ex operaio FIAT ed ex funzionario FIOM alla FIAT Mirafiori

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.

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…

Ivar Oddone

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»

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

Ivar Oddone a Aldo Surdo e altri della C.I. di Mirafiori

Norbert WIENER

Norbert Wiener (Columbia, 26 novembre 1894 – Stoccolma, 18 marzo 1964) è stato un matematico e statistico statunitense. Famoso per ricerche sul calcolo delle probabilità ma soprattutto per gli sviluppi dati, insieme al suo allievo Claude Shannon, alla teoria dell'informazione essendo riconosciuto come il padre della cibernetica moderna.

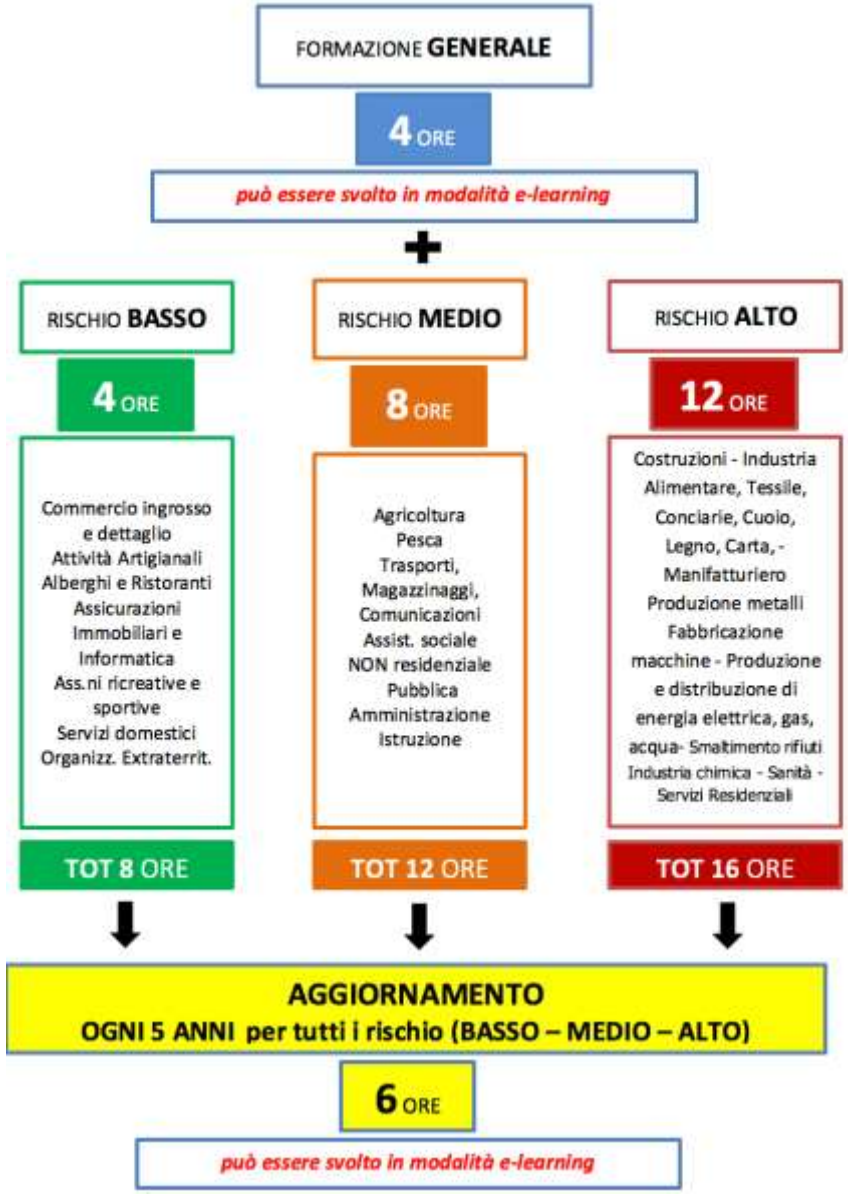
- **Si può riflettere sulla questione se, oggi come allora (nel 1949), l'organizzazione industriale non sia rimasta orientata all'utilizzo di "un milionesimo delle capacita intellettuali degli operai", come sottolineava Wiener, padre della cibernetica, auspicando che l'uomo potesse levarsi un giorno in tutta la sua statura.**

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
Infortuni totale den.	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	
Mortali	2.745	4.864	4.858	1.218
Malattie Prof. tot. den.	4.078	24.087	53.833	59.500
Temporanea	245	7.791	10.626	
Permanente	1.154	3.302	10.096	
Mortali	269	718	893	**1.177**

1970: 3 lavoratori morti ogni 2 ore!

2018: 3 lavoratori morti ogni giorno!

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

Crescita dei Consigli negli anni '70

dal **1968 al 1977** nel solo settore **metalmeccanico** 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**.

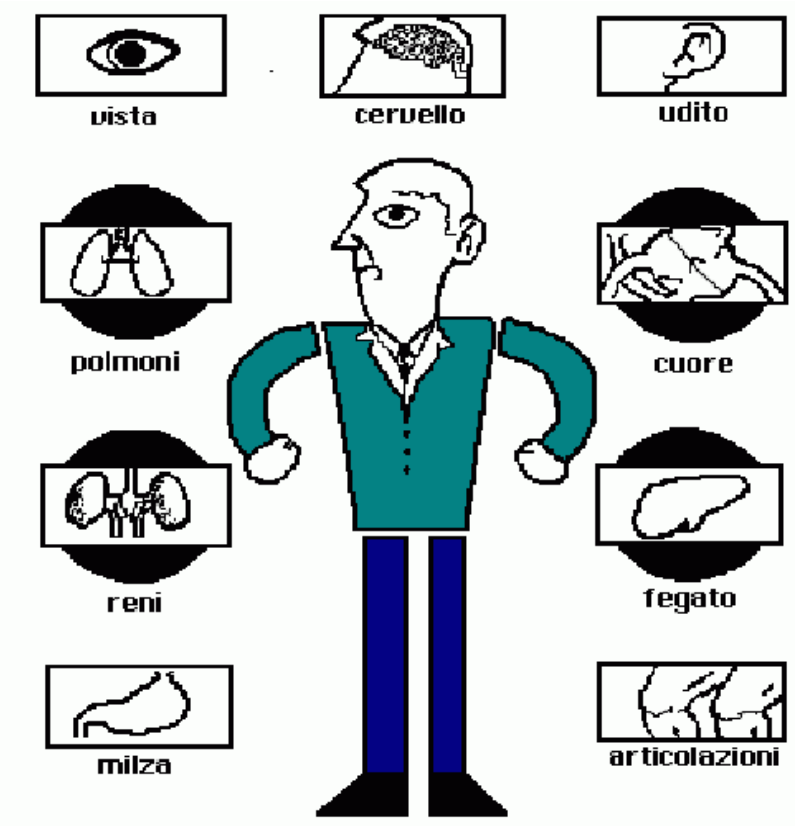
I morti per M. P. sono 4 volte di più di quelli da Infortunio

Il profilo patologico

Ai fini della conoscenza dello stato di salute della persona è sempre utile una visione di insieme, questa visione la possiamo chiamare il **Profilo Patologico**, che prende in esame le seguenti funzioni essenziali, per i quali vale l'obiettivo della prevenzione. **Scegliamo come esempi la funzione respiratoria, cardiocircolatoria, epatica e renale**. Nel disegno ne sono raffigurate altre cinque. **Si ricorda qui che il «profilo patologico» risentiva di una popolazione da poco contadina**.

le 16 funzioni vitali

1a. Respiratoria
2a. Cardiovascolare
3a. Epatica
4a. Renale
5a. Digestiva
6a. Locomotoria
7a. Pelle e mucose
8a. Immunitaria
9a. Neurovegetativa
10a. Neuroendocrina
11a. Auditiva
12a. Neurosensoriale
13a. Psichica
14a. Metabolica
15a. Riproduttiva
16a. Regolaz. riprod. cellule



Tra le 16 funzioni vitali classificate, ve ne sono 9 che sono quelle più "attaccabili" degli agenti nocivi nei posti di lavoro, in funzione delle quali i disturbi e le malattie cui fare sempre attenzione, sono per es.:

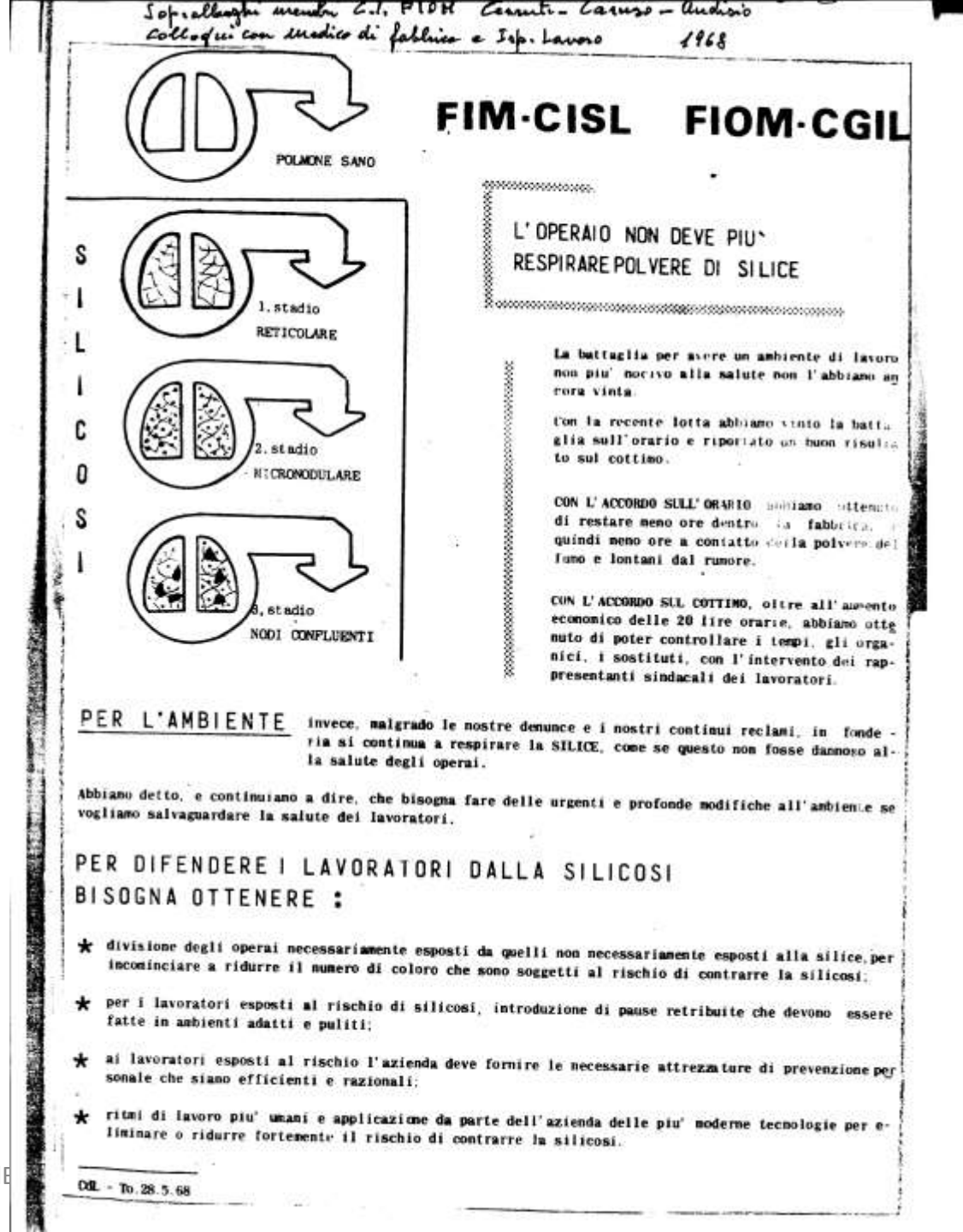
Sonnolenza, insonnia, svogliatezza, ansia, mal di testa, vertigini, giramenti di testa, disturbi all'udito, agli occhi, tosse, catarro, difficoltà nell'orinare, crampi muscolari (es. le "tendiniti"), pruriti e macchie sulla pelle, palpitazioni, bronchiti, gastrite, ulcera, silicosi, asbestosi, TBC, caviglie gonfie.

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*



Sopralluoghi membri C.I. FIOM Cerruti - Caruso - Audisio
Colloqui con medico di fabbrica e Isp. Lavoro 1968

FIM-CISL FIOM-CGIL

POLMONE SANO

SILICOSI

1. stadio RETICOLARE

2. stadio MICRONODULARE

3. stadio NODI CONFLUENTI

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, e quindi meno ore a contatto della polvere del fumo 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.

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.

CdL - To. 28.5.68

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 soluzione 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.

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

Questionario di Gruppo

Strumento ad uso del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Il Questionario di Gruppo Omogeneo

Il modello d'uso

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 Umidità Ventilazione Rumore Illuminazione Cubatura e spazio	Polveri Liquidi Fumi Gas Vapori Vibrazioni Radiazioni	Lavoro fisico	Posizioni disagevoli Ritmi – Carichi Monotonia Ripetitività Responsabilità Turni

EFFETTI

Gli effetti sulla salute che ne derivano	
Infortuni	**Disturbi e malattie**

Propone – Rivendica

Modifiche delle condizioni di lavoro da richiedere all'azienda

Rilevazioni dei dati ambientali

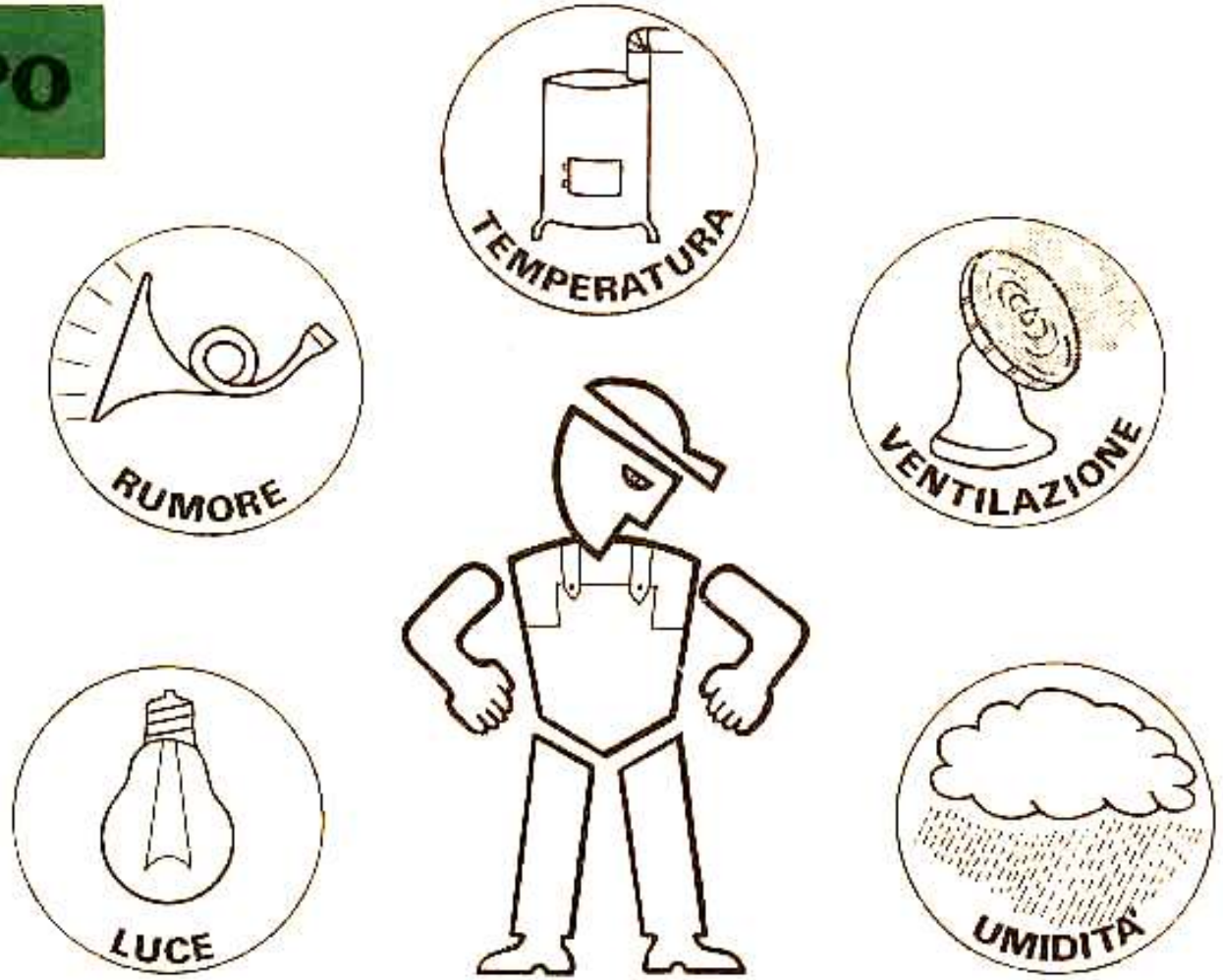
Visite ed esami ai lavoratori

FATTORI NOCIVI

3

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.



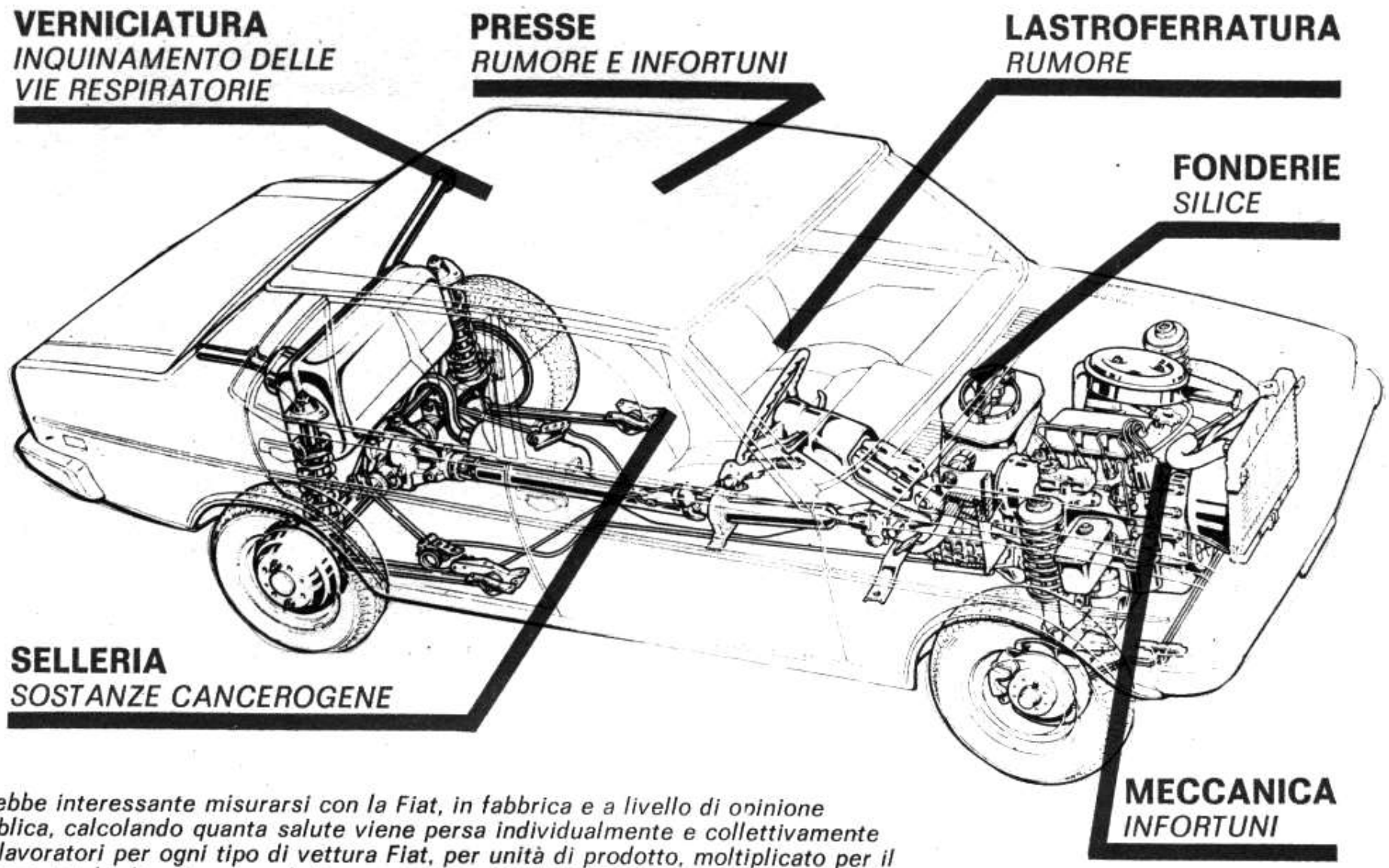
1° presente anche in una casa di abitazione

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?

Un caso emblematico: la FIAT MIRAFIORI

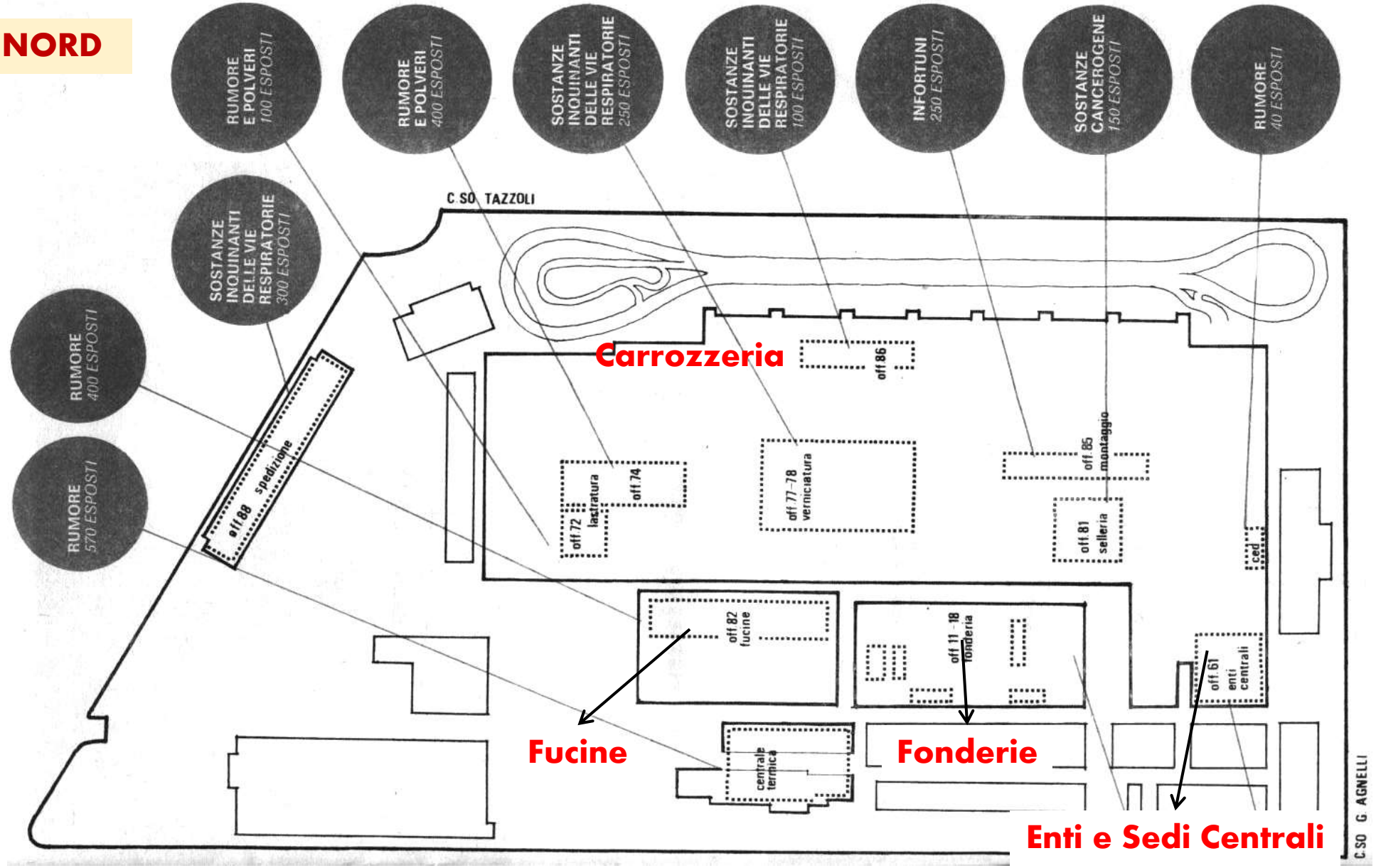
La “Mappa di Rischio e l’accordo sulle aree proritarie del 7/7/’77



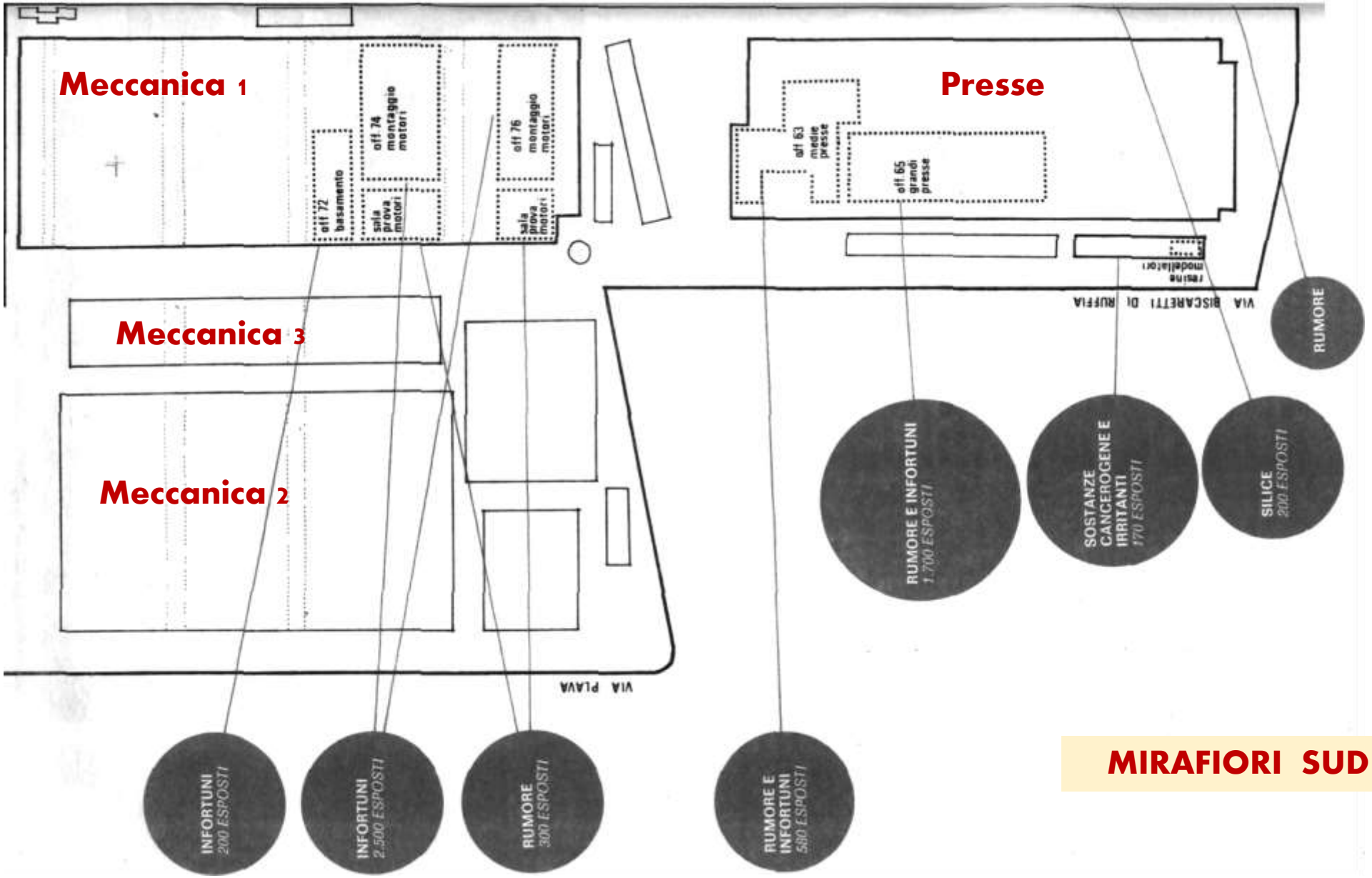
Sarebbe interessante misurarsi con la Fiat, in fabbrica e a livello di opinione pubblica, calcolando quanta salute viene persa individualmente e collettivamente dai lavoratori per ogni tipo di vettura Fiat, per unità di prodotto, moltiplicato per il numero totale di vetture prodotte.

1° Mappa Grezza di Rischio della Mirafiori

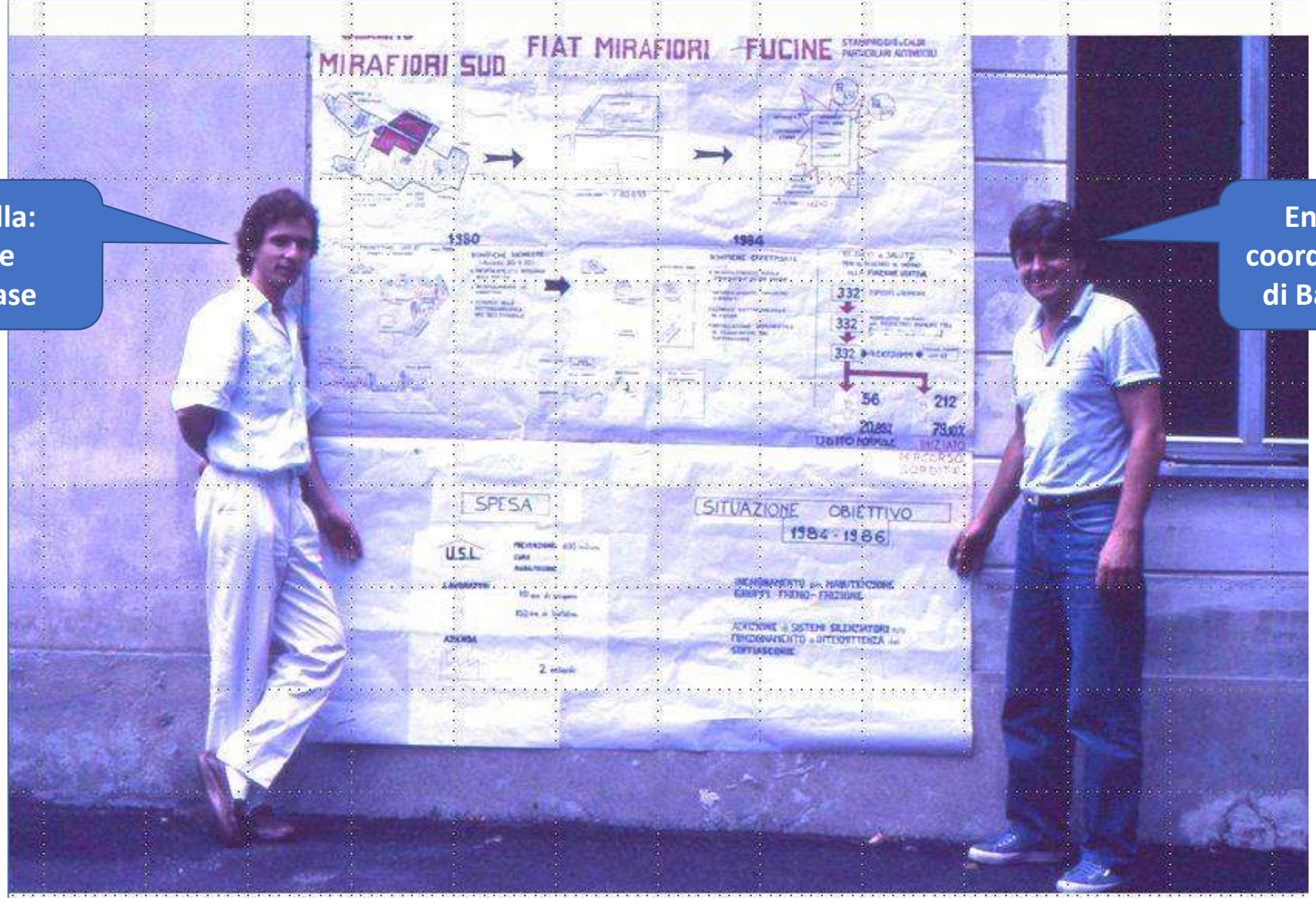
MIRAFIORI NORD



1° Mappa Grezza di Rischio della Mirafiori



MIRAFIORI SUD



Angelo Vella: operatore Unità di Base

Enrico Mana: coordinatore Unità di Base di Torino

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?

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 le 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:

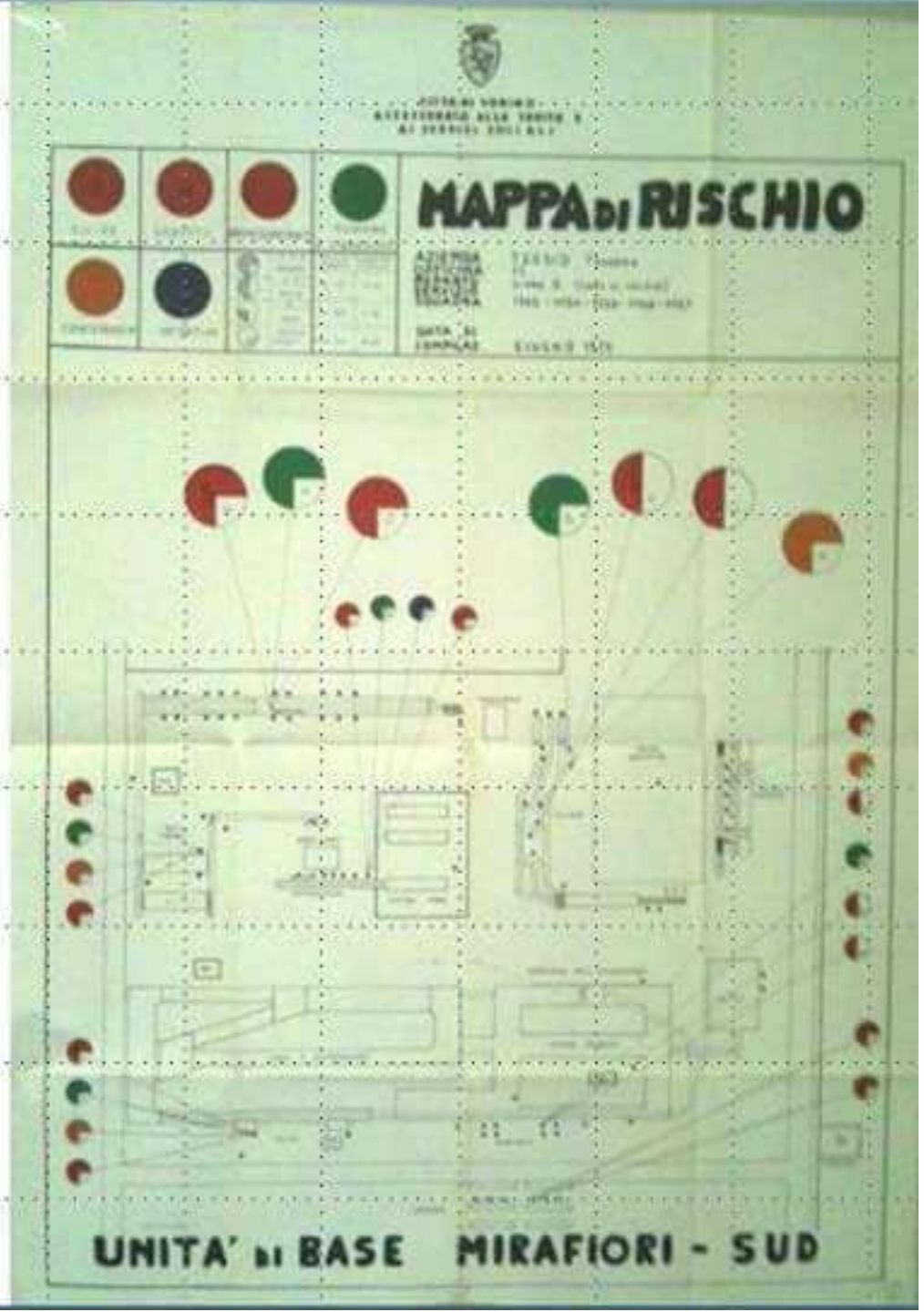
1. **i sindacati facevano pervenire alle UdB una richiesta (scritta) di intervento su una o più fabbriche (ovviamente la richiesta veniva prima dai singoli Consigli di Fabbrica);**
2. **ci si trovava in una sede sindacale o delle UdB con alcuni dei Delegati, presenti gli Operatori delle UdB e qualche 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 diposizione 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!

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



Il «modello operaio» esce sul territorio…

Sempre 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

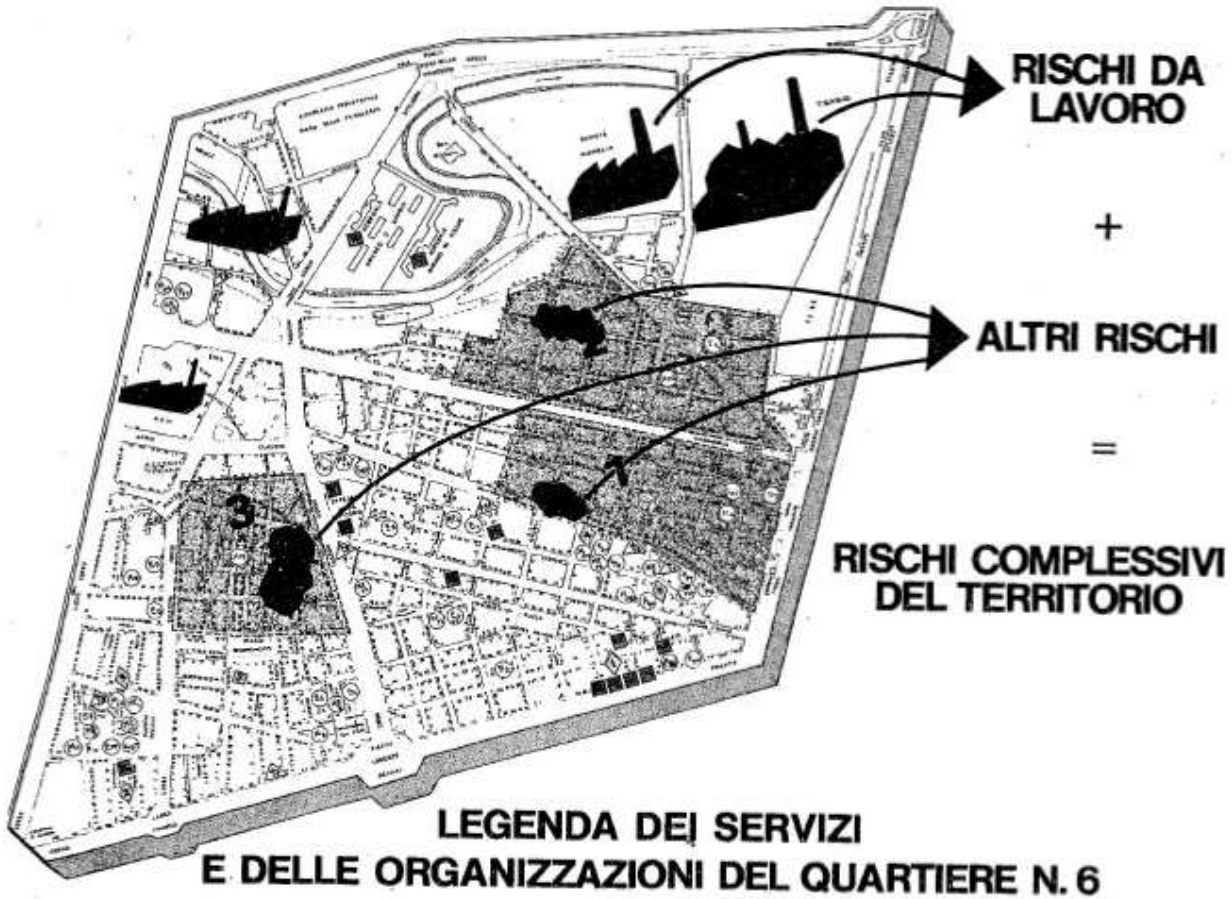
Il passaggio dalla fabbrica al territorio

- 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;

CITTÀ DI TORINO
ASSESSORATO ALLA SANITÀ E SERVIZI SOCIALI

RAPPRESENTAZIONE DEL QUARTIERE N. 6
SAN DONATO - CAMPIDOGLIO

POPOLAZIONE: 64200 ABITANTI

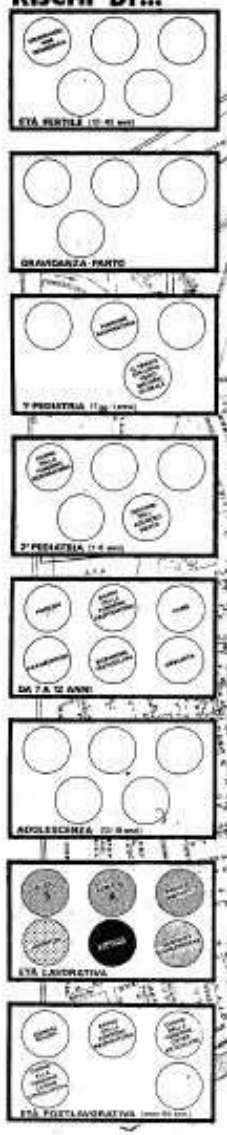


LEGENDA DEI SERVIZI
E DELLE ORGANIZZAZIONI DEL QUARTIERE N. 6

CITTÀ DI TORINO
ASSESSORATO ALLA SANITÀ 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

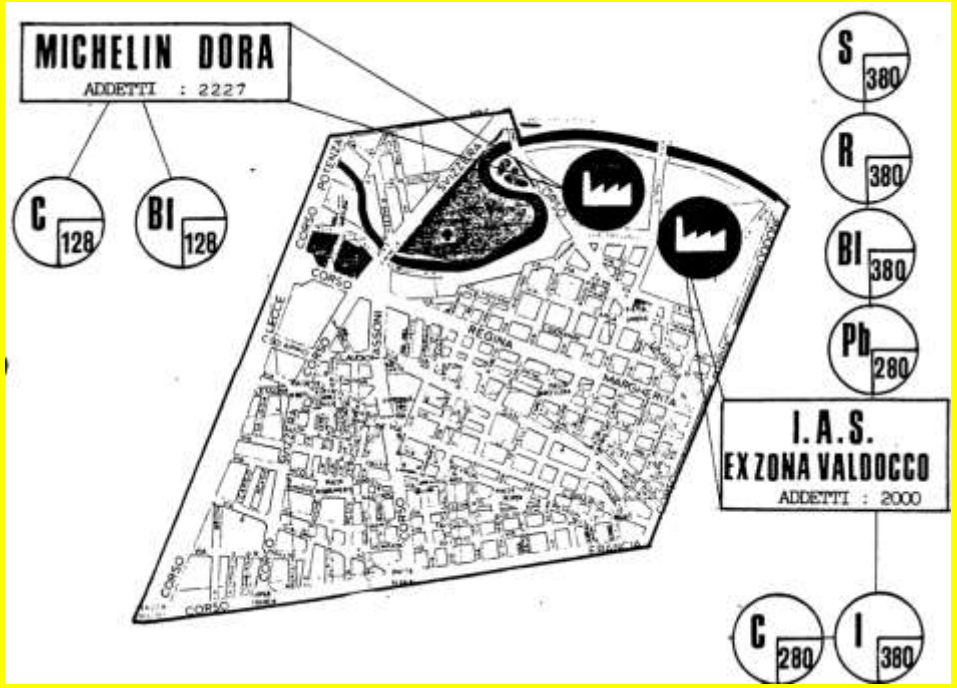
I PRIMI RISCHI DA AFFRONTARE SONO QUELLI CHE SI POSSONO PREVENIRE.

SOLO LA PARTECIPAZIONE DI TUTTI COLORO CHE HANNO ESPERIENZA DEL QUARTIERE PUÒ PERMETTERE UNA CONOSCENZA PIÙ APPROFONDITA 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.

Quartiere 6 San Donato

Quartiere 6 San Donato: popolazione	
Popolazione complessiva	58.558
Pop. femminile in età fertile (14-45)	12.492
Pop. in età dello sviluppo	10.829
Pop. in età lavorativa	36.367
Pop. in età post-lavorativa	9.362
N° attività produttive	453
Numero addetti	8.155



Totale esposizioni	
N° attività produttive	2
N° addetti	508
SILICE	380
ASBESTO	-
BRONCOIRRITANTI	508
CANCEROGENI	408
RUMORE	380
INFORTUNI	380
PIOMBO	280

Il «mappario a livello nazionale»

Credo che vada ricordato anche il «Mappario sui rischi da lavoro» prodotto per la CGIL CISL UIL che non ebbe nessun seguito a fronte della divisione tra le stesse OO.SS in merito ai fatti sulla «scala mobile»

Rischio da RUMORE nell'Industria

Rischio da INFORTUNI nell'Industria

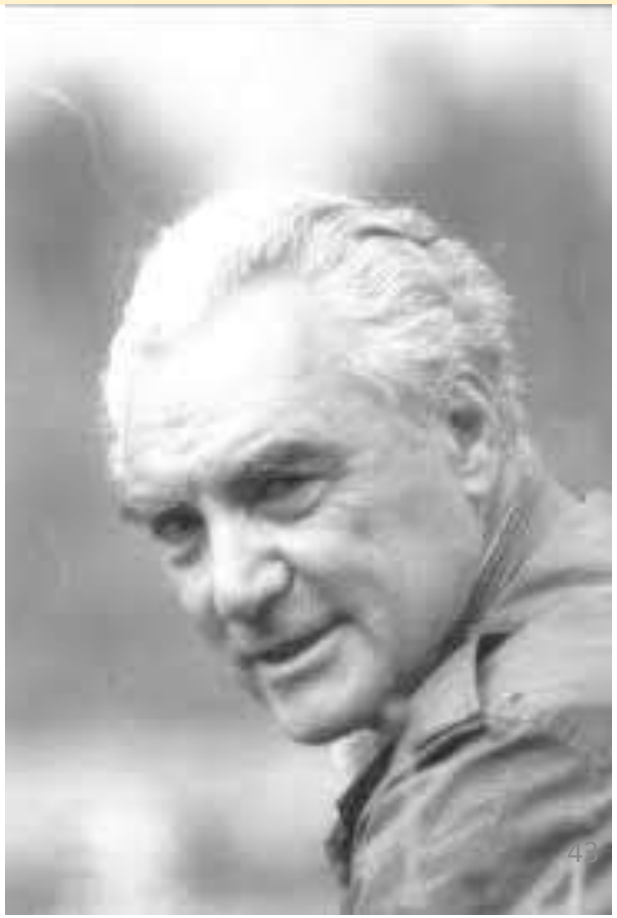
Rischio da INFORTUNI agricoli

Rischio da PESTICIDI

Gli autori di questo «mappario»

Ivar Oddone

Gastone Marri



Una grande collaborazione durata decenni

Cosa manca ad oggi?

- I dati hanno bisogno di un aggiornamento (dall'INAIL è possibile…);
- Manca il rischio da COVID-19 (possibilissimo avere i dati);
- Manca drammaticamente un «piano di intervento» (a livello locale), da intrecciare con la costruzione di una «medicina territoriale»);
- Mancano i «comitati di controllo e gestione» democraticamente eletti e rappresentativi;
- MANCA IL CONFLITTO!!!

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 rasseganti (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) –**
  2. **la rottura dell’impianto comune che aveva caratterizzato tutti gli anni ’70: la validazione consensuale, la partecipazione e la non delega.**

La possibile uscita..

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

La situazione a tutt’oggi

La realtà dell'industria e dei servizi in Italia (dal censimento ISTAT del 2011)

	Numero unità attive		Numero addetti		Numero lavoratori esterni		Numero lavoratori temporanei	
Territorio	2001	2011	2001	2011	2001	2011	2001	2011
Italia	4 083 966	4 425 950 + 341.984 + 8,37%	15 712 908	16 424 086 + 711.178 + 4,52%	627 607	421 929 - 205.678 - 32,77%	100 255	123 237 + 22.982 + 22,62%
Piemonte	329 958	336.338 + 6.338 + 1,92%	1 409 120	1 331 000 - 78.120 - 3,93%	45 708	28 167 - 17.541 - 38,37%	12 937	14 207 + 1.270 + 9,81%
Torino	168 948	174 209 + 5.261 + 3,11%	797 269	746 974 - 50.295 - 6,30%	26 030	17 558 - 8,472 - 32,54%	8 959	9 002 + 43 + 0,47%
Vercelli	13 009	12 657	45 162	42 343	1 385	623	314	358
Novara	25 611	26 632	112 435	100 418	4 084	2 254	772	1 283
Cuneo	45 679	47 408	171 919	185 894	5 408	3 168	1 314	1 853
Asti	15 820	16 370	53 266	52 593	2 005	748	265	481
Alessandria	32 364	32 100	119 846	115 535	3 824	2 229	725	739
Biella	15 893	14 627	68 629	52 417	1 754	895	362	322
Verbano-Cusio-Ossola	12 634	12 335	40 594	34 826	1 218	692	226	169

La struttura produttiva a Venaria (n° aziende, n° addetti per comparto produttivo)

Settori	U.L. 2014	Addetti 2014	Media add.	Dit. ind. 2014
Agricoltura	23	40	1,7	15
Industria	381	3.863	10,1	118
Costruzioni	432	659	1,5	306
Commercio	923	1.702	1,8	575
Turismo	190	585	3	63
Servizi alle imprese	599	2.065	3,4	257
Servizi alle persone	168	298	1,7	78
nc	108	85		17
Totale	2.824	9.297		1.429

- Ovviamente «l'industria» con 381 aziende è quella con i maggiori addetti = 10,1 – mentre le «costruzioni» hanno sì maggiori aziende però con pochi addetti = 1,5;
- Oggi è tempo di «bonus» per fare il «cappotto termico» per le abitazioni: quanti nuovi imprenditori? Quale formazione hanno? NON SANNO NULLA NE' SUL Dlgs 81/88, né tantomeno sul «Diritto del lavoro», specie se rumeni, o altri;
- Lo stato italiano dovrebbe imporre il conseguimento di una «patente» per fare l'imprenditore.

Addetti	2010	2014	Variazione %
	10.445	9.297	-10,99

Fonte: Elaborazione Camera di Commercio di Torino su dati InfoCamere

La condizione dei lavoratori in Italia

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".**

Dalla Dispensa Ambiente di Lavoro di **Ivar Oddone** edita a cura della FIOM nel 1968!

AMBIENTE DI LAVORO

TENDENZA PADRONALE

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

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

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

Per quanto riguarda gli effetti sull'uomo, si verifica un continuo, ulteriore aumento di importanza del quarto gruppo di fattori, cioè degli «effetti stancanti» diversi dalla fatica fisica. Da questo punto di vista alcune industrie più illuminate, o, per meglio dire, previdenti, che hanno compreso a fondo l'influenza negativa del lavoro parcellare sull'uomo, hanno già iniziato un piano sperimentale di «job enlargement» (ampliamento e ricomposizione del lavoro). Con ciò si intende l'estensione dell'attuale lavoro dell'operaio, l'accrescimento della varietà e dell'interesse. L'ampliamento del lavoro non consiste naturalmente in un ritorno a sistemi artigianali, ma si profila come una reazione contro gli eccessi della divisione del lavoro.

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

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

Il D.lgs. 626/94 e Legge 81 del 2008: il D.R.V.

Un aspetto fondamentale nella sicurezza dei luoghi di lavoro, introdotta dalla legge 626 / 94 è la stesura del documento di valutazione del rischio detto anche DVR), obbligo a cui è assoggettato il datore di lavoro.

La valutazione del rischio è l'individuazione di tutti i fattori di rischio esistenti in azienda e delle loro reciproche interazione, nonché la valutazione della loro entità, effettuata, ove necessario, mediante metodi analitici o strumentali.

Una strategia strutturata dell'analisi dei rischi nell'ambito del luogo di lavoro comprende tre elementi fondamentali: la valutazione, la gestione, la comunicazione del rischio.

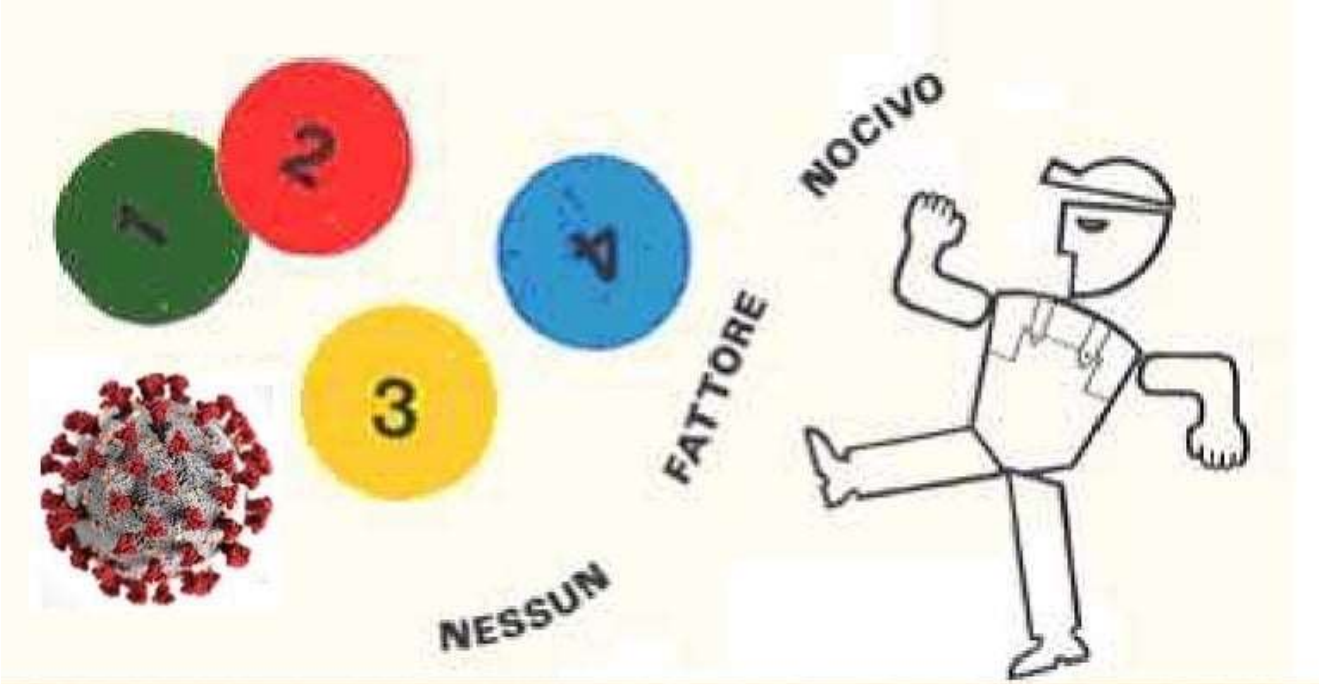
Si devono prendere in esame tutti i pericoli: agenti biologici, chimici, fisici, attrezzature di lavoro (macchine, impianti, mansioni, utensili), luoghi, locali e posti di lavoro, movimentazione manuale dei carichi ed eventuali altri pericoli particolari della propria situazione operativa.

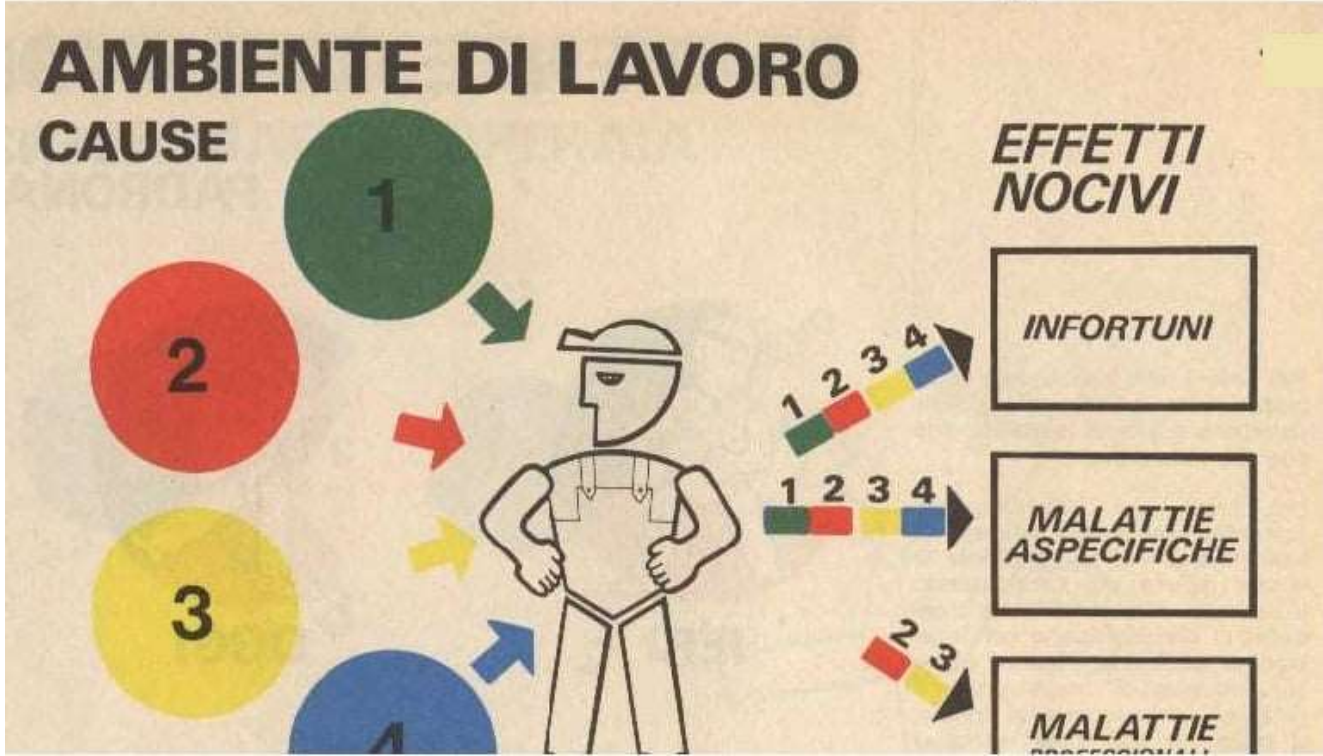
Il D.lgs. 626/94 e Legge 81 del 2008: il D.R.V.

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**

Forse bisognerà introdurre nel «modello teorico» = la Dispensa Ambiente di lavoro un nuovo rischio derivante dalla PANDEMIA





Quale ipotesi di persona in Italia

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

E alla FIAT di Pomigliano, nel 2010, quale persona?

Situazioni a confronto

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

E alla FIAT di Pomigliano, nel 2010, quale persona?

Pari dignità = i pacchi e le persone

Per finire: va chiesta anche **la piena trasparenza dei dati e delle informazioni al Medico Competente in merito "all'andamento dello stato di salute" –** mediante una informazione annuale da affiggere con un tabellone nei reparti del magazzino

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

Ass. Esp. & Mappe Grezze

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)

Quale negoziazione…?

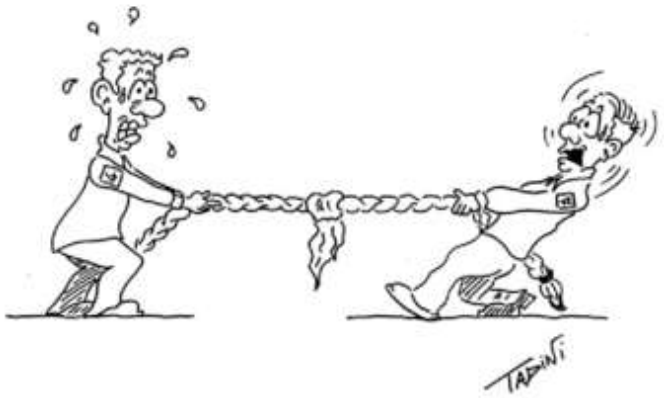
Esigenza, domande:

- **Produrre un nuovo linguaggio?**
- **Che ipotesi di uomo ha il progettista di algoritmi?**
- **Quale ipotesi di uomo ha il «nostro negoziatore»?**
- **È possibile fare del negoziato senza fare «conflitto»?**

Origini e funzioni del conflitto

Origini

Il conflitto nasce da aspettative, convinzioni, problemi contrastanti e vissuti in modo conflittuale

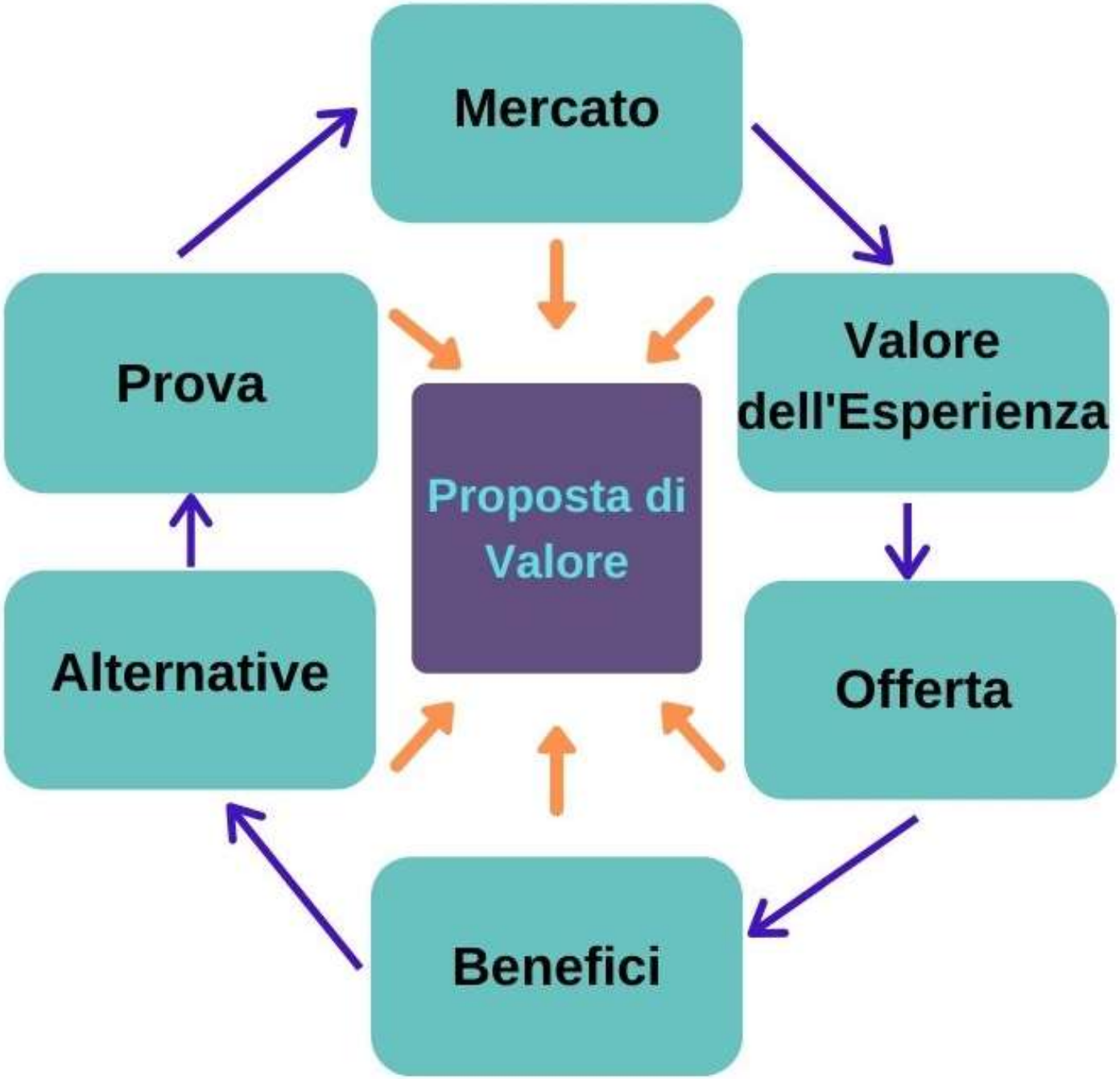


Funzioni

Il conflitto consente di comprendere meglio i contenuti dei problemi e chiarire la relazione

Una possibile proposta…

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


Mercato
Valore dell'Esperienza
Offerta
Benefici
Alternative
Prova
Proposta di Valore

La proposta

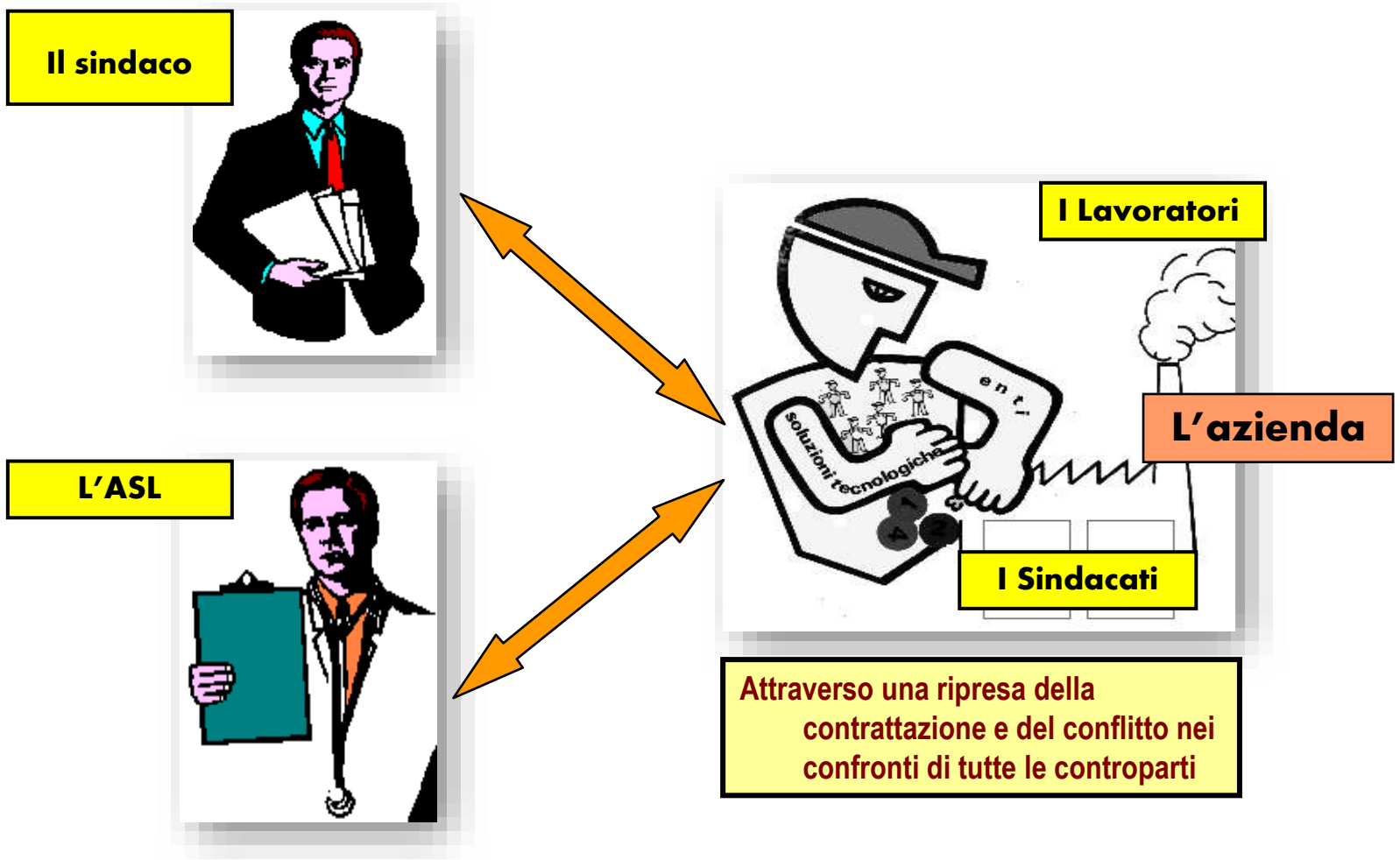
Quale tracciamento

- 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

1. La pandemia che rischio è?
2. La pandemia come si trasmette?
3. Quanti medici ci sono nel vostro comune?
4. Quanti quattrini costa ogni medico?
5. Quanti «tamponi» sono stati fatti?
6. Il MMG ha telefonato ai suoi mutuati?

Tabellone Comunale di Rischio

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

Nell'ambito dei PEPS

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

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).

La salute e il «cambiamento climatico»

Mi pare però che questa esperienza debba fare i conti con la crisi energetica, il cambiamento climatico, ecc.

Settimana del Lavoro 2022

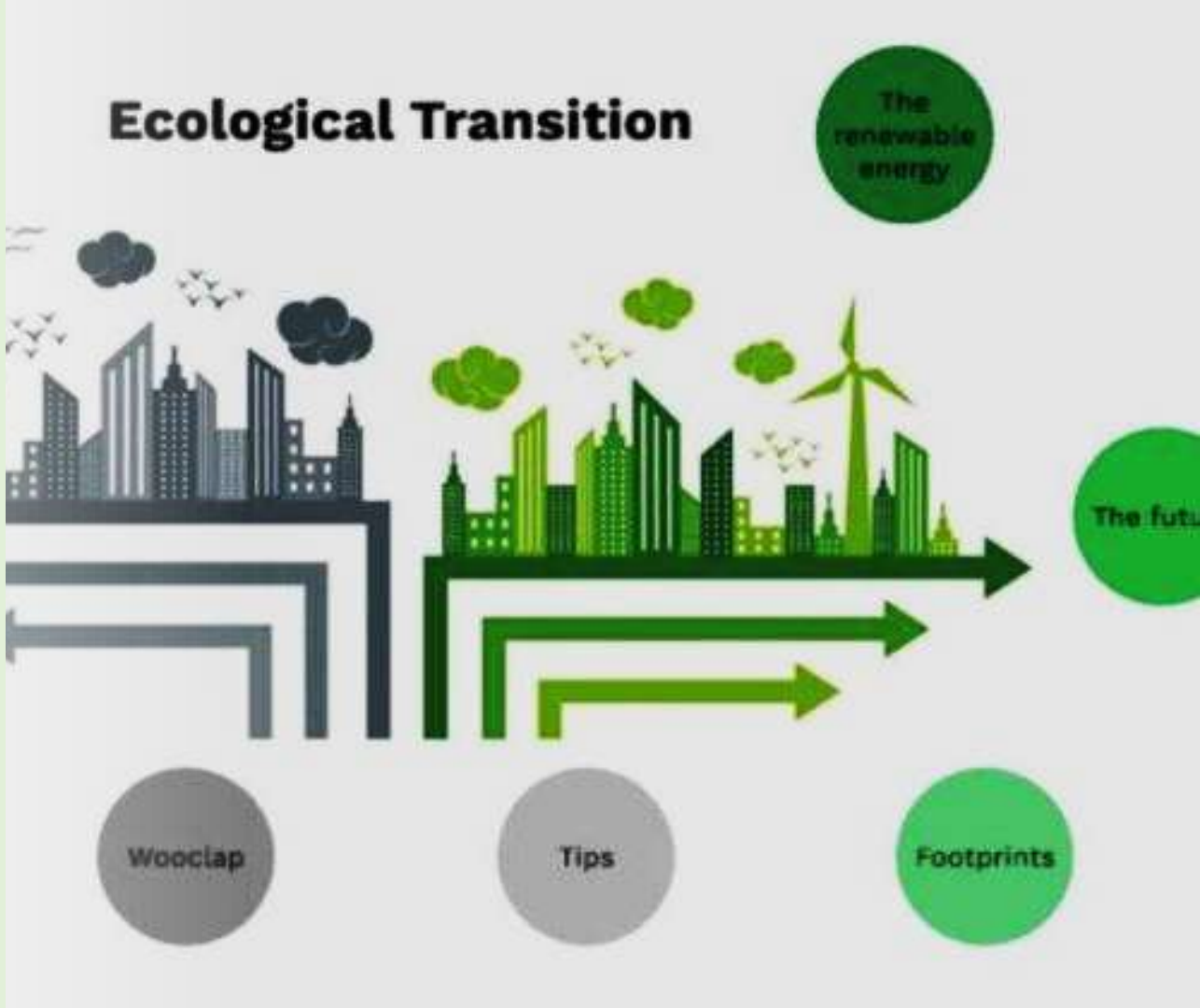
(settimanalavoro.it) da segreteria@settimanalavoro.it

Green Job

- La transizione ecologica, da utopia promossa dai movimenti ecologisti e ambientalisti, diventa riferimento fondamentale delle politiche degli stati per effetto dei cambiamenti in atto nel Sistema Terra. È la condizione essenziale per la continuità dell'antropocene. Vanno esplorate con coraggio le vie per coniugare il benessere economico e sociale e la sua diffusione con la salvaguardia dell'ambiente.
- **In Piemonte oltre 40mila aziende dal 2016 hanno investito in tecnologie e prodotti a basso impatto, e nel 2020 il 15% degli occupati ha svolto un *green job*.** Questi nuovi lavori stanno, sia pur lentamente, crescendo e nei prossimi quattro anni le competenze *green* saranno richieste nel 38% dei casi.
- È possibile mantenere un livello desiderabile di occupazione stabile e di sviluppo economico-sociale salvaguardando l'ambiente? Quali investimenti sono necessari per creare nuove opportunità di lavoro e per ripensare quelli tradizionali? Quale cultura del lavoro e della solidarietà è necessaria per uscire dalla crisi ecologica? Quali livelli di governance sono richiesti?
- Affrontare un problema come il cambiamento climatico richiede una collaborazione senza precedenti tra nuovi saperi e lavoro. Tale sfida esige che si creino nuovi consumi, nuovi modi di produrre, nuove tecnologie, nuove culture, nuovi modi di organizzare il mondo.

La transizione ecologica

- Il cambiamento climatico, i consumi crescenti di energia e di risorse naturali e i connessi fenomeni sociali ed ambientali si impongono all'attenzione degli abitanti del Pianeta e sono elementi fondamentali delle agende di governo.
- Da più parti vengono richieste trasformazioni significative delle modalità di produzione, riproduzione e organizzazione dei vari paesi, in primis di quelli sviluppati.
- Il dibattito in corso è ampio, avanza proposte differenti e in alcuni casi tra loro contraddittorie, affronta le complesse tematiche della *green economy* e postula, in ogni caso, una transizione verso modelli di organizzazione dell'economia e della società che segnino una rottura rispetto ai modelli consolidati nel periodo dello sviluppo industriale che abbiamo vissuto.

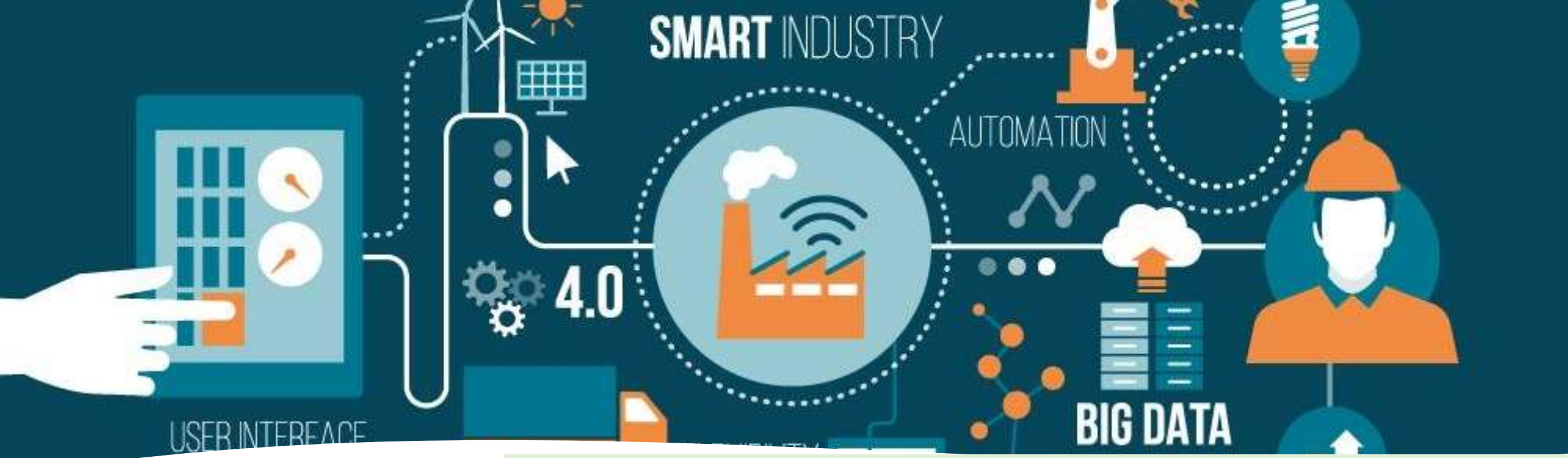


La transizione ecologica

- I cambiamenti sociali necessari per far fronte alla crisi ambientale richiedono non solo un ripensamento tecno-scientifico, ma, soprattutto, la riorganizzazione del lavoro destinato a produrre e distribuire beni e servizi.
- Si va in ogni caso affermando la necessità di un lavoro attento alla qualità e al contenuto di conoscenza, adeguato a contenere il consumo di energie e risorse naturali, organizzato e progettato per gestire le conseguenze del proprio agire, anche quelle non immediatamente visibili.
- Si ambisce a un lavoro più creativo, parsimonioso nell'impiego di tempo ed energia, in grado di promuovere un'etica che abbia espliciti i riferimenti al futuro della nostra specie e del pianeta.
- È una sfida epocale, come quella che si è presentata alla nascita e allo sviluppo dell'industria, perché nell'arco di breve tempo esige che si creino – come sta già accadendo – nuovi modi di produrre e consumare, nuove tecnologie, nuove culture, nuove relazioni tra le persone, nuovi modi di organizzare il lavoro.

La transizione ecologica

- Questo insieme di cambiamenti costituisce la cosiddetta “transizione ecologica”, passaggio che richiede di prendere in considerazione diversi fattori.
- Innanzitutto, si tratta di riorganizzare quei sistemi di produzione che, dipendendo da energia fossile, costituiscono le principali cause del caos climatico ma sono anche il contesto nel quale sono coinvolti miliardi di lavoratori e consumatori a livello globale.
- Inoltre, la trasformazione radicale richiesta per far fronte al cambiamento climatico dei sistemi di produzione, distribuzione e consumo di merci riguarda non solo gli artefatti tecnologici, i mercati, le infrastrutture e i valori culturali, ma anche le persone, le loro pratiche individuali e collettive.
- Cambiare pratiche sociali consolidate come quelle del lavoro e del consumo non è per niente facile, soprattutto per i paesi occidentali avvolti in modi di vita che resistono al cambiamento.
- Anche per questo il lavoro è uno degli ambiti che verrà toccato in profondità dai cambiamenti socio-ecologici con effetti su sistemi sociali già ora segnati da iniquità e ingiustizie e ulteriormente esacerbate dai cambiamenti ambientali.

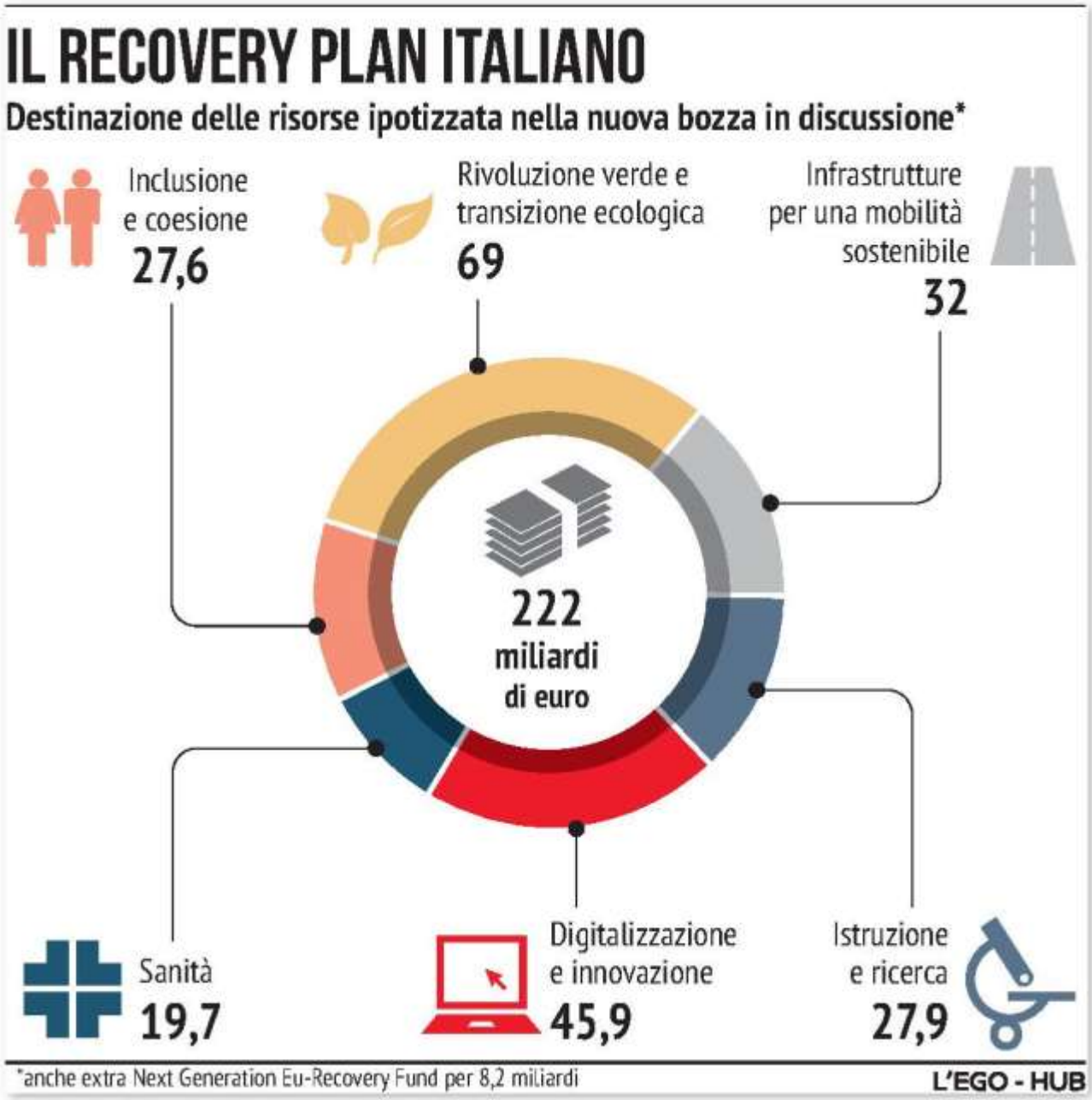


La transizione ecologica = diverse ipotesi

- I cambiamenti economico-sociali dovranno pertanto tenere presenti tali ingiustizie per ridurle. Infine, bisogna aggiungere che il processo di transizione ecologica deve essere valutato anche nel breve periodo e non solo nei tempi lunghi: ciò significa che i suoi effetti possono essere ambivalenti: per alcuni anni se ne potranno vedere soprattutto i costi, come la perdita di posti di lavoro in taluni settori, qualora non siano controbilanciati da adeguate iniziative e misure di innovazione e sviluppo, per un altro verso la nascita di attività legate alla *green economy* potrà generare nuove occupazioni, richiedere nuove competenze professionali, non sempre facilmente reperibili nel mercato del lavoro, innescare nuove dinamiche di attività.
- Andare **verso la sostenibilità** non è un processo che dipende da una singola soluzione, ma un mosaico costituito da una miriade di interventi che si affiancano per definire il panorama del futuro e che possono avere effetti contraddittori.

Transizione

- Storicamente abbiamo già assistito a molte transizioni.
- Negli ultimi tre secoli, la “prima grande transizione” dalle società agricole a quelle industriali ha prodotto industrializzazione, urbanizzazione, istruzione e cultura di massa.
- Una “seconda grande transizione” è stata caratterizzata, da un lato, dallo sviluppo dello stato sociale e dei diritti del lavoro, dall’altro lato, da automatizzazione, robotizzazione, informatizzazione, diffusione del tempo libero e dei viaggi che hanno avuto l’effetto di aumentare i consumi di energia e di risorse.
- Oggi si pone il problema di cambiare le fonti di energia, di contenerne i consumi e di ridurre il ricorso alle materie prime per ragioni ambientali e geo-politiche; si profila quindi la necessità di una “terza grande transizione”: quella ecologica, della sostenibilità, della riconsiderazione della natura, una transizione che necessariamente avrà caratteri innovativi.
- **Il cambiamento richiesto è un fattore universale e pervasivo della vita sociale che riguarderà non solo la sfera economica ma anche il sistema dei valori e forse non avverrà senza conflitti.**



Lavoro

- Si stima che le persone che nascono oggi, per l'oltre 60% dei casi, svolgeranno un lavoro ad oggi ignoto. Inoltre, la quantità di informazione che oggi produciamo nell'arco di un anno è uguale a quella prodotta dall'umanità dalla sua nascita fino all'anno precedente.
- In questo quadro, i caratteri relativi ai lavori tradizionali con i connessi diritti sociali non saranno facilmente trasportabili su lavori che si basano su competenze e presupposti fortemente innovativi.
- Tuttavia ciò non può fornire il pretesto per una destrutturazione dei diritti del lavoro, per la lacerazione delle reti di protezione sociale, per un affievolimento del ruolo dell'autorità pubblica nella tutela della salute sia dei lavoratori che dei consumatori.
- In particolare, la necessità di contenere l'impronta di carbonio dei prodotti e dei servizi, da un lato porta alla luce comportamenti di parsimonia e di riuso propri di lavori che ritenevamo confinati nel passato, e dall'altra richiede originalità e fantasia per configurare attività collettive che sostituiscano modelli organizzativi consolidati.
- Occorre partire dalle proprie radici perché il futuro non è mai solo distruzione del passato. Nuovi lavori nascono da quelli precedenti, trasformati anche radicalmente o innovati dalle sollecitazioni del presente.

La green economy

- L'equilibrio che questo genera è difficilmente prevedibile. Ci troviamo di fronte a opinioni legittimamente differenti: si tratta di approfondire con rigore scientifico le questioni che si pongono cercando di avere rispetto delle opinioni altrui tenendo fermo l'obiettivo della coesione sociale e della salute pubblica.
- La *green economy* può riguardare tutte le imprese e generare effetti positivi anche sull'occupazione e sulla sua qualità favorendo sia la nascita dei *green jobs* sia la diffusione di competenze *green* in molte, tendenzialmente in tutte, le occupazioni.
- Può comportare, dunque, in tutti i settori d'attività un aumento di quegli occupati che contribuiscono in maniera specifica a "preservare o restaurare la qualità dell'ambiente naturale".
- La richiesta di queste nuove professioni non riguarda solo i settori tradizionali della produzione di energia, del trattamento delle acque, dello smaltimento dei rifiuti, della riforestazione e del restauro della qualità del territorio, ma tutti i settori e le attività lavorative, con particolare riferimento alla ricerca e sviluppo, all'ingegnerizzazione dei processi, al marketing, alla comunicazione, alla logistica, ai servizi generali.

Nuove filiere formative

- La *green economy* richiede un ripensamento delle filiere formative in modo da dare spazio alle sviluppo di competenze *green*, declinate secondo le diverse specializzazioni.
- Si tratta di un grande sforzo di progettazione formativa che vede le Università in prima fila sui versanti sia della formazione dei nuovi *green jobs* sia della formazione del personale che sarà inserito nel sistema di istruzione e formazione.
- Rimane di drammatica attualità il tema della sicurezza del lavoro: il numero di morti e di incidenti sul lavoro, di malattie professionali è intollerabilmente elevato.
- Il passaggio alla *green economy* non comporta uno spontaneo ridimensionamento del problema, anzi, è possibile che ai tradizionali rischi se ne affianchino di nuovi.
- Occorrono specifiche e più efficaci misure legislative, il potenziamento e la qualificazione dei sistemi pubblici di controllo sulla sicurezza nella generalità dei posti di lavoro, un legame più stretto tra prevenzione e repressione volta a garantire il rispetto delle norme antinfortunistiche e di tutela della salute anche nei nuovi contesti della transizione *green.*

Lo sviluppo

- I rapporti tra sviluppo economico e sostenibilità ambientale sono stati pensati spesso in contrasto tra loro, seppur in due diversi modi.
- Da un lato, la crescita economica e il consumo erano considerati compatibili con l'ambiente inteso come una riserva di risorse illimitate in grado di fornire materie prime, energia e persone, di assorbire rifiuti e scarti, di trasformare gli assetti naturali senza che vi fossero alterazioni significative nell'equilibrio ecologico.
- All'opposto, considerare lo sviluppo economico e la sostenibilità ambientale in contrasto tra loro ritenendo ineluttabile che la crescita economica e sociale comportasse l'esaurimento di alcune fonti di energia, l'inquinamento, la scomparsa di molte specie di fauna e flora, ecc.
- La tutela dell'ambiente era considerata un costo non sostenibile che avrebbe rallentato inevitabilmente la crescita economica e la modernizzazione di un paese.

La crisi ambientale

- Oggi la crisi ambientale del pianeta appare sempre più evidente: è ormai chiaro a molti che per la prima volta gli uomini esercitano un'influenza tanto estesa e profonda sul pianeta da mettere in crisi il suo equilibrio ecologico, siamo cioè nell'era dell'antropocene.
- La popolazione del pianeta e il consumo di energia sono rimasti praticamente costanti fin alla nascita dell'industria; da allora, e in misura crescente, è diventato sempre più difficile coniugare la diffusione del benessere economico e sociale con la salvaguardia dell'ambiente.
- Gli ostacoli sono di vario genere: spesso si tratta della difesa di interessi particolaristici (delle persone, delle imprese, degli stati), di ritardi culturali, di errori previsionali.
- Altre volte sono ostacoli legati alla storia del precedente modello di sviluppo: è accaduto spesso di dover trovare non facili soluzioni tra la chiusura di attività produttive altamente inquinanti e il mantenimento dell'occupazione connessa a quelle attività.

Attenti: alle politiche di sostenibilità

- La *green economy* cerca di coniugare un modello di sviluppo sostenibile con la realizzazione di attività di business.
- Essa muove dall'assunto che si possano produrre beni e servizi e consumarli riducendo l'impatto ambientale e migliorando la sostenibilità sociale delle attività economiche.
- Essa intende abbandonare il modo con cui per tutta una fase dello sviluppo economico-produttivo le imprese hanno teso solitamente a utilizzare l'ambiente circostante come un deposito di risorse illimitate e come un contesto in cui scaricare le esternalità negative del loro agire.
- Tuttavia alle volte accade che la *green economy* e le politiche di sostenibilità siano formalmente adottate dalle imprese, ma in realtà sono semplici iniziative di facciata, prive di aspetti sostanziali, per realizzare un vantaggio reputazionale nei confronti dei concorrenti.

Il *greenwashing*

- Il cosiddetto *greenwashing* può riguardare tutte e tre le forme di sostenibilità – ambientale, sociale, economica –, in particolare può manifestarsi, come hanno dimostrato clamorosi casi di cronaca, in determinati segmenti delle filiere lunghe del valore, dove l'impiego di forza lavoro minorile o la presenza di condizioni di lavoro insostenibili o dove le modalità di smaltimento dei rifiuti sono in aperta contraddizione con le scelte pubbliche delle imprese nel campo della sostenibilità.
- Contemporaneamente si fanno strada inedite esperienze di produzione sostenibile dove il miglioramento della qualità del prodotto e servizio si accompagna a politiche di salvaguardia dell'equilibrio con il territorio, ad ambienti di lavoro più attenti alla salute dei lavoratori, all'utilizzo di processi produttivi meno energivori, al rispetto della dignità e dei diritti del lavoro.
- La loro importanza travalica l'ambito di applicazione perché dimostrano che cambiare si può, che una transizione verso un'economia *green* è possibile.

Obiettivo

- L’esigenza di una profonda trasformazione del nostro sistema economico è universalmente avvertita. Infatti, l’impatto sull’ambiente e sulle stesse condizioni di vita delle persone conseguente al modello di produzione industriale, all’incremento della popolazione e dei suoi consumi energetici richiede un ripensamento da molti invocato come urgente e radicale.
- Questo genera tensioni e contrasti di rilevanza geopolitica: **non si confrontano, infatti, soltanto diverse soluzioni tecnologiche, ma modelli di vita e di organizzazione sociale che derivano dalle diverse condizioni di vita delle popolazioni e ancor più da diversi riferimenti culturali che hanno connotato la loro storia.**

Il futuro del lavoro

- Ora, per il futuro del lavoro, si guarda al green job. **La manutenzione e il risanamento degli ambienti necessitano di tanto lavoro manuale, lo vediamo per l'edilizia oggi, cioè di tanti immigrati.** Inoltre green job può anche alludere a lavoratori al verde.
- È così nel mondo dove la maggioranza dei lavoratori, più di due miliardi, sono lavoratori informali ed è così – almeno per il mio modo di vedere – in Italia quando tutti i mesi l'Istat annuncia un aumento delle assunzioni temporanee, cioè con redditi da lavoro in contrasto con il primo comma dell'articolo 36 della Costituzione.
- **Oggi in Italia ci sono 66 mila riders e poco più di 40 mila addetti al montaggio finale di motori e autovetture.** Possiamo considerare "green" il lavoro dei riders per la bassa emissione di anidride carbonica, ho dei dubbi sul carattere green dei consumi che questi lavoratori ci consegnano a casa.

Un «sistema informativo»

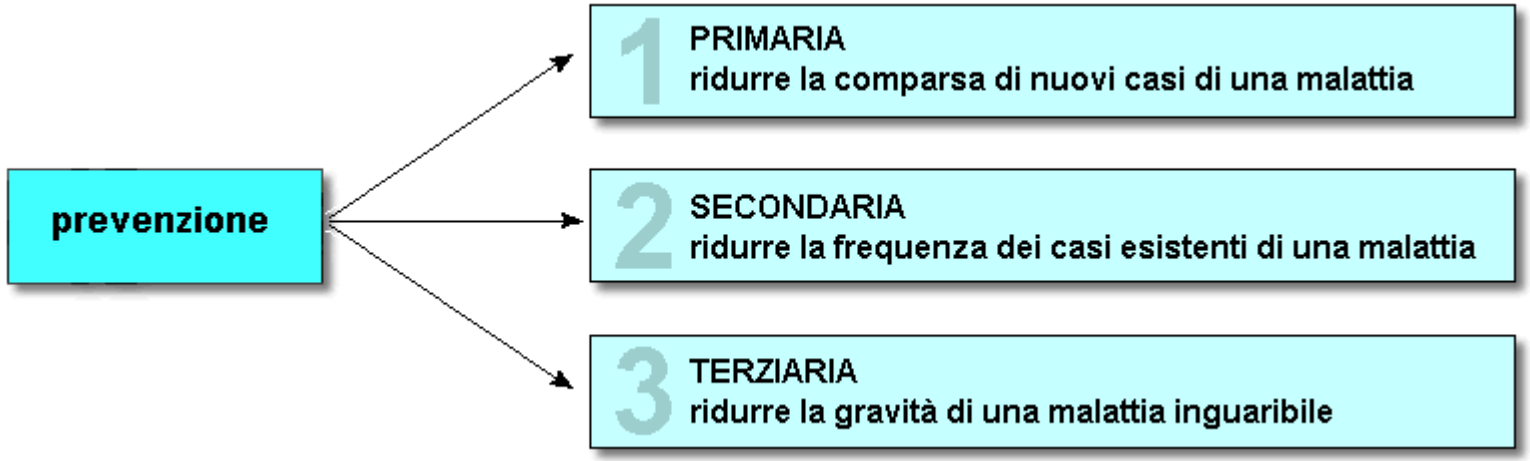
Come sappiamo bene ad oggi la «vince chi controlla i dati» (vedi la vicenda del COVID-19), abbiamo qualche cosa nella nostra esperienza che faccia al caso…

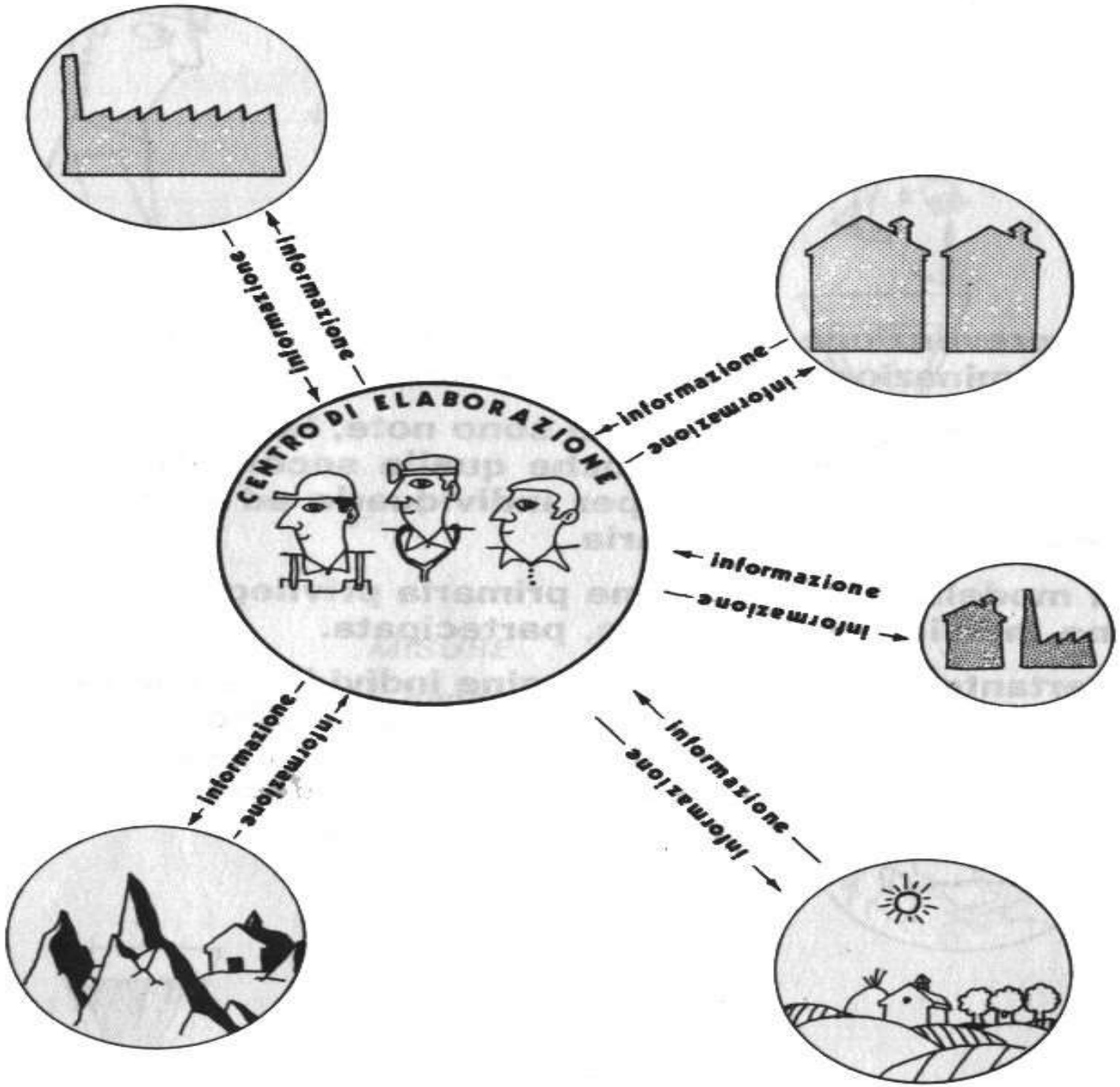
I fondamenti per una nuova “medicina territoriale”

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

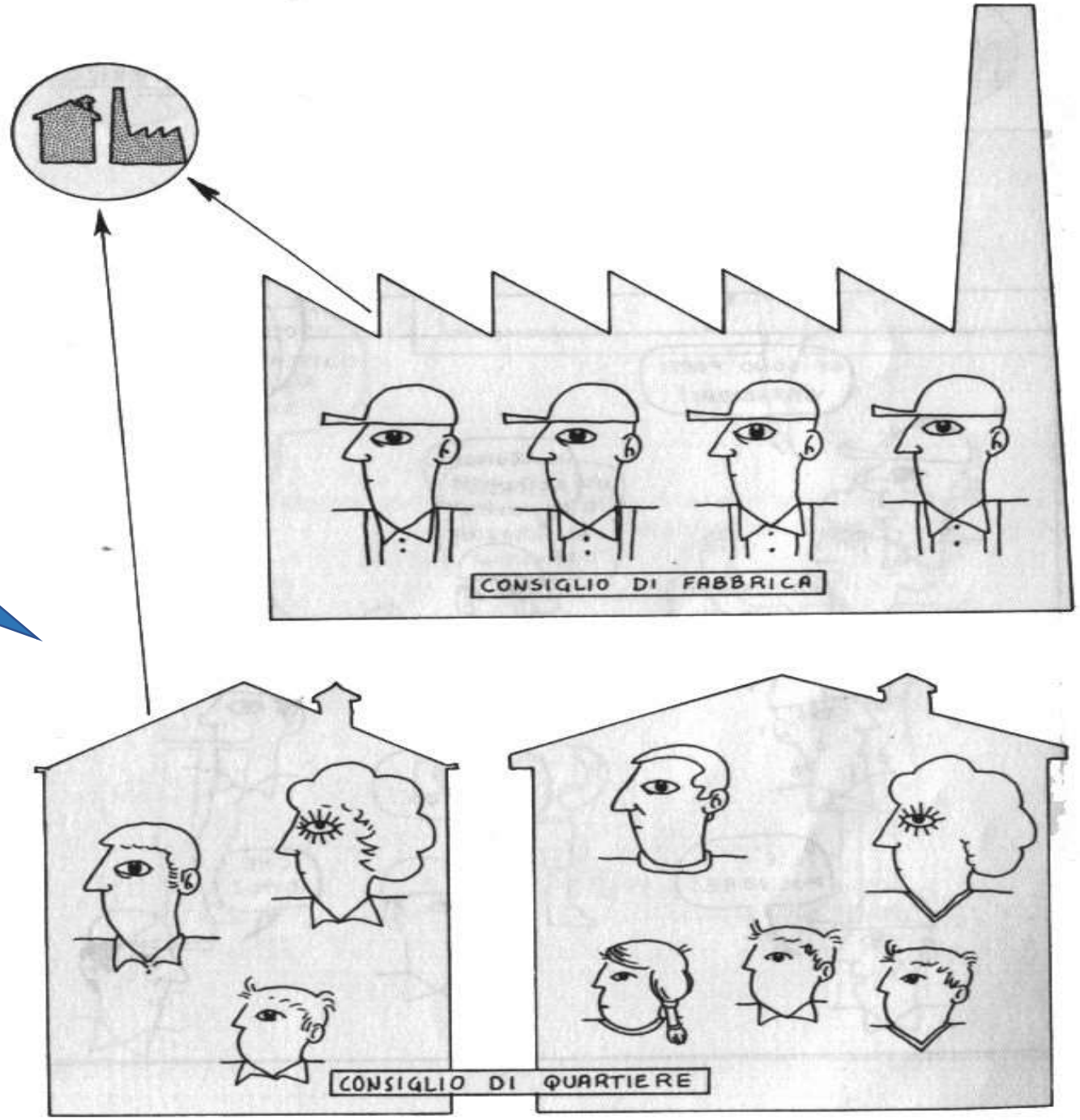
- **La prevenzione primaria comporta l'individuazione e la eliminazione delle cause di danno alla salute.**
- **Non sempre queste cause sono note, la prevenzione a livello individuale (anche quella secondaria) può essere allora di aiuto per individuarle ed instaurare una prevenzione primaria.**
- **Il 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.**



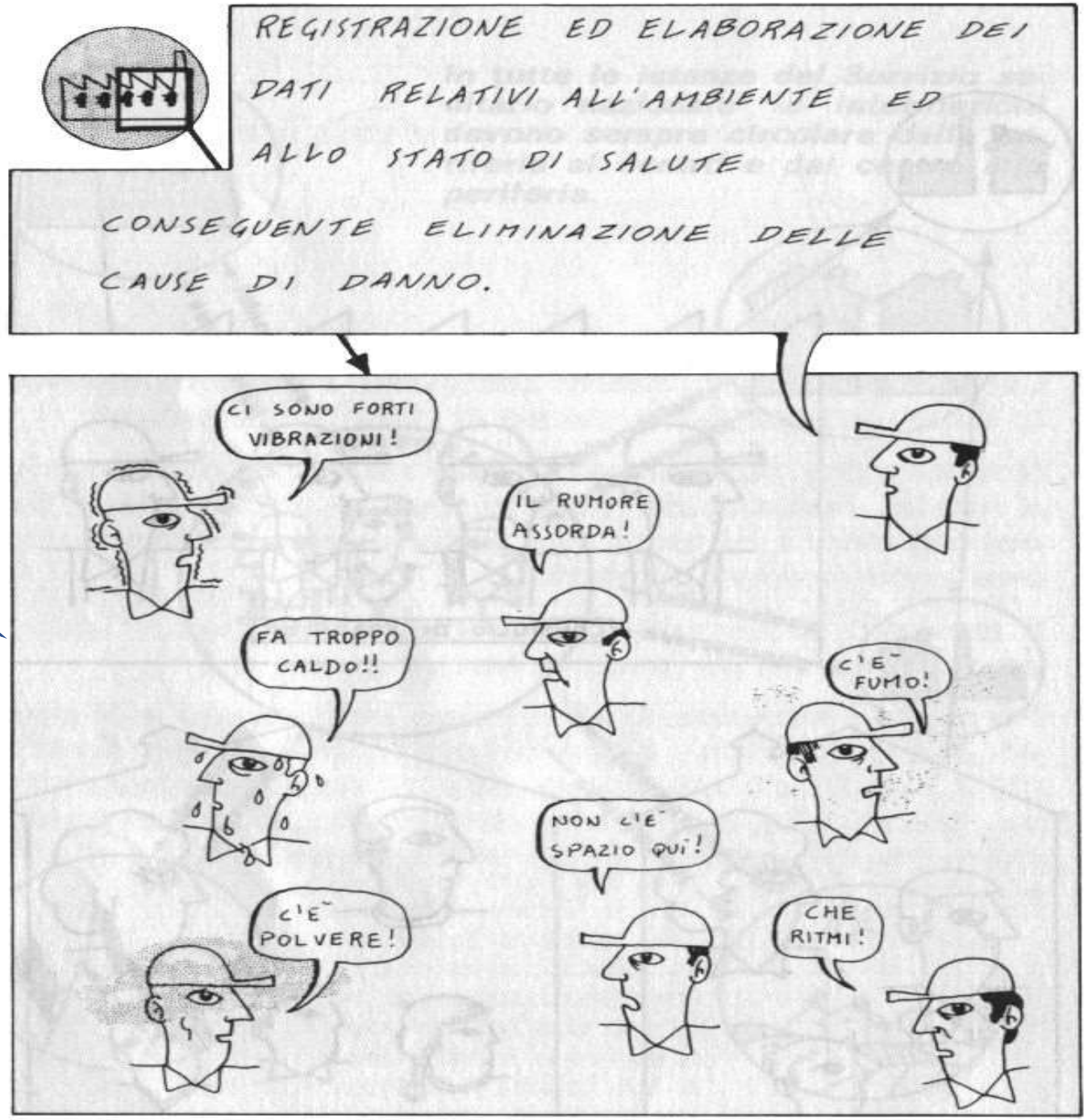


In tutte le istanze del Servizio Sanitario Nazionale le informazioni devono sempre circolare dalla periferia al centro e dal centro alla periferia.

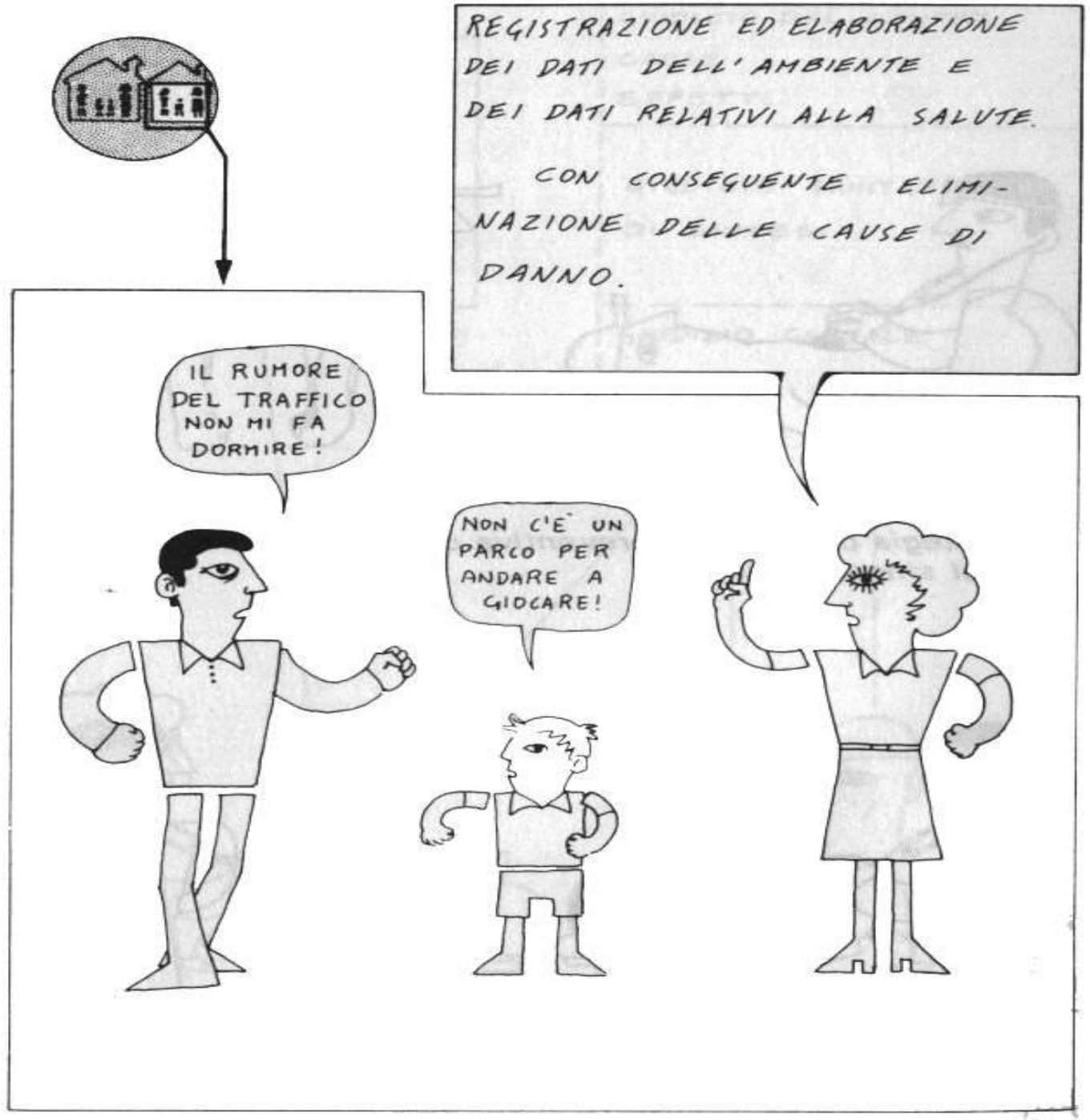
I lavoratori e i cittadini organizzati

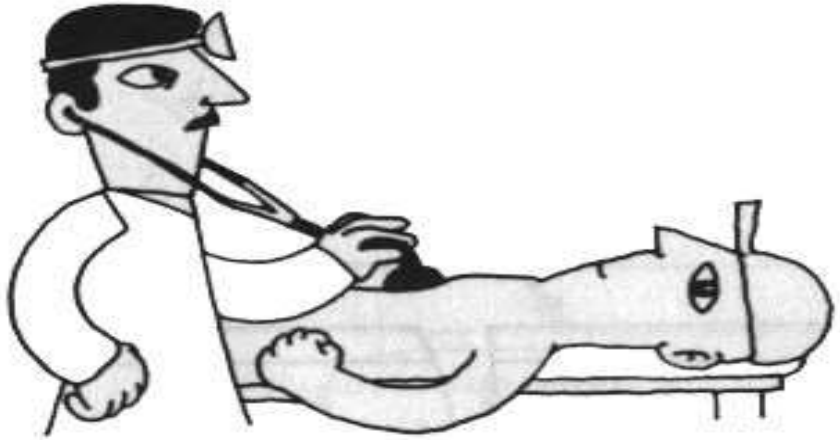


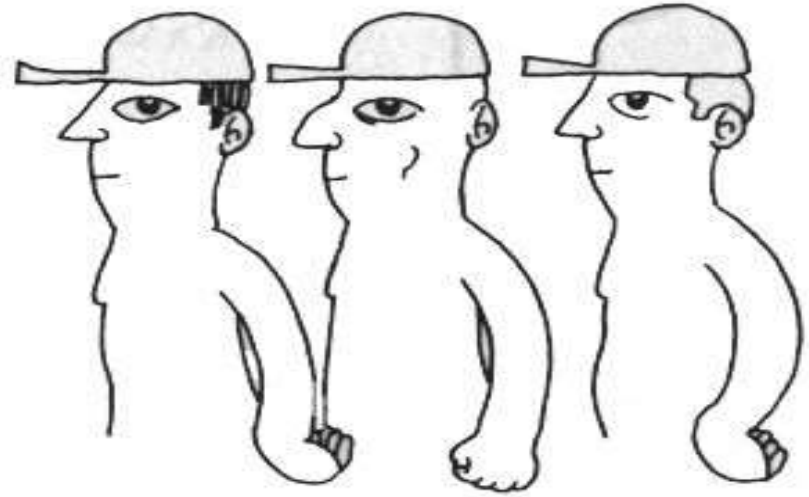
In ogni azienda



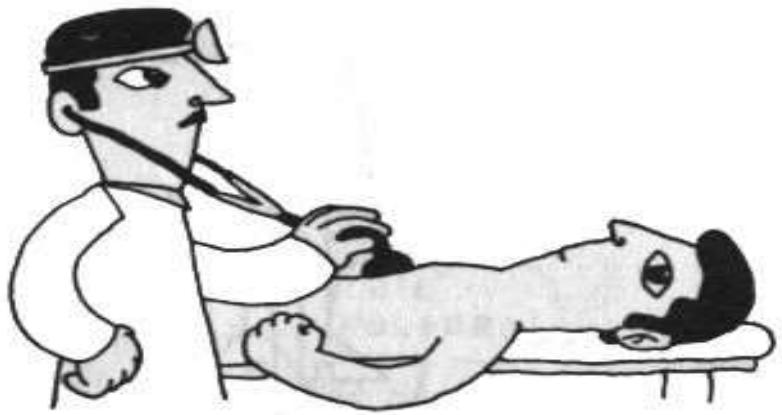
In ogni abitazione e quartiere

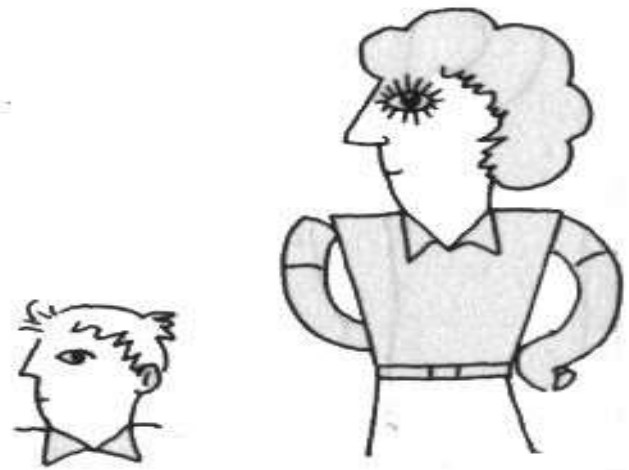




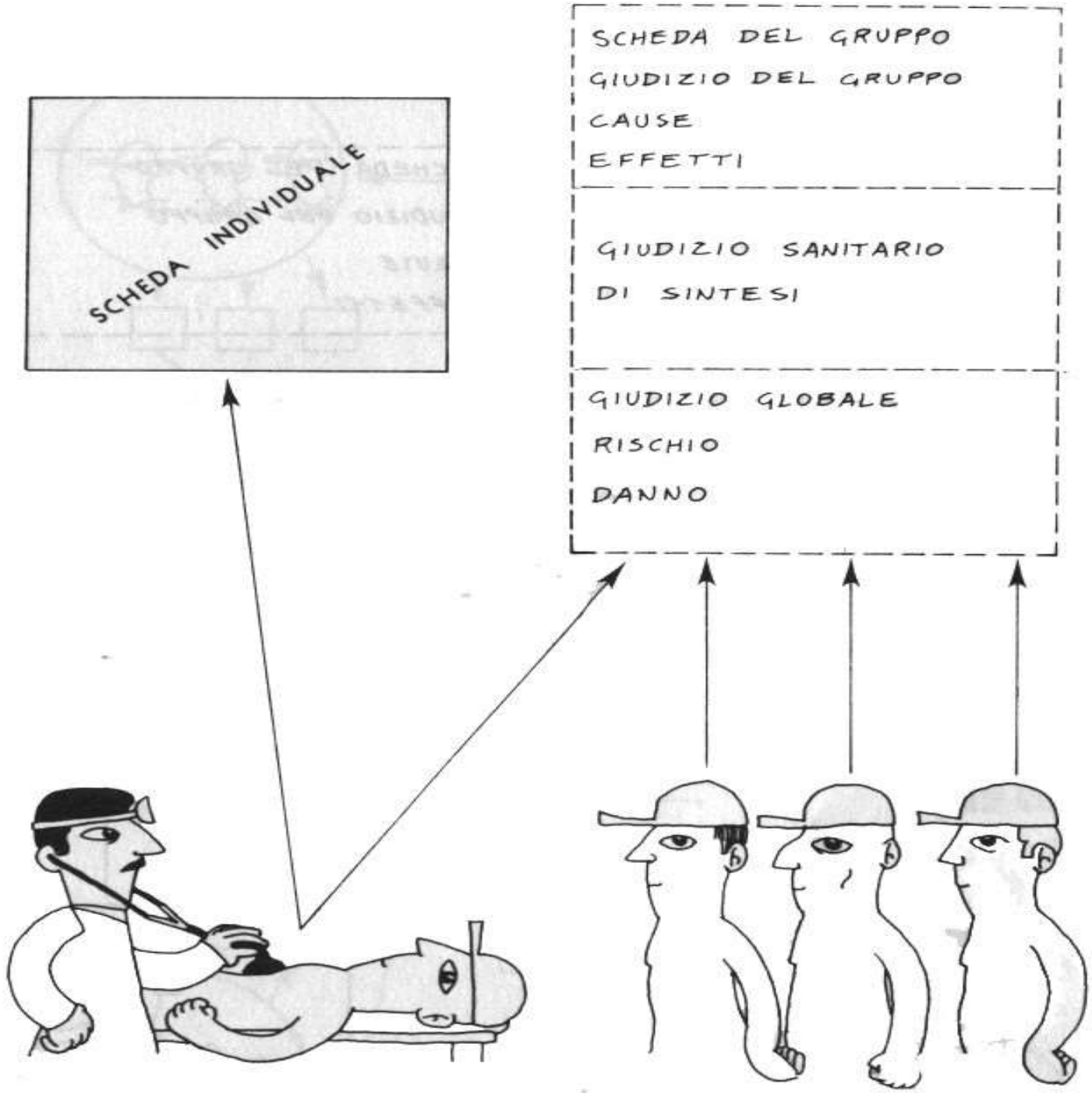


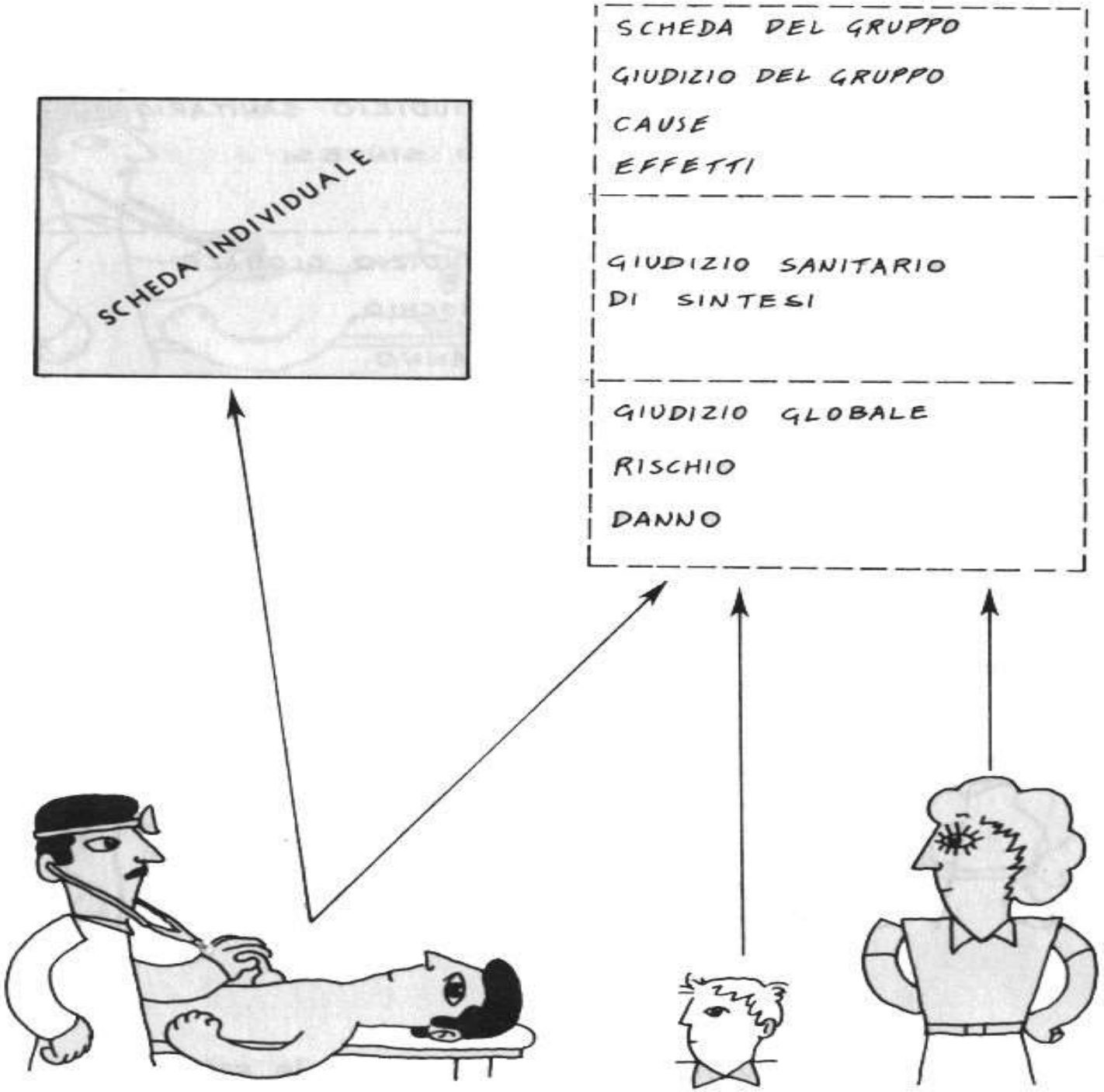
La strategia diagnostica preventiva deve poggiare sul gruppo, non sul singolo individuo.

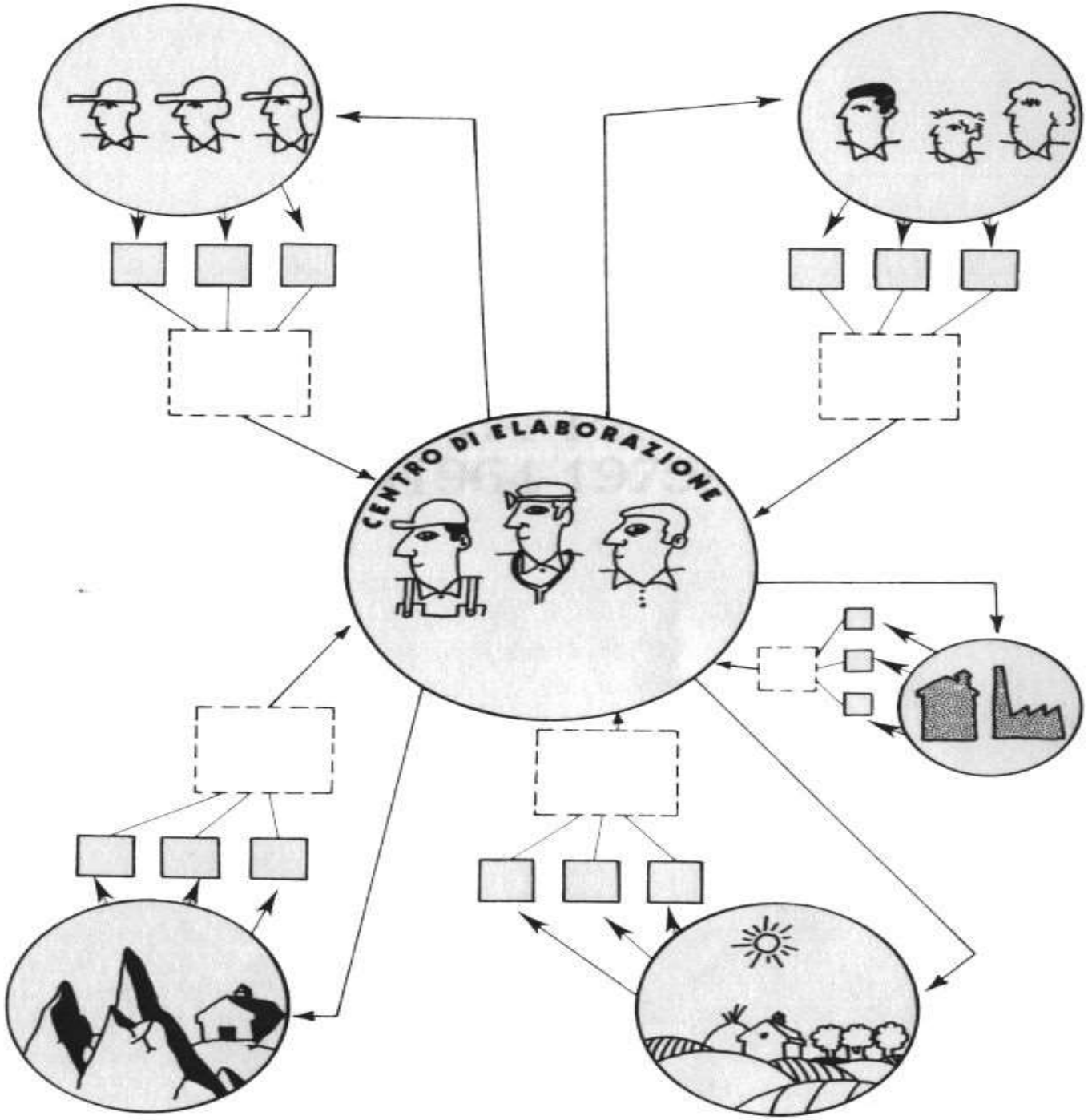




Dalla medicina preventiva devono derivare le schede individuali e le schede di gruppo.

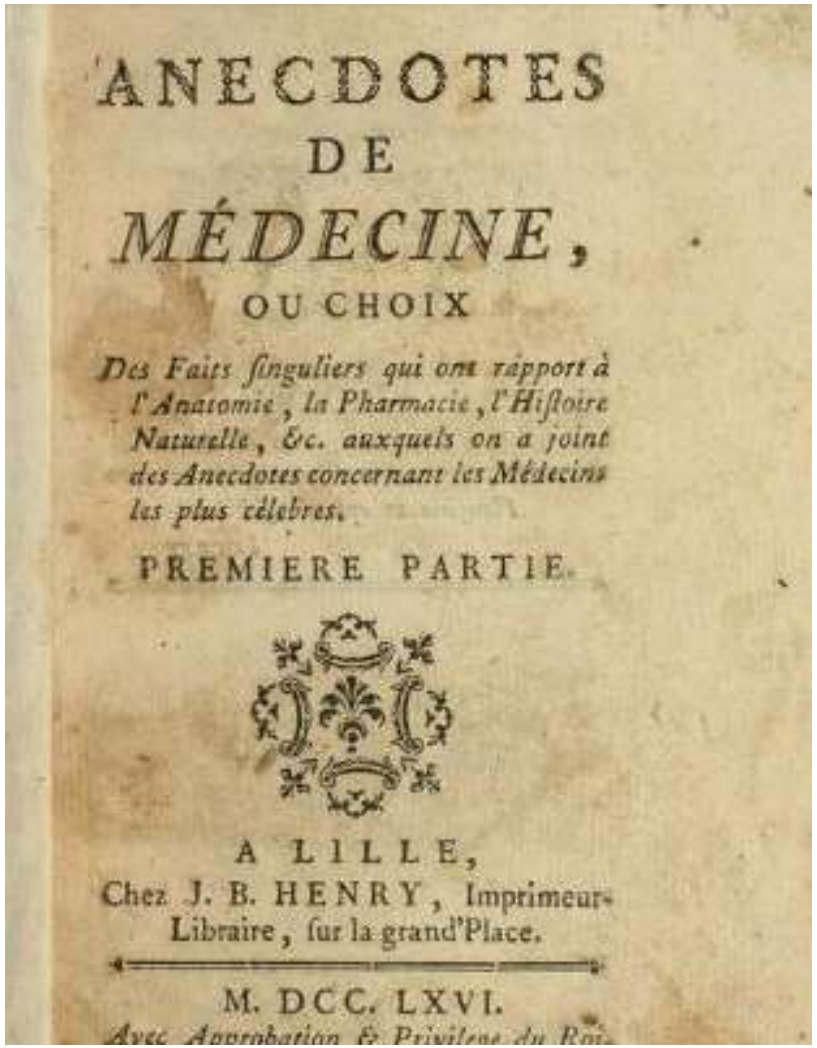



SCHEDA INDIVIDUALE
SCHEDA DEL GRUPPO
GIUDIZIO DEL GRUPPO
CAUSE
EFFETTI
GIUDIZIO SANITARIO
DI SINTESI
GIUDIZIO GLOBALE
RISCHIO
DANNO


CENTRO DI ELABORAZIONE

Una antica esperienza a servizio della moderna «potenza di calcolo»

L'antica esperienza



ANECDOTES
DE
MÉDECINE,
OU CHOIX

Des Faits singuliers qui ont rapport à l'Anatomie, la Pharmacie, l'Histoire Naturelle, &c. auxquels on a joint des Anecdotes concernant les Médecins les plus célebres.

PREMIERE PARTIE.

A LILLE,
Chez J. B. HENRY, Imprimeur-Libraire, sur la grand'Place.

M. DCC. LXVI.
Avec Approbation & Privilege du Roi.

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 …).

Quale sistema di controllo sociale e democratico – sulla SALUTE

- 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.**