

ISSN 2037-7975

GIORNALE DI

2/2016

STORIA CONTEMPORANEA

Fondato da Ferdinando Cordova

**LAVORO, SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI,
prevenzione fra Ottocento e Novecento**

Gruppo Periodici PELLEGRINI

Sped. abb. Post. p.i. 45%

Art. 2 comma 20/b L. 662/96

DCO/DC-CS/133/2003

Valida dal 17-03-2003



**LUIGI
PELLEGRINI
EDITORE**

GIORNALE DI

ISSN 2037-7975

STORIA CONTEMPORANEA

Fondato da Ferdinando Cordova

Direzione scientifica

Vittorio Cappelli, Brunello Mantelli, Pantaleone Sergi

Redattori

Luigi Ambrosi, Giovanna D'Amico (redattore capo), Giuseppe Ferraro,
Giancarlo Poidomani

Direttore responsabile

Walter Pellegrini

Direzione

ICSAIC - Biblioteca "E. Tarantelli", Università della Calabria
via Pietro Bucci - 87036 Arcavacata di Rende
tel. +39 0984 496356
e-mail: giornaledistoriacontemporanea@gmail.com

Amministrazione - Distribuzione

Via Camposano, 41 - 87100 COSENZA
GRUPPO PERIODICI PELLEGRINI
tel. +39 0984 454237 - Fax 454392

e-mail: info@pellegrinieditore.it. Sito internet: www.pellegrinieditore.it
Registrato al n. 182 del Registro stampa presso il Tribunale di Cosenza
Iscrizione R.O.C. n. 316 del 29-08-2001

Abbonamento cartaceo annuale € 35,00; estero € 45,00; un numero € 20,00

Abbonamento digitale (pdf) annuale € 20,00; un numero € 12

(Gli abbonamenti s'intendono rinnovati automaticamente se non disdetti
30 gg. prima della scadenza)

c.c.p. n. 11747870 intestato a Pellegrini Editore - Via Camposano, 41 -
87100 Cosenza

Dattiloscritti, bozze di stampa e libri per recensione debbono essere inviati alla Direzione.

La responsabilità di quanto contenuto negli scritti appartiene agli autori
che li hanno firmati. Gli articoli non pubblicati non vengono restituiti.

Sommario

DOSSIER

LAVORO, SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI,
PREVENZIONE FRA OTTOCENTO E NOVECENTO
a cura di Pietro Causarano

Pietro Causarano

Al termine della notte

Pagina 7

Alberto Baldasseroni e Francesco Carnevale

Salute dei lavoratori e prevenzione. Rassegna sullo stato dell'arte in Italia con riferimenti transnazionali

” 13

Maria Grazia Meriggi

Lavoro e fatica nelle istituzioni operaie in Italia alla svolta del XIX secolo

” 47

Pietro Causarano

«Il male che nuoce alla società di noi lavoratori». Il movimento dei delegati di fabbrica, la linea sindacale sulla prevenzione e i corsi 150 ore nell'Italia degli anni Settanta

” 61

Roberto Cea

L'igiene industriale nell'Italia liberale. Politiche sanitarie e conflitti professionali

” 87

Wolfgang Hien

Il neoliberalismo nei rapporti di lavoro in Germania e le sue conseguenze sulla salute e le condizioni di vita dei lavoratori

” 107

Ferruccio Ricciardi

La giusta misura del lavoro. Igiene industriale e valutazione del lavoro nella siderurgia italiana tra anni Cinquanta e Settanta

” 135

Giorgio Sacchetti

Prima di Marcinelle. Miniere e sicurezza nell'Europa del secondo dopoguerra

” 157

Enrico Bullian

Le condizioni di lavoro nel Cantiere di Monfalcone: le ricadute in termini di infortuni e malattie professionali nei “lunghi anni Settanta”

” 177

Elena Davigo

Per un controllo operaio della nocività ambientale: l'esperienza della Camera del lavoro di Torino (1961-1969)

” 207

Diego Alhaique <i>Il Centro ricerche e documentazione dei rischi e danni da lavoro (Crd), 1974-1985</i>	Pagina	229
Marco Maffioletti <i>La salute dei lavoratori nella Olivetti degli anni Sessanta e Settanta</i>	”	259
Giovanni Pietrangeli <i>Note sulle lotte alla nocività nell'elettronica. Il caso della Voxson di Roma</i>	”	281
FATTI & NOTIZIE		
Arianna Liuti <i>Ricostruire l'utopia</i>	”	297
RECENSIONI	”	303

NICOLETTA CASANO, *Libres et persécutés. Francs-maçons et laïques italiens en exil pendant le fascisme*, Classiques Garnier, Paris 2015, p. 303 (Matteo Sanfilippo); EUGENIO DI RIENZO, *Il «Gioco degli Imperi». La guerra d'Etiopia e le origini del secondo conflitto mondiale*, Società editrice Dante Alighieri, Roma 2016, p. 304 (Giuseppe Ferraro); RICCARDO STAGLIANÒ, *Al posto tuo. Così web e robot ci stanno rubando il lavoro*, Einaudi, Torino 2016, p. 306 (Ignazio Masuli); TANIA RUSCA, *Tra il partito e la strada. Manifesti politici nella Repubblica di Weimar (1918-1932)*, Edizioni Accademiche Italiane, Saarbrücken 2015, p. 307 (Filippo Triola); ARTURO MARZANO, *Onde fasciste. La propaganda araba di Radio Bari (1934-43)*, Carocci, Roma 2015, p. 309 (Francesca Cavarocchi); GABRIELE ABBONDANZA, *Italia potenza regionale. Il contesto africano dall'Unità ai giorni nostri*, Aracne, Ariccia 2016, p. 310 (Giancarlo Poidomani); JACOPO PERAZZOLI, *«Qualcosa di nuovo da noi s'attende». La socialdemocrazia europea e il revisionismo degli anni Cinquanta*, Biblion, Milano 2016, p. 312 (Maria Grazia Meriggi); ANNA SERGI e ANITA LAVORGNA, *'Ndrangheta. The global dimensions of the most powerful Italian mafia*, Palgrave Macmillan, London 2016, p. 314 (Georgios Antonopoulos e Georgios Papanicolaou); GIOVANNI TERRAGNI, *P. Pietro Colbachini. Con gli emigrati negli Stati di S. Paolo, Paranà e Rio Grande do Sul (1884-1901)*, Grafica elettronica, Napoli 2016, p. 315 (Giuseppe Ferraro); VITTORIO CAPPELLI, PANTALEONE SERGI (a cura di), *Traiettorie culturali tra il Mediterraneo e l'America Latina. Cronache, letterature, arti, lingue e culture*, Pellegrini, Cosenza 2016, p. 317 (Andrea Pezzè); GIUSEPPE FERRARO, *Il prefetto e i briganti. La Calabria e l'unificazione italiana (1861-1865)*, Le Monnier, Firenze 2016, p. 318 (Marco De Nicolò); FEDERICO MELOTTO, *L'Arena del duce. Storia del Partito nazionale fascista a Verona*, Donzelli, Roma 2016, p. 320 (Federica Bertagna); SANTI FEDELE, *L'autunno del mito. La sinistra italiana e l'Unione Sovietica dal 1956 al 1968*, Franco Angeli, Milano 2016, p. 323 (Marco Brunazzi).

AUTORI

NORME REDAZIONALI

«Il male che nuoce alla società di noi lavoratori»¹

Il movimento dei delegati di fabbrica, la linea sindacale sulla prevenzione e i corsi 150 ore nell'Italia degli anni Settanta

LA CESURA ALLA FINE DEGLI ANNI SESSANTA

In questo contributo si incrociano due questioni strettamente interrelate attorno alle quali è necessario soffermarsi preliminarmente. La prima riguarda la contestazione operaia dell'organizzazione (e dell'ideologia) taylor-fordista del lavoro nella grande industria, spesso spontanea e all'inizio poco strutturata, ma comunque diffusa ed esplosa in forma massiccia e virulenta alla fine degli anni Sessanta. Quel modello e quella cultura aziendali, basati sull'exasperazione dei ritmi e delle incentivazioni individuali attraverso una gerarchia autoritaria, erano penetrati in profondità nelle grandi e medie imprese durante il lungo secondo dopoguerra; ma erano stati capaci di orientare anche quel tessuto di piccoli laboratori e opifici che rappresentava già in quegli anni uno dei cardini a sostegno dello sviluppo industriale del nostro paese². La mobilitazione conflittuale all'interno delle fabbriche che si rea-

¹ Dichiarazione del 1975 di F.P., operaio meccanico di Empoli: «Dopo anni che sono assente dallo studio per motivi economici, mi ritrovo di nuovo in aula non come da scolareto [...] ma per cercare di capire quale è il male che nuoce alla società di noi lavoratori. [...] Vedo più giusto cercare di capire i problemi che ci sono in casa, in negozio, nell'industria, in tutti i luoghi che frequentiamo»; Archivio Flm, *Fondo 150 ore*, f. 13844, b. 1. Questo fondo archivistico, originariamente depositato presso la Biblioteca centrale Cisl di Roma dopo la fine della Flm alla metà degli anni Ottanta, adesso è conservato presso la Scuola di formazione Cisl a San Domenico di Fiesole (Firenze); oggi è completamente digitalizzato e disponibile online: http://dati.abd.cisl.it/scheda_archivio_doc.php?IDA=100 (tutte le pagine web citate nell'articolo sono state verificate il 23 ottobre 2016).

² Per un inquadramento, Pietro Causarano, *La fabbrica fordista e il conflitto industriale*, in Stefano Musso (a cura di), *Storia del lavoro in Italia*, vol. VI, *Il Novecento*, t. 2, 1945-2000: la ricostruzione, il miracolo economico, la globalizzazione, Castelveccchi, Roma 2015, pp. 59-101.

lizza fra la fine degli anni Sessanta e la prima metà degli anni Settanta non vede precedenti paragonabili nella storia dell'Italia repubblicana per la profondità con cui investe forme, contenuti, legami sociali nel lavoro³. Questa mobilitazione inoltre risulta decisiva in quegli anni perché mette in crisi il sistema generale delle relazioni industriali, ribaltando, almeno provvisoriamente, quella asimmetria di potere fra datori di lavoro e dipendenti che così duramente era stata fatta pesare nei decenni precedenti attraverso l'introduzione delle nuove formule organizzative e la compressione produttivistica dei lavoratori⁴. Un tale e così radicale rivolgimento mette in discussione il principio di autorità in impresa, facendone il fulcro di una nuova dinamica sindacale e di nuove rappresentanze⁵. Allo stesso tempo modifica i rapporti e i modelli culturali all'interno dei vari gruppi di lavoratori sul piano professionale e generazionale⁶.

La principale conseguenza che qui ci interessa, è rappresentata dall'emergere di nuove élite operaie alla base del sindacalismo italiano (i delegati di fabbrica). I Consigli dei delegati, formatisi nel passaggio di decennio, sostituiscono – talvolta scontrandosi, talvolta integrandosi – le vecchie Commissioni interne, cioè le vecchie élite sindacali nei luoghi di lavoro, ancora in buona parte composte da operai professionali o qualificati⁷. Questa leadership legata al mestiere operaio era sopravvissuta con difficoltà ai duri anni Cinquanta e aveva cominciato a rialzare la testa nei primi anni Sessanta, durante la fase espansiva del miracolo economico. Ma l'estrema debolezza politica delle Commissioni interne (per il fatto di non essere titolari di potere contrattuale e di avere una dimensione contenuta), nonché la limitazione dei diritti democratici di esercizio nella rappresentanza sindacale in fabbrica a causa del costante regime autoritario e repressivo, avevano lasciato le vecchie strutture di base in una condizione di estrema fragilità – quasi di inutilità, come segnalò molti anni fa uno degli «Annali della Fondazione Feltrinelli» sulla storia del

³ Gian Primo Cella e Marino Regini (a cura di), *Il conflitto industriale in Italia. Stato della ricerca e ipotesi sulle tendenze*, il Mulino, Bologna 1985. Per un'analisi multifattoriale della conflittualità, Roberto Franzosi, *The Puzzle of Strikes. Class and State Strategies in Postwar Italy*, Cambridge University Press, New York 1995.

⁴ Ida Regalia e Marino Regini, *Sindacato e relazioni industriali*, in Francesco Barbagallo (a cura di), *Storia dell'Italia repubblicana*, Vol. III, *L'Italia nella crisi mondiale*, t. 1, *L'ultimo ventennio*, Einaudi, Torino 1996, pp. 779-836.

⁵ Sergio Garavini, *Le nuove strutture democratiche in fabbrica e la politica rivendicativa*, in «Problemi del socialismo». n.s., XII, 44, 1970, pp. 35-46.

⁶ Aris Accornero, *Il lavoro come ideologia*, il Mulino, Bologna 1980, p. 114.

⁷ Ida Regalia, *Ancora su delegati e consigli di fabbrica*, in «Parole chiave», 18, 1998, pp. 227-242. Qualcosa di analogo si riscontra anche in altri paesi con il movimento degli *shopstewards* nel Regno Unito, con l'affermazione della codeterminazione aziendale in Germania, con la legittimazione sindacale in Francia; per un quadro comparato, Joel Rogers e Wolfgang Streeck, (a cura di), *Works Councils. Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations*, The University of Chicago Press, Chicago 1995.

sindacato nel dopoguerra⁸ – di fronte alle profonde trasformazioni organizzative e tecnologiche di quegli anni e alla diffusione delle pratiche tayloristiche e all'introduzione dei modelli produttivi fordisti⁹.

La seconda questione riguarda il fatto che l'affermazione di queste nuove figure di rappresentanti, i delegati, getterà le fondamenta sulle quali lo stesso sindacato unitario di categoria e federale erigerà successivamente, negli anni Settanta, il proprio modello organizzativo unitario¹⁰. Lo porrà anche di fronte alla necessità di affrontare problemi di formazione e di orientamento del tutto nuovi e ad una scala inimmaginabile qualche anno prima¹¹. In precedenza le strutture sindacali, in particolare della Cgil, avevano gestito questi aspetti in maniera prevalentemente informale e secondo regimi tutti interni, dove apprendistato di mestiere e apprendistato politico di classe o associativo si legavano fra loro sul luogo di lavoro o nell'esperienza sindacale: un approccio che fra la fine degli anni Cinquanta e per tutti gli anni Sessanta aveva ampiamente mostrato ormai la corda¹². La formazione sindacale di base (non solo delegati, ma anche quadri intermedi e militanti), dopo il 1969, diventa fondamentale nella costruzione e circolazione dell'unità d'azione fra culture politiche della rappresentanza assai differenti fra loro: dall'unionismo associativo del cattolicesimo sociale all'approccio di classe di comunisti e socialisti, dalla presenza – per quanto ormai minoritaria – della tradizione repubblicana e di quella riformista all'affermarsi dei gruppi della Nuova Sinistra in relazione con la “sinistra sindacale” e il movimento studentesco¹³. Questa unità culturale a partire dai bisogni, per divenire unità politica, deve essere cementata nella formazione sindacale attraverso la diffusione di una nuova coscienza sociale

⁸ Giuseppe Della Rocca, *L'offensiva politica degli imprenditori nelle fabbriche*, in Aris Accornero (a cura di), *Problemi del movimento sindacale in Italia, 1943-73*, «Annali della Fondazione Feltrinelli», XVI, 1974-75, in particolare pp. 620-623.

⁹ Duccio Bigazzi, *Modelli e pratiche organizzative dell'industrializzazione italiana*, in Franco Amatori, Duccio Bigazzi, Renato Giannetti e Luciano Segreto (a cura di), *Storia d'Italia. Annali 15. L'industria*, Einaudi, Torino 1999, pp. 899-994.

¹⁰ Bruno Trentin, *Il sindacato dei consigli*, Editori Riuniti, Roma 1980.

¹¹ Il radicale mutamento della rappresentanza in azienda è prima di tutto quantitativo: i delegati, che a livello nazionale erano ancora poco più di 97.000 nel 1972, cinque anni dopo sono già oltre 206.000.

¹² Francesco Susi, *La formazione nell'organizzazione. Il caso del sindacato*, Anicia, Roma 1994. Per la Cisl e il suo differente approccio formativo, assai più formalizzato e orientato all'individuazione delle specificità tecniche della rappresentanza e del mestiere di sindacalista, Guido Baglioni, *La lunga marcia della Cisl (1950-2010)*, il Mulino, Bologna 2011, pp. 91-110.

¹³ In generale Fabrizio Loreto, *L'anima bella» del sindacato. Storia della sinistra sindacale (1960-1980)*, Ediesse, Roma 2005. Per un inquadramento, Gino Bedani, *Politics and Ideology in the Italian Workers' Movement. Union Development and the Changing Role of the Catholic and Communist Subcultures in the Postwar Italy*, Berg, Oxford 1995. Su Cisl e soprattutto Fim, Gian Primo Cella, Bruno Manghi, Paola Piva, *Un sindacato italiano negli anni Sessanta. La Fim-Cisl dall'associazione alla classe*, De Donato, Bari 1972, e più recentemente G. Baglioni, *La lunga marcia della Cisl* cit., pp. 209-232, che parla quasi di una temporanea «eresia» classista dentro la Cisl, rispetto alla sua consolidata tradizione unionista.

orizzontale attorno alle condizioni di vita e di lavoro degli operai industriali¹⁴.

Durante gli anni Settanta, l'affermazione tutta italiana del sindacato unitario (e universalista) si sovrappone così alla definitiva e peculiare transizione verso i modelli di sindacalismo industriale già dominanti nel resto dell'Europa occidentale e che sarebbero entrati in crisi una quindicina d'anni dopo, passando per una intensa e incisiva «parabola» attraverso cui il sindacato ha lasciato il segno nella società italiana¹⁵. Anche in Italia l'«apogeo» del sindacato, come nel resto d'Europa¹⁶, si sovrappone dunque alla dimensione tendenzialmente unificante delle nuove forme della rappresentanza di cui esso si fa portatore all'interno di un modello sociale egualitario; alla loro legittimazione in azienda nella tutela dei diritti dei lavoratori (con lo *Statuto* del 1970); alla definizione di un sistema contrattuale, per quanto sempre poco formalizzato e istituzionalizzato, comunque basato sulla negoziazione collettiva, nazionale e integrativa a livello decentrato (aziendale, di gruppo, territoriale, ecc.), capace di ridefinire le relazioni industriali e i suoi contenuti; al ruolo coagulante svolto dalle politiche pubbliche di riforma che caratterizzano quel decennio – il «decennio del sindacato» come Sandro Rogari lo ha chiamato¹⁷ – per l'affermazione di un moderno Welfare¹⁸.

L'impronta del sindacalismo industriale, delle sue parole d'ordine, dei suoi obiettivi, delle sue forme organizzative, tenderà in maniera contraddittoria a lasciare il segno anche nelle strutture confederali tanto da influenzare la dinamica di rappresentanza universalistica di altre categorie, nei servizi pubblici e privati¹⁹. La Federazione dei Lavoratori Metalmeccanici (Flm), per prima, a partire dal 1972 sarà capace di valorizzare e proiettare in nuove leadership sindacali di base e in nuovi quadri i membri delle rappresentanze aziendali, i Consigli dei delegati

¹⁴ Esemplare e pionieristica l'inchiesta sulla silicosi di fine anni Sessanta, portata avanti dall'Inca in relazione coi metallurgici, che corrisponde ad una fase di intensa circolazione e di comunicazione fra i rappresentanti aziendali Fiom nei vari stabilimenti dei grandi gruppi industriali nazionali, siderurgici e meccanici; Gastone Marri, *Questionario per un'indagine operaia sulla silicosi*, in «Rassegna di medicina dei lavoratori», supplemento a «L'assistenza sociale», Inca Cgil, 3, 1969, pp. 29-73. Il questionario è oggi visibile sul web in <http://www.unitadibase.altervista.org/alterpages/files/Marri-questionarioperlaSilicosi.pdf>.

¹⁵ Aris Accornero, *La parabola del sindacato. Ascesa e declino di una cultura*, il Mulino, Bologna 1992. Per un inquadramento comparato, Jelle Visser, *The Rise and Fall of Industrial Unionism*, in «Transfer», XVIII, 2, 2012, pp. 129-141.

¹⁶ Michel Pigenet, Patrick Pasture, Jean-Louis Robert, (diretto da), *L'apogée des syndicalismes en Europe occidentale, 1960-1985*, Publications de la Sorbonne, Paris 2005.

¹⁷ Sandro Rogari, *Sindacati e imprenditori. Le relazioni industriali in Italia dalla caduta del fascismo a oggi*, Le Monnier, Firenze 2000, pp. 167-229.

¹⁸ Basti soltanto pensare alla riforma sanitaria del 1978; Saverio Luzzi, *Salute e sanità nell'Italia repubblicana*, Donzelli, Roma 2004, pp. 289-317. In questo senso l'esperienza fatta sulle tematiche dell'*occupational health* saranno decisive; Franco Carnevale, *Salute, classi lavoratrici e istituzioni*, in S. Musso (a cura di), *Storia del lavoro in Italia* cit., vol. VI, t. 2, in particolare pp. 465-475.

¹⁹ Fabrizio Loreto, *L'unità sindacale (1968-1972). Culture organizzative e rivendicative a confronto*, Ediesse, Roma 2009.

di fabbrica, che canalizzano e organizzano la partecipazione e la conflittualità operaie²⁰. I nuovi delegati sono più giovani, talvolta più scolarizzati benché spesso inquadrati come meno qualificati rispetto alle vecchie élite dei commissari²¹. Nelle grandi imprese fordiste un gran numero di delegati viene fuori dagli operai comuni o semi-qualificati, gli operai “senza qualità”, anche se spesso i vecchi operai professionali di mestiere – impiegati ormai nella produzione indiretta non di linea – fanno da raccordo con la tradizione precedente²². Fra i nuovi contenuti negoziali emersi con forza da quella stagione conflittuale, la messa in discussione radicale dell’organizzazione del lavoro e in particolare la profonda crisi di impostazione delle culture sindacali precedenti in materia di rischi per la salute e di ambiente di lavoro impongono un salto di qualità e la necessaria diffusione di un altro livello di consapevolezza e di coinvolgimento non solo dei quadri e dirigenti sindacali ma anche e soprattutto di nuovi delegati e di semplici lavoratori²³. Per tutti gli anni Settanta, non solo in Italia, la questione delle condizioni di lavoro e della sua organizzazione saranno centrali nella ridefinizione delle relazioni sindacali *at the plant level*, portando ad un rovesciamento dell’impostazione e della logica contrattuale (dall’accentramento al decentramento), malgrado la crisi della seconda metà del decennio e poi la rapida trasformazione e il drammatico declino dei vecchi modelli produttivi e delle vecchie forme industriali già alla metà degli anni Ottanta²⁴.

VERSO LA CENTRALITÀ DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

All’inizio delle prime lotte del nuovo ciclo (fine 1967-’68), nelle grandi imprese, la leadership è ancora molto spesso sulle spalle delle vecchie figure

²⁰ Seguita poi da chimici (Fulc) e da tessili (Fult); Nino De Amicis, *La difficile utopia del possibile. La Federazione lavoratori metalmeccanici nel “decennio operaio” (1968-1984)*, Ediesse, Roma 2010.

²¹ Per una sintesi degli studi sulla figura del delegato, Ida Regalia, *Delegati e consigli di fabbrica nelle ricerche degli anni Settanta*, in «Annali della Fondazione Einaudi», XIII, 1979, pp. 384-414.

²² Vittorio Rieser, *Sindacato e composizione di classe*, in «Laboratorio politico», I, 4, 1981, pp. 56-73. Per il caso Fiat, Stefano Musso, *Il 1969 a Torino: il conflitto industriale nella città-fabbrica*, in Pietro Causarano, Luigi Falossi e Paolo Giovannini (a cura di), *Il 1969 e dintorni: analisi, riflessioni e giudizi a quarant’anni dall’autunno caldo*, Ediesse, Roma 2010, pp. 216-219. Per Milano, Germano Maifreda, Geoffrey J. Pizzorni, Ferruccio Ricciardi, *Lavoro e società nella Milano del Novecento*, a cura di Roberto Romano, Franco Angeli, Milano 2006, in particolare pp. 237-242.

²³ Maria Luisa Righi, *Le lotte per l’ambiente di lavoro dal dopoguerra a oggi*, in «Studi storici», XXXIII, 2-3, 1992, pp. 619-652. Per un inquadramento più recente, Ornella Bianchi e Gloria Chianese (a cura di), *Lavoro, salute, sicurezza. Uno sguardo lungo un secolo*, fasc. mon. «Annali Fondazione Di Vittorio», VI, 2010, ma anche Antonio Grieco e Alberto Bertazzi (a cura di), *Per una storiografia italiana della prevenzione occupazionale e ambientale*, Franco Angeli-Ispesl, Milano 1997.

²⁴ Giuseppe Della Rocca, *Sindacato e organizzazione del lavoro. Analisi comparata del sistema di relazioni industriali in cinque paesi*, Franco Angeli, Milano 1982.

sociali (e di militanti) formate da operai professionali di mestiere o comunque qualificati, insieme a qualche giovane più scolarizzato²⁵. Si tratta di quelle élite operaie naturali, in cui il prestigio e l'esperienza politica sono direttamente speculari all'apprendistato del mestiere, alle relazioni e alle dinamiche di conoscenza sui processi produttivi accumulate e trasmesse negli anni fra gli operai più qualificati. Tuttavia, già all'inizio degli anni Sessanta, questo circuito virtuoso fra apprendistato lavorativo e apprendistato di classe e politico-sindacale era entrato in crisi per due ordini di ragioni: da una parte, per i mutamenti organizzativi e tecnologici che avevano pesantemente investito le forme tradizionali del mestiere operaio, destrutturandolo o isolandolo; dall'altra, per la crescente scolarizzazione delle generazioni più giovani di operai, spesso destinati però a ricoprire mansioni meno qualificate e quindi ad entrare in tensione con quelli più anziani e professionali²⁶. Dopo il 1969, ad esempio sarebbe emerso in tutta evidenza come gli infortuni sul lavoro, la cui soluzione non era più rinviabile, non fossero più gestibili solo attraverso il training *on the real job* (che garantiva una relativa incorporazione delle capacità di autoregolazione e prevenzione nel mestiere acquisito), tanto che anche la rivista edita dall'ente di formazione professionale delle Acli, l'Enaip, nel 1971 – di fronte alle nuove forme della produzione di massa – si sarebbe posta la questione²⁷. In certa misura questo deterioramento aveva comportato una crescente incomunicabilità generazionale fra gli operai, spesso nutrita di articolazioni professionali legate alle divisioni funzionali dell'organizzazione produttiva, che talvolta si sarebbe ripresentata anche successivamente e che sarebbe stata fonte di frizione rispetto ai differenziati bisogni e alle diverse aspettative sul lavoro e fuori di esso²⁸.

²⁵ Vi è una lunga tradizione del lavoro operaio qualificato nel farsi carico di condizioni di lavoro disagiate che spesso non gli sono proprie ma piuttosto di figure più deboli e fragili nel mercato del lavoro, perché meno professionalizzate e meno capaci di incidere e autoregolare i processi lavorativi; cfr. il caso dell'Alfa Romeo all'inizio del Novecento in Duccio Bigazzi, *Il Portello. Operai, tecnici e imprenditori all'Alfa Romeo, 1906-1926*, Franco Angeli, Milano 1988, pp. 64-67.

²⁶ Ezio Mantero, *Tirocinio professionale e tirocinio sindacale*, in «Rassegna sindacale», 37, 1961, pp. 1801-1802.

²⁷ Franco Aristodemo, *L'allarmante fenomeno degli infortuni sul lavoro*, in «Formazione&Lavoro», 54, 1971, pp. 64-67. Cfr. anche Vittorio Luciani, *La riforma della scuola e gli infortuni sul lavoro*, in «Conquiste del lavoro», 36, 1962, p. 15.

²⁸ Ad es., negli anni Settanta in Fiat, fra il reparto resine (costituito da operai professionali) e quello verniciatura (operai comuni impegnati in produzioni di linea seriali), vi erano differenze di percezione nettamente evidenti in materia di rischio, in particolare legate alle esposizioni: gli operai di mestiere avevano un «rapporto interno» col lavoro e coi rischi costitutivi di esso (controllo parziale del processo), mentre gli operai comuni avevano un «rapporto esterno», in conseguenza della frammentazione delle prestazioni e della mediazione operata, rispetto alla conoscenza del processo stesso, dal sistema di macchine; Alfredo Milanaccio e Luca Ricolfi, *Prototipo di manuale per la ricerca e il controllo permanente dei rischi e dei danni da lavoro in funzione di una diversa organizzazione del lavoro (esempio di reparto resine, ciclo presse, di un'industria metalmeccanica)*, in «Medicina dei lavoratori», n.s., III, 5-6, 1976, in particolare pp. 494-499.

Durante e dopo l'Autunno Caldo, nel momento in cui le lotte si diffondono e diventano di massa e durante la fase montante della mobilitazione sindacale, nel momento in cui cioè si va oltre la leadership naturale del lavoro qualificato, è la figura dell'operaio comune di linea, legato alla "catena di montaggio" e alle sue rivendicazioni, a diventare predominante sulla scena pubblica, sociale e politica italiana²⁹. È un fenomeno proiettivo di identificazione molto forte che nasconde le differenze di composizione professionale e di classe; ma è anche un fenomeno socialmente molto contagioso che carica l'azione sindacale di un potenziale rilevante di riconoscimento e di diffusione, egualitarista e egemonico³⁰.

Questo fenomeno però allo stesso tempo mette in discussione i vecchi approcci segmentati alla questione del lavoro e rischia di nascondere, se non misconoscere, le differenze³¹. Nelle trasformazioni delle culture operaie e sindacali, che sono alla base di questo rovesciamento di prospettive, il tema della prevenzione dei rischi al lavoro in ogni caso diventa centrale nella costruzione di una nuova coscienza operaia e delle nuove élite del sindacalismo unitario degli anni Settanta³². La dimensione fisica e morale del lavoratore, la sua integrità e integralità umana (il marxiano e gramsciano «uomo onnilaterale»³³), durante gli anni della mobilitazione collettiva successivi al 1969, rappresentano l'*humus* di un nuovo approccio alla qualità del lavoro industriale e alla condizione individuale, come ricordato retrospettivamente da uno dei protagonisti di quella stagione³⁴.

Di fatto, la prevenzione è un tema costituente nella nascita di queste nuove forme di rappresentanza dei lavoratori in azienda (già alla fine del 1969 e nel

²⁹ Alessandro Pizzorno, Emilio Reyneri, Marino Regini, Ida Regalia (a cura di), *Lotte operaie e sindacato in Italia, 1968-1972*, vol. VI, *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, il Mulino, Bologna 1978. Per un inquadramento più generale all'interno della conflittualità operaia nel passaggio di decennio fra anni Sessanta e Settanta, Colin Crouch e Alessandro Pizzorno (a cura di), *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968*, McMillan, London 1978. Per un paragone con il caso francese, molto attento all'impostazione italiana, Xavier Vigna, *L'insubordination ouvrière dans les années 68. Essai d'histoire politique des usines*, Pur, Rennes 2007.

³⁰ Andrea Sangiovanni, *Tute blu. La parabola operaia nell'Italia repubblicana*, Donzelli, Roma 2006. In generale, Aris Accornero, *Sindacato e rivoluzione sociale. Il caso italiano degli anni '70*, in «Laboratorio politico», I, 4, 1981, pp. 5-34.

³¹ Su questa «nuova classe operaia» – che non è quella tecnica evocata da Mallet o da Belleville nel 1963, ma piuttosto la massa di operai comuni e manovali specializzati che compongono quella figura poi entrata nell'immaginario collettivo come "operaio massa", sulla sua «estraneità ideologica al lavoro» e alla sua etica (tipiche dell'operaio professionale), sul suo rapporto strumentale («salarialista») col lavoro (e quindi sulla ricerca di identità alternative, per es. nei consumi e nel tempo libero), cfr. le intuizioni sociologiche e non solo letterarie di Nanni Balestrini, per cui «il lavoro è l'unico nemico, l'unica malattia». Da lì l'esaltazione dell'assenteismo come forma di risposta individuale al malessere operaio, prima della mobilitazione collettiva degli anni Settanta; Nanni Balestrini, *Prendiamoci tutto. Conferenza per un romanzo. Letteratura e lotta di classe*, Feltrinelli, Milano 1972, pp. 8-14.

³² Pietro Causarano, *Formation syndicale des délégués d'usine et question de la prévention: la construction d'une élite ouvrière en Italie, années 1960-1970*, in «Rives nord-méditerranéennes», 21, 2005, pp. 49-56.

³³ Mario Alighiero Manacorda, *Marx e la pedagogia moderna*, Editori Riuniti, Roma 1966.

³⁴ Bruno Trentin, *Autunno caldo. Il secondo biennio rosso, 1968-1969*, Editori Riuniti, Roma 1999.

1970) e nell'esperienza consiliare del decennio successivo³⁵. I nuovi Consigli dei delegati della grande industria si organizzano democraticamente secondo una articolazione aderente alla struttura e alla geografia dell'impresa, dei suoi stabilimenti e officine, con la definizione di un modello microsociale di riferimento per i lavoratori e il loro lavoro: il "gruppo omogeneo" di addetti, manuali e non, appartenenti a tutte le categorie di inquadramento, ma tutti legati alla stessa fase di lavorazione e allo stesso spazio della produzione, omogenei sul piano funzionale e tecnico-tecnologico. È il gruppo omogeneo l'universo (la circoscrizione, si potrebbe dire) da cui vengono eletti, senza distinzioni professionali né sindacali nelle candidature individuali, i rappresentanti di tutti i lavoratori che vanno a comporre il Consiglio di fabbrica. È possibile riscontrare l'inizio di questo processo di articolazione nella rappresentanza operaia di fabbrica su base funzionale – fra il 1968 e soprattutto il 1969 – nell'insorgenza dei delegati di reparto o di linea, legati alle lotte contro il cottimo e le forme individuali di remunerazione incentivante, accanto ai vecchi commissari interni i quali invece rappresentavano orizzontalmente, senza articolazioni, la totalità dei lavoratori dello stabilimento e quindi erano più portati a trovare forme di mediazione tra situazioni e interessi spesso molto diversificati fra loro. I nuovi consigli dei delegati – in cui si ricompongono unitariamente gli eletti per gruppi omogenei – molto spesso prevedono fin dall'inizio la formazione al proprio interno di una commissione specifica sulla prevenzione nel luogo di lavoro, sull'ambiente, sulla salute e sicurezza dei lavoratori, che realizza una sintesi nella capacità di analisi dei bisogni e di rivendicazione espressa dal basso nei vari reparti e officine e con cui deve confrontarsi permanentemente la rappresentanza generale consiliare di stabilimento, come mostra bene l'esempio milanese³⁶.

La rottura in rapporto agli approcci sindacali precedenti e alla condizione operaia degli anni Cinquanta e di inizio decennio è evidente. A partire dalla fine degli anni Cinquanta, infatti il sindacalismo italiano, soprattutto la Cgil social-comunista, aveva cercato di affrontare in forma nuova un fenomeno che era stato semplificato in precedenza, per non dire banalizzato, sotto l'etichetta di "supersfruttamento" del lavoro operaio, slogan che aveva accompagnato tutta la fase di innovazione e di razionalizzazione del secondo dopoguerra, a partire dalla fine degli anni Quaranta³⁷. Nel tentativo di tenere

³⁵ Marino Regini e Emilio Reyneri, *Lotte operaie e organizzazione del lavoro*, Marsilio, Padova 1971; Gian Primo Cella, *Divisione del lavoro e iniziativa operaia*, De Donato, Bari 1972, in particolare pp. 97-128.

³⁶ Myriam Bergamaschi, *Statuti dei Consigli di fabbrica. Il settore metalmeccanico milanese, 1970-1980*, Franco Angeli, Milano 1986.

³⁷ Giovanni Berlinguer (a cura di), *La salute nelle fabbriche*, De Donato, Bari 1969; Luigi Campiglio, *Lavoro salariato e nocività. Infortuni e malattie del lavoro nello sviluppo economico italiano*, De Donato, Bari 1976.

insieme logiche di lealtà produttivistica e allo stesso tempo di garantire minimamente i lavoratori (su ritmi, tempi, meccanismi incentivanti, ecc.), il sindacato tendeva a distinguere l'intensificazione delle prestazioni (fattore negativo per la condizione operaia) dall'aumento di produttività (positivo per l'economia e la società), senza cogliere l'intima connessione che correva all'interno delle trasformazioni organizzative di quegli anni³⁸. La difficoltà a individuare e a contrastare questo processo porta allora il sindacalismo italiano, e con esso gli stessi operai, a sviluppare un meccanismo molto tradizionale di difesa collettiva e di resistenza individuale, sotto forma di pressione rivendicativa o compensativa nei confronti dell'impresa, mediata dalle Commissioni interne: quella che è stata chiamata la pratica della "monetizzazione" del rischio e quindi della salute (le paghe "di posto" o di "piazza", le indennità specifiche, ecc.), conseguenza di un «atteggiamento passivo verso l'organizzazione del lavoro» che sarebbe stato messo in discussione solo nella seconda metà del decennio Sessanta³⁹. L'introduzione fra fine anni Cinquanta e primi anni Sessanta delle sperimentazioni americane di *job evaluation*, in particolare nella siderurgia e nella chimica pubbliche (Italsider, Eni), formalizza la pratica di indennizzo anticipato del rischio attraverso la connessione con la classificazione nell'inquadramento delle posizioni lavorative e delle relative mansioni. Tuttavia, questa esperienza pone per la prima volta all'attenzione del sindacato – più reattive Cisl e Uil, molto più diffidente e ostile Cgil⁴⁰ – la possibilità di negoziare le forme di valutazione delle mansioni e di loro classificazione, attorno a indicatori e parametri che iniziano a considerare gli elementi soggettivi che definiscono la prestazione stessa. È possibile inquadrare tecnicamente i fattori di rischio, anche se questo ancora avviene all'interno di una prospettiva di compensazione e di risarcimento, non in quella della prevenzione, e con scarse possibilità di partecipazione da parte dei singoli lavoratori: centrale ovviamente resta il *job*, non l'uomo o la donna che ci stanno dietro⁴¹.

³⁸ Bruno Trentin, *Produttività, relazioni umane, salario*, in Istituto Gramsci (a cura di), *I lavoratori e il progresso tecnico*, Editori Riuniti, Roma 1956, pp. 277-299

³⁹ Aris Accornero, *Gli anni '50 in fabbrica: con un diario di Commissione interna*, De Donato, Bari 1973, pp. 46-69.

⁴⁰ Pierluigi Baglioni, *Paghe di classe all'Italsider: una esperienza da verificare*, in «Rassegna sindacale», 26, 1963, p. 10. Anche se alla base, fra i componenti comunisti delle Commissioni interne appartenenti alla Fiom, si scorge una maggiore apertura e flessibilità d'approccio, come confermato da alcuni interventi nella conferenza di gruppo Italsider del Pci nel 1962 a Piombino; *Convegno nazionale dei comunisti dell'Italsider*, Roma, Tip. Nava 1962.

⁴¹ In generale, Gino Giugni (a cura di), *Ascesa e crisi del riformismo in fabbrica. Le qualifiche in Italia dalla job evaluation all'inquadramento unico*, De Donato, Bari 1976, e Pietro Causarano, *Sindacato e cultura del lavoro: qualità, qualificazione e inquadramento del lavoro*, in Abb – Fiom (a cura di), *Dalle partecipazioni statali alle politiche industriali. Storie industriali e del lavoro*, Meta Stampa, Roma 2003, pp. 29-57. Cfr. anche Ferruccio Ricciardi, *La job evaluation dans la sidérurgie publique italienne: enjeux techniques et sociaux d'un effort de rationalisation du travail durant les années 1950-1960*, in Michèle Saboly et Ludovic Cailluet (a cura di), *Conflit(s)*, Presse de l'Université des Sciences sociales de Toulouse, Toulouse 2003, pp. 203-221.

Durante la prima metà degli anni Sessanta, attorno alla Cgil di Torino, il sindacato federale di categoria e quello territoriale confederale insieme a rappresentanti di fabbrica e a tecnici della salute, cercano di elaborare un modello autonomo di gestione del conflitto sulla sicurezza e sull'ambiente di lavoro, promosso da un gruppo operante attorno all'Inca, il patronato sindacale che seguiva la questione della sicurezza sul luogo di lavoro. Per la prima volta, si sperimentano logica e pratica della prevenzione in quella che poi, successivamente, è stata denominata negli anni Settanta "la linea sindacale" sulla prevenzione, cercando di uscire dalle secche del periodo precedente⁴². Il modello, nella sua versione originaria, fu concepito dapprima a partire da un'esperienza pilota realizzata in una impresa chimica torinese (Farmitalia) e poi sviluppato dai rappresentanti dei lavoratori, dai sindacalisti, dai tecnici e medici del lavoro in una intensa attività di confronto e di ricerca-azione, una storia di cui si occupa approfonditamente in questo stesso fascicolo della rivista il saggio di Elena Davigo⁴³. A metà decennio, questo modello è modulato e diffuso dal sindacato in altri grandi stabilimenti industriali del settore chimico piemontese legato al ciclo dell'auto (Michelin e Pirelli) e poi del settore meccanico (Ceat Cavi e soprattutto Fiat)⁴⁴. Nel 1969-'70, al momento dell'esplosione dirompente della conflittualità operaia nella grande impresa, il modello sarà così già in larga parte definito e in grado di codificare i bisogni espressi dalla rivolta operaia contro le condizioni di lavoro⁴⁵, integrandosi con l'azione del sindacato in favore di una autonoma linea negoziale in materia, come mostra la crescita quantitativa delle rivendicazioni operaie a carattere ambientale e degli accordi capaci di incidere sull'organizzazione del lavoro per tutti gli anni Settanta⁴⁶.

Nel 1983, sulla rivista «Medicina dei lavoratori», viene pubblicata la sintesi dei risultati di un'inchiesta effettuata per verificare l'opinione dei lavoratori

⁴² Franco Carnevale e Gianni Moriani, *Storia della salute dei lavoratori. Medici, medicina del lavoro e prevenzione*, Cortina, Verona 1986, pp. 135-148. In quella fase di innovazione e superamento di vecchi modelli e approcci seguiti alla sconfitta in Fiat alla metà del decennio precedente, sul piano generale, fondamentale è la figura di Sergio Garavini, segretario confederale torinese; Adriano Ballone e Fabrizio Loreto, *Sergio Garavini, il sindacalista "politico"*, Ediesse, Roma 2010, pp. 204-312 (sullo specifico della prevenzione, pp. 284-290).

⁴³ Per un inquadramento, Franco Carnevale e Pietro Causarano, *La salute non si vende (e neppure si regala): la linea sindacale per la salute in fabbrica*, in P. Causarano, L. Falossi e P. Giovannini (a cura di), *Il 1969 e dintorni* cit., pp. 103-122.

⁴⁴ Marco Biocca e Pietro Schirripa, *Esperienze di lotta contro la nocività in alcune aziende italiane tra il 1965 e il 1980*, Censapi, Roma 1981, pp. 29-32, 36.

⁴⁵ Gastone Marri e Ivar Oddone (a cura di), *L'ambiente di lavoro*, Esi, Roma 1967. Per una contestualizzazione, Franco Carnevale e Alberto Baldasseroni, *Mal da lavoro. Storia della salute dei lavoratori*, Laterza, Roma-Bari 1999, pp. 230-238.

⁴⁶ Basta scorrere le pubblicazioni sindacali di quegli anni sulla contrattazione articolata e decentrata per verificare l'impatto di questi nuovi contenuti rivendicativi e negoziali; cfr. i repertori analitici coordinati negli anni Settanta da Eugenio Guidi per le edizioni sindacali (Esi, Stasind, Seusi, ecc.) e successivamente dal Cesos, sulla contrattazione integrativa aziendale dal 1969 in poi.

industriali in merito ai mutamenti organizzativi nelle aziende intervenuti nel decennio precedente e eventualmente capaci di incidere sulla loro salute e sicurezza⁴⁷. All'inizio degli anni Ottanta il 42% degli operai coinvolti ritiene ancora che il proprio lavoro sia «molto o abbastanza nocivo e pericoloso»; ma nella metallurgia di base sono il 69% e il 53% nel settore minerario. Nel 1971, la percentuale media generale era però del 47%. Ma le differenze settoriali del mutamento sono consistenti: la percezione, nel decennio, peggiora leggermente nella siderurgia di prima fusione (dal 66% al 69%), ma migliora significativamente in quella di seconda lavorazione (dal 51% al 37%); migliora anche nell'edilizia (dal 47% al 39%) e nella produzione di macchine non elettriche (dal 45% al 34%). Per giovani e operai comuni, quelli più implicati nella produzione di massa, i miglioramenti sono meno recepiti, sia in senso positivo che negativo; nettamente più positivo invece il giudizio delle donne per le quali – come vedremo – il riconoscimento di una specificità di genere in materia di salute ha voluto dire far emergere problematicità altrimenti destinate a restare nascoste o sottovalutate. Nello scorcio finale degli anni Settanta, il 40% di chi ha risposto al questionario ha potuto comunque ancora riscontrare un miglioramento nelle condizioni di lavoro. Inoltre solo il 10% ha visto dei peggioramenti negli ultimi tre anni. La fine degli anni Settanta, in piena crisi economica e sociale e con i primi segni di un arretramento sindacale che nel passaggio di decennio verrà plasticamente segnalato dalla sconfitta alla Fiat del 1980, ci mostrano come la capacità di intervento e di iniziativa del sindacato sull'organizzazione aziendale si stia stabilizzando ma non ancora affievolendo, come invece avverrà di lì a poco⁴⁸.

PREVENZIONE E PERCEZIONE SOCIALE DEL RISCHIO: LA PRIMA DIFFUSIONE DEL MODELLO SINDACALE

Le esperienze pilota prima richiamate sono centrate su due assi di riferimento che troveranno terreno fertile durante le lotte che si svilupperanno nel solco

⁴⁷ Renzo Raimondi, *Salute e ambiente di lavoro: le opinioni dei lavoratori italiani (1971-1982)*, in «Medicina dei lavoratori», n.s., X, 2, 1983, pp. 181-190.

⁴⁸ Alla perdita di iniziativa sindacale contribuiranno in maniera potente e decisiva i processi di ristrutturazione allora avviati, le nuove strategie manageriali di innovazione tecnologica *labour saving* e il decentramento produttivo; Fabrizio Barca e Marco Magnani, *L'industria fra capitale e lavoro. Piccole e grandi imprese dall'Autunno Caldo alla ristrutturazione*, il Mulino, Bologna 1989. Ma segnali c'erano già a metà decennio; Gian Primo Cella, *Organizzazione del lavoro e decentramento produttivo*, in «Prospettiva sindacale», 14, 1974, pp. 9-33. Non a caso poi progressivamente ad es. anche la formazione sulla prevenzione si sposterà fuori dai contesti di lavoro e dalla dimensione partecipativa. Esempio il caso di delega mediata dai patronati e dagli enti sindacali di formazione professionale verso l'Isfol; *Formazione alla sicurezza dei lavoratori delle Officine Grandi Riparazioni delle Ferrovie dello Stato*, in «Medicina dei lavoratori», VII, 1, 1980, pp. 42-44.

dell'Autunno Caldo del 1969 e nella diffusione di nuovi contenuti contrattuali innervati nell'organizzazione del lavoro e nella sua messa in discussione e nell'affermazione di nuove modalità nella rappresentanza diretta dei lavoratori, con i Consigli dei delegati di fabbrica. Da una parte, attraverso l'individuazione del rischio ambientale e dei danni alla salute come conseguenza di fattori sociali e non solo tecnici e tecnologici collegati all'organizzazione del lavoro, per la cui piena comprensione non è sufficiente la sola conoscenza scientifica ma sono fondamentali la percezione e la responsabilità espressa dagli attori del conflitto industriale. Dall'altra parte, attraverso una conseguente e necessaria presa di coscienza da parte degli stessi lavoratori di quanto sia determinante un processo di apprendimento condiviso, attivo e cooperativo, su quali siano i fattori di rischio, un processo autonomamente costruito per quanto in collegamento con i tecnici della salute e dell'igiene industriale. Dal punto di vista sindacale e delle possibilità negoziali, questi obiettivi si traducono nella forma della «validazione collettiva» dei risultati dell'analisi e delle proposte di organizzazione alternativa del lavoro da parte del gruppo omogeneo costituito dagli addetti coinvolti in una stessa fase o ciclo di produzione. In questo modo, la contestazione dell'organizzazione del lavoro – affermata attraverso una mobilitazione dal basso – mette in causa le modalità produttive e lo spazio industriale, ma anche allo stesso tempo l'impiego del tempo di lavoro e i ritmi.

In questa prospettiva, il modello sindacale di prevenzione, emerso nella sua versione originale dall'esperienza torinese, individua quattro gruppi di fattori di rischio, che rappresentano insieme uno schema analitico, un percorso di formazione (e auto-formazione) collettiva e individuale e una possibile piattaforma negoziale in una vertenza che punti, al livello aziendale, a modificare l'organizzazione del lavoro. Un esempio di questa rappresentazione utilizzata sia come strumento di diffusione informativa sia come materiale didattico, è documentato dalla famosa «dispensa Fiom» del 1971, ciclostilato distribuito massicciamente nelle fabbriche italiane⁴⁹. I quattro fattori di rischio sono: 1° tipo, fattori di nocività ambientale, igienica e micro-climatica legati a illuminazione, rumore, temperatura, ventilazione, umidità, ecc.; 2° tipo, fattori fisici e chimici legati alle polveri, fumi, vapori, vibrazioni, radiazioni, ecc.; 3° tipo, fattori ergonomici legati alla fatica fisica, alle posizioni e posture di lavoro, allo spostamento di pesi, ecc.; 4° tipo, fattori psico-sociali legati alla monotonia e ripetitività delle prestazioni, ai ritmi, alle routines standardizzate, all'ansietà, alle patologie stress correlate, ecc.⁵⁰.

⁴⁹ Riprodotta in Ivar Oddone, Gastone Marri, Sandra Gloria, Gianni Briante, Mariolina Chiattella, Alessandra Re (a cura di), *Ambiente di lavoro. La fabbrica nel territorio*, Esi, Roma 1978, pp. 5-66. Cfr. anche Franco Carnevale, *Il 1969 e dintorni: la dispensa Fiom e altri strumenti*, in P. Causarano, L. Falossi e P. Giovannini (a cura di), *Il 1969 e dintorni* cit, pp. 297-324.

⁵⁰ Solo incidentalmente si segnala il carattere pionieristico di questo 4° tipo dei fattori di rischio,

Gli strumenti per gestire questi livelli complessi e incrociati d'analisi multifattoriale sono i seguenti. Da una parte gli strumenti di indagine e verifica a livello personale, come il libretto individuale di rischio che determina la storia delle esposizioni a fattori di nocività e le condizioni di lavoro per ciascuno operaio, a partire dall'analisi validata dal gruppo omogeneo rispetto alle singole postazioni nel processo produttivo e nelle fasi di lavorazione; poi il libretto sanitario, che registra tutti i danni intercorsi e gli effetti individuali in termini di salute per il lavoratore (malesseri, malattie, infortuni, ma anche terapie). Dall'altra parte gli strumenti collettivi di analisi a livello sociale e di gruppo, come il registro dei dati ambientali, in cui segnare le misure periodiche sull'ambiente di lavoro e sui fattori di nocività (delimitati dal Mac, cioè il livello massimo accettabile di concentrazione di un fattore di nocività fisico, bio-chimico, ambientale, climatico, ecc.)⁵¹; poi il registro dei dati bio-statistici in cui sono conservate le tracce dei danni verificati o presunti sui componenti il gruppo omogeneo di riferimento (patologie professionali, disturbi cronici o occasionali anche non diagnosticati, incidenti più o meno gravi, assenze per malattia o per infortunio, ecc.).

Nella gestione del conflitto, nel negoziato con l'impresa e nella costruzione delle strategie rivendicative, le procedure da seguire riguardano in primo luogo l'osservazione spontanea, ma organizzata, da parte dei singoli lavoratori sul loro ambiente e sulle condizioni in cui si svolge concretamente il loro lavoro, giorno per giorno, utilizzando come griglia di lettura i quattro fattori di rischio (elaborazione cognitiva del rischio). In questa fase preliminare, il gruppo omogeneo dei lavoratori e i loro delegati debbono socializzare in forma cooperativa i risultati di questa inchiesta informale e personale dal basso e confrontarsi collettivamente con i tecnici e gli specialisti (non solo medici del lavoro, ma anche biologi, chimici, ingegneri, ergonomi, psicologi, ecc.). In un momento successivo, attraverso questo confronto e l'individuazione dei principali nodi problematici, si passa a una vera e propria indagine strutturata in forma sempre collettiva (con questionari e storie di vita), in cui l'approccio dal basso viene analizzato e condiviso in tutta l'azienda in modo da valorizzare il contributo di tutti i lavoratori, aderendo a quella geografia funzionale e sociale costituita da tutti i gruppi omogenei e dalle loro interdipendenze e interazioni⁵².

oggi ampiamente trattato e affrontato anche dal punto di vista del riconoscimento giuridico; Loïc Lerouge, *Il rischio psico-sociale nel lavoro. Un'analisi comparata tra il Nord e il Sud dell'Europa*, in «Lavoro e diritto», XXVI, 2, 2012, pp. 233-256.

⁵¹ Sulla discussione fra dimensione laboratoriale di individuazione del Mac e diversa ma reale problematica in situazione, all'interno dei contesti produttivi, al fine di individuare il Mac come «concetto dinamico», soprattutto alla luce del 4° fattore di rischio e delle sue implicazioni sulla fragilità fisica del lavoratore, cfr. Franco Carnevale e Renata Pigato Carnevale, *Massime concentrazioni permissibili (Mac), organizzazione del lavoro e condizione operaia in fabbrica*, in «Rassegna di medicina dei lavoratori», supplemento a «L'assistenza sociale», Inca Cgil, 6, 1971, pp. 7-16.

⁵² Un processo non semplice e non privo di incognite e fallimenti, in cui diventano fondamentali

In questo passaggio partecipativo la conoscenza tecnica elaborata attraverso le misurazioni e la coscienza sociale sostenuta dalla condivisione possono uscire rafforzate. Infine, la formulazione dei registri dei dati ambientali e dei dati bio-statistici costituisce – incrociata con le informazioni provenienti dai libretti individuali, quasi a costituire una sorta di epidemiologia di fabbrica – una base solida per definire interventi tecnici e organizzativi risolutivi o di miglioramento da negoziare e imporre alla direzione aziendale, tali da influire positivamente anche al di fuori del contesto produttivo⁵³.

Con la diffusione delle lotte operaie dopo l'Autunno Caldo del 1969, la protesta per migliori condizioni di lavoro e contro i ritmi di lavoro imposti, gli incentivi e le indennità individuali, diffonde nuovi orizzonti anche fuori dai contesti dove per prima è esplosa, le grandi concentrazioni delle città industriali, e aggancia la mobilitazione della grande massa operaia, in una relazione ambigua e all'inizio non sempre chiara con il sindacato fuori dai luoghi di lavoro. I movimenti studenteschi e i gruppi dell'estrema sinistra operaista, con la loro prolifica produzione di periodici, giocano un ruolo importante di collegamento con le figure tecniche della salute, anche se spesso effimero⁵⁴, come a Milano, in genere in Lombardia, e nel Veneto (Alfa Romeo, Pirelli, Borletti, Fatme, Og Fiat, Ercole Marelli, Candy, Breda, Sit Siemens, ecc. ma anche le aree chimiche di Castellanza e Porto Marghera). Le nuove modalità di azione collettiva degli operai, le forme di alleanza che si vengono in qualche caso definendo con tecnici e impiegati, le nuove rappresentanze di base e le nuove idee, nate nell'impresa privata taylor-fordista del Nord, si diffondono a macchia di leopardo: il sistema della produzione automobilistica e in genere motoristica nazionale, quello che più si è spinto nella direzione dell'automazione lineare (Fiat, Alfa Romeo, Autobianchi, Pirelli), ne costituisce l'epicentro⁵⁵, ma non da meno sono la produzione degli elettrodomestici "bianchi" (Zanussi, Ignis, Candy, Indesit, Zoppas, ecc.) e l'industria tessile (Marzotto), oppure anche l'industria pesante e di base, pubblica e privata, sia chimica (Montedison, Enichem, Snam) sia siderurgica e meccanica (Italsider, Dalmine,

qualità e quantità della formazione; Beniamino Galesi, *Esperienze della classe operaia bresciana sull'ambiente di lavoro*, in «Rassegna di medicina dei lavoratori», supplemento a «L'assistenza sociale», Inca Cgil, 2, 1972, pp. 104-123.

⁵³ Per una sintesi efficace di questo modello d'azione e di indagine, cfr. Ivar Oddone, *La difesa della salute: dalle fabbriche al territorio*, in «Inchiesta», II, 8, 1972, pp. 22-34.

⁵⁴ Giovanni Bechelloni (a cura di), *Cultura e ideologia della nuova sinistra. Materiali per un inventario della cultura politica delle riviste del dissenso marxista degli anni Sessanta*, Edizioni Comunità, Milano 1973.

⁵⁵ Un'esperienza esemplare è data dalle attività di ricerca-azione nel reparto verniciatura di Fiat Mirafiori e nello stabilimento Fiat Grandi Motori a Torino; Marco Biocca e Pietro Schirripa, *Esperienze di lotta contro la nocività* cit., pp. 35-46. La pagina web *Mirafiori: accordi e lotte* è ricca di documentazione e informazioni a questo riguardo; cfr. ad es. <http://www.mirafiori-accordielotte.org/1969-75/ambiente-di-lavoro/> e <http://www.mirafiori-accordielotte.org/1976-80/ambiente-di-lavoro/>.

Falck, Nuovo Pignone)⁵⁶. Il passaggio cruciale dallo spazio aziendale ad una dimensione simbolica nazionale per queste tematiche si realizza con l'esplosione del teatro torinese e della comunità operaia della Fiat fra il 1969 e l'inizio del decennio successivo⁵⁷. Le parole d'ordine sulla non negoziabilità e sulla "non delega" in materia di salute e sicurezza, ripetute in sempre più vertenze aziendali diffuse nel paese («la salute non si vende», «la salute non si contratta»), fanno da detonatore per il pieno dispiegamento di una strategia unitaria in questo campo e per la penetrazione in profondità della "linea sindacale" sulla prevenzione⁵⁸.

Questo approccio conflittuale, assieme ai contenuti negoziali di cui si fa portatore, si espande rapidamente in altri contesti produttivi, come i servizi pubblici e privati, e in altre parti del paese, comprese le aree di piccola e media impresa, fino a trovare la sua sintesi nei grandi contratti collettivi dell'industria metalmeccanica, chimica e tessile del 1973-74 che poi faranno da apripista per altri settori. L'obbiettivo sindacale – contestare la struttura gerarchica e autoritaria dell'impresa industriale, attorno a cui si consolida il consenso delle rivendicazioni provenienti dalla base operaia contro l'organizzazione del lavoro

⁵⁶ Potere operaio di Porto Marghera (a cura di), *Porto Marghera, Montedison: estate '68*, Centro Francovich, Firenze 1968; Giuseppe Bianchi, Franco Frigo, Pietro Merli Brandini (a cura di), *I Cub: Comitati unitari di base. Ricerca su nuove esperienze di lotta operaia: Pirelli, Borletti, Fatme, Coines*, Roma 1971; Avanguardia Operaia (a cura di), *I Cub: tre anni di lotte e di esperienze*, Sapere, Milano 1972; Marianella Sclavi, *Lotta di classe e organizzazione operaia. Pirelli Bicocca Milano (1968-69) e Om – Fiat Brescia (1954-72)*, Mazzotta, Milano 1974; Alessandro Pizzorno, Emilio Reyneri, Marino Regini e Ida Regalia (a cura di), *Lotte operaie e sindacato in Italia* cit., vol. I, Laura Luppi e Emilio Reyneri, *Il settore automobile: Autobianchi – Innocenti*, vol. II, Marino Regini e Ettore Santi, *Il settore degli elettrodomestici: Candy – Ignis*, vol. V, Giuseppe Abbatecola, Bianca Becalli, Giuliana Carabelli, *Il settore siderurgico: Dalmine, Falck, Redaelli*, Il Mulino, Bologna 1975; Alfredo Milanaccio e Luca Ricolfi, *Lotte operaie e ambiente di lavoro. Mirafiori, 1968-1974*, Einaudi, Torino 1976; Paolo Feltrin e Adriano Miolli, *La scoperta dell'antagonismo. Gli anni '60 alla Zoppas: operai, lotte, organizzazione*, Marsilio, Venezia 1981; Antonio Boscato, *A Valdarno cade un monumento: 1968-1969. Gli anni difficili della Marzotto*, s.n., Valdarno 1983; Pietro Causarano, *La professionalità contesa. Cultura del lavoro e conflitto industriale al Nuovo Pignone di Firenze*, Franco Angeli, Milano 2000; Edmondo Montali, *Il 1968: l'Autunno Caldo della Pirelli. Il ruolo del sindacato nelle lotte operaie alla Bicocca*, Ediesse, Roma 2009; Giorgio Roverato, *Il Nord Est delle grandi imprese familiari: Marzotto, Zanussi e Zoppas*, in P. Causarano, L. Falossi e P. Giovannini (a cura di), *1969 e dintorni* cit., pp. 223-248; Ferruccio Ricciardi, *La parabola dell'Intersind nel sistema delle relazioni industriali: dal conflitto alla concertazione*, in Francesco Silva (a cura di), *Storia dell'Tri*, Vol. II, *I difficili anni '70 e il tentativo di rilancio negli anni '80: 1973-1989*, Laterza, Roma-Bari 2013, pp. 424-471.

⁵⁷ Renzo Gianotti, *Trent'anni di lotte alla FLAT (1948-1978). Dalla ricostruzione al nuovo modo di fare l'auto*, De Donato, Bari 1979, pp. 167-179; Marco Revelli, *Lavorare in Fiat*, Garzanti, Milano 1989, pp. 41-62; Gabriele Polo, *I tamburi di Mirafiori. Testimonianze operaie attorno all'Autunno Caldo alla Fiat*, Cric, Torino 1989; Giuseppe Berta, *Conflitto industriale e struttura d'impresa alla Fiat, 1919-1979*, Il Mulino, Bologna 1998, pp. 139-173; Diego Giachetti e Marco Scavino, *La Fiat in mano agli operai. L'Autunno Caldo del 1969*, Bfs, Pisa 1999.

⁵⁸ Sul modo del tutto nuovo di condurre le vertenze e di impostare le piattaforme contrattuali, orientato nella direzione *bottom up* rispetto alla tradizione *top down*, cfr. Fabrizio Loreto, *La nascita del sindacato dei consigli: la piattaforma contrattuale unitaria dei metalmeccanici nel 1969*, in P. Causarano, L. Falossi, P. Giovannini (a cura di), *Il 1969 e dintorni* cit., pp. 37-46.

– si manifesta in forma plastica in questa tornata contrattuale di metà decennio che, per molti osservatori successivi, ha assunto un carattere periodizzante, da una parte stabilizzando e orientando la conflittualità diffusa che aveva attraversato le fabbriche negli anni precedenti e dall'altra aprendo una fase nuova di consolidamento e di effettiva modernizzazione nelle relazioni industriali⁵⁹. La L. 300 del 1970, lo *Statuto dei diritti dei lavoratori*, aveva già certificato sul piano normativo il nuovo livello in cui si poneva, dopo il 1969, la questione delle condizioni di lavoro in fabbrica, “costituzionalizzando” lo spazio industriale in particolare dal punto di vista della prevenzione in materia di salute, sicurezza e ambiente, informazione, formazione⁶⁰.

PEDAGOGIA SINDACALE E FORMAZIONE OPERAIA: PER UNA NUOVA CONSAPEVOLEZZA DEL RISCHIO

Il sigillo di questa fase iniziale degli anni Settanta arriva dunque con i nuovi contratti che modificano gli equilibri nei rapporti a livello di impresa fra datori di lavoro e organizzazioni sindacali. La forte decentralizzazione contrattuale che precede e accompagna gli accordi del 1973-'74, trasferisce una consistente responsabilità sulle rappresentanze di base nella gestione a regime di elementi qualificanti quei contenuti negoziali, in larga parte innovativi: la formazione dei lavoratori è uno di questi. Al di là di aspetti più generali, su cui non ho modo di soffermarmi in questa sede, l'ottenimento di un istituto contrattuale come le 150 ore per il diritto allo studio retribuito dei lavoratori avrà conseguenze rilevanti dal punto di vista della formazione dei delegati e dei singoli lavoratori e soprattutto per la diffusione capillare del modello sindacale di prevenzione⁶¹.

Le 150 ore sono la prima esperienza italiana ad introdurre sistematicamente, in una forma originale orientata alla partecipazione sociale, l'educazione permanente e il *lifelong learning* nelle relazioni di lavoro, appoggiandosi dapprima solo sul sistema scolastico pubblico e poi sulla formazione professionale rinnovata su base regionale⁶². Le 150 ore sono un'esperienza ben distinta e innovativa rispetto alla tradizione della vecchia educazione popolare, per molti aspetti intrisa di paternalismo assistenziale, pubblica o privata che fosse ma

⁵⁹ Pietro Causarano (a cura di), *Una concreta utopia. La costruzione sociale del lavoro fra conflitto industriale e contrattazione sindacale, 1968-1974*, fasc. mon. «Italia contemporanea», 278, 2015.

⁶⁰ Umberto Romagnoli e Tiziano Treu, *I sindacati in Italia: storia di una strategia (1945-1976)*, Il Mulino, Bologna 1977, pp. 84-90.

⁶¹ Rimando, per sintesi, alla recente rassegna e alle testimonianze riportate in Francesco Lauria, *Le 150 ore per il diritto allo studio. Analisi, memorie, echi di una straordinaria esperienza sindacale*, Edizioni Lavoro, Roma 2011.

⁶² Marisa Boriani (a cura di), *Educazione degli adulti: dalle 150 ore ai Centri territoriali permanenti*, Armando, Roma 1999.

sempre concepita come compensativa rispetto al deficit di formazione dei gruppi sociali subalterni, sia sul piano generale dell'istruzione sia della professionalizzazione: le "scuole dell'alfabeto", i corsi serali o le scuole locali festive, l'azione delle istituzioni di assistenza e beneficenza, gli interventi ereditati dal sistema corporativo fascista e sopravvissuti nell'Italia repubblicana, le scuole aziendali, ecc.. Ancora nel 1974, più di 313.000 lavoratori adulti ricorrevano a queste opportunità, anche considerando solo la sfera pubblica e escludendo la formazione professionale⁶³. I "lavoratori studenti" rappresentano un fenomeno sociale significativo che attraversa tutti gli anni Sessanta: tuttavia essi erano costretti a giocare le loro *chances* di elevazione culturale e professionale sacrificando la sfera della vita privata e del tempo libero, in un contesto declinato da scelte personali e vocazioni individuali senza un sistema che effettivamente le potesse promuovere e sostenere e le potesse valorizzare⁶⁴. All'opposto, com'è noto, le 150 ore sono un'opportunità utilizzabile attraverso permessi retribuiti all'interno del tempo di lavoro e esclusivamente presso istituzioni pubbliche di formazione e segnatamente il sistema scolastico, malgrado le tensioni con la struttura burocratica del Ministero della pubblica istruzione⁶⁵. Le 150 ore sono un vero e proprio laboratorio collettivo di sperimentazione per le innovazioni didattiche e organizzative nell'educazione degli adulti, con la costruzione di insegnamenti modulari e la struttura seminariale delle attività, che invitano gli studenti alla ricerca-apprendimento autonoma e finanche alla ricerca-azione su tematiche e questioni che concernono la vita quotidiana e le condizioni di lavoro degli operai⁶⁶. Questi aspetti saranno assai utili là dove le 150 ore incroceranno le tematiche legate alla salute e alla sicurezza per la prevenzione.

In effetti i programmi di formazione nei corsi 150 ore, dalla metà degli anni Settanta, benché siano a disposizione di ogni singolo lavoratore in termini di scelta, vengono negoziati collettivamente e elaborati dalle organizzazioni sindacali insieme alle rappresentanze consiliari aziendali, secondo una prospettiva di mobilitazione civile e di politicizzazione culturale. L'obiettivo esplicito è quello di aumentare la coscienza di classe e favorire l'unità della classe operaia⁶⁷. Questa vera e propria pedagogia sindacale, pur non investendo la totalità dei partecipanti ai corsi 150 ore⁶⁸, ha avuto l'indubbio merito di contribuire a

⁶³ Nadio Delai, *Tra scuola e lavoro. Corsi 150 ore e nuove strategie educative*, Marsilio, Venezia 1977, p. 17.

⁶⁴ Inapli, Censis (a cura di), *I problemi attuali della formazione professionale*, Inapli-Censis, Roma 1967.

⁶⁵ Maria Luisa Tornesello, *I corsi delle 150 ore negli anni Settanta: una scuola della classe operaia?*, in «Storia e problemi contemporanei», XVIII, 40, 2005, pp. 57-80.

⁶⁶ Ad es. cfr. Giorgio Bini, Tullio De Mauro, Serena Fanelli, Maurizio Lichtner, Lucio Lombardo Radice e Walter Maraschini, *Didattica delle 150 ore*, Editori Riuniti, Roma 1975.

⁶⁷ Lorenzo Dore, *Fabbrica e scuola. Le 150 ore*, Esi, Roma 1974.

⁶⁸ Una metà almeno dei frequentanti mostrerà un orientamento funzionale limitato alla sola ricolocazione adulta, non ideologico; cfr. N. Delai, *Tra scuola e lavoro* cit., pp. 66-68; M. L. Tornesello, *I corsi delle 150 ore* cit., pp. 61-70. Sulle 150 ore e il recupero dell'obbligo scolastico,

modificare strumenti, conoscenze, linguaggi del movimento operaio italiano fra anni Settanta e Ottanta, toccando le coscienze in forma diffusa, ancorché diversificata sul piano territoriale e settoriale. Le 150 ore possono essere utilizzate dai lavoratori al livello della scuola primaria o della scuola secondaria inferiore (soprattutto per il recupero dell'obbligo scolastico); ma anche alla scuola secondaria superiore (non solo tecnico-professionale) e pure all'università, in vista di una formazione comunque generale. I corsi universitari organizzati solo dalla Flm per gli operai metalmeccanici, nel primo ciclo triennale, saranno ben 227, con la partecipazione di oltre 13.300 lavoratori e di circa 1.100 studenti⁶⁹. È proprio nella scuola secondaria e nell'università che possiamo vedere meglio delineata la strategia educativa e i processi di apprendimento attivati dai sindacati per la selezione delle nuove élites operaie, in rapporto con i movimenti studenteschi post 1968, figli di un cambiamento di attitudine e di atteggiamento sindacali verso la formazione legata al luogo di lavoro, non solo esterna⁷⁰.

Le 150 ore saranno così utilizzate, soprattutto al Nord e al Centro industriali del paese, per diffondere fra i delegati (ma anche fra i semplici lavoratori) i nuovi contenuti della negoziazione decentrata in impresa, a partire dalla socializzazione delle esperienze collettive che caratterizzano il conflitto nelle fabbriche e nelle officine successive all'Autunno Caldo. Questi corsi fanno esplicito riferimento, come oggetto di studio e di indagine, alle condizioni di lavoro e alla sua organizzazione produttiva. Sul piano della salute e della sicurezza e dell'ambiente di lavoro, le 150 ore rappresentano per molti aspetti un vero e proprio caso di auto-educazione di massa attraverso la ricerca-azione per diffondere e adattare la linea sindacale sulla prevenzione e il modello rivendicativo costruito a partire dall'analisi partecipata e validata dei fattori di rischio⁷¹. Il meccanismo di diffusione della linea sindacale sulla prevenzione nei luoghi di lavoro fra gli operai è ben chiaro; ma lo è anche la dinamica formativa di nuovi quadri e leaders sindacali di base: l'una rimanda all'altro, in una circolazione virale per certi versi tipica delle forme molecolari di

fenomeno che nei primi cicli interesserà centinaia di migliaia di lavoratori adulti, soprattutto nel Nord industriale, rimando a Duccio Demetrio, *150 ore e diritto d'alfabeto. Alfabetizzazione degli adulti e realtà operaia*, Guaraldi, Rimini 1977, nonché – sul piano motivazionale – a Giuseppe Carpené, *Le 150 ore: fatalismo, partecipazione. Per una verifica dei processi formativi*, Stampatori, Torino 1975.

⁶⁹ N. Delai, *Tra scuola e lavoro* cit., p. 150.

⁷⁰ Almeno fino alla crisi di fine decennio nel rapporto con gli studenti; Bruno Morandi, *La merce che discute. Le 150 ore e l'ingresso dei lavoratori nella media superiore e nell'università*, Feltrinelli, Milano 1978 (sulla salute, pp. 144-147).

⁷¹ Gastone Marri, *L'ambiente di lavoro in Italia: l'organizzazione della ricerca "non disciplinare" (1961-1980)*, in «Sociologia del lavoro», III, 10-11, 1980, pp. 71-99. In generale, Filippo Maria De Sanctis, *L'educazione degli adulti in Italia: 1848-1987. Dal "diritto di adunarsi" alle "150 ore"*, Editori Riuniti, Roma 1987², pp. 320-325.

⁷² L. Dore, *Fabbrica e scuola* cit., pp. 25-26, 69-70.

mobilitazione collettiva degli anni Settanta. Nelle scuole secondarie (superiori ma anche inferiori) il sindacato e i consigli di fabbrica organizzano “seminari monografici” mentre nelle università (soprattutto in facoltà dell’area biomedica e tecnologica) promuovono “corsi monografici”. Nei due casi la presenza congiunta ai corsi 150 ore di studenti a tempo pieno e lavoratori adulti è qualificante, come abbiamo visto. Nel solo 1974, nella fase aurorale dell’esperienza, sono in cantiere 28 corsi monografici universitari, di cui 8 a Milano, 4 a Torino, 2 a Genova, 2 a Vicenza, con 1.361 lavoratori partecipanti e 804 studenti⁷². L’argomento più diffuso è rappresentato dall’organizzazione industriale del lavoro, dalla salute e sicurezza e dalla prevenzione nei luoghi di lavoro, dall’economia industriale, dal diritto del lavoro. Nel primo biennio i corsi seminari universitari saranno 117, di cui quasi il 60% dedicato ad argomenti di interesse strettamente sindacale⁷³. Nel 1975, i corsi alla scuola secondaria saranno organizzati dal sindacato e dai consigli di fabbrica ad Alessandria, Torino, La Spezia, Como, Lecco, Brescia, Bergamo, Vicenza, Parma, Prato, Lucca, Pistoia, Terni, Roma, Catania: vale a dire quasi esclusivamente al Centro-Nord industriale del paese, segnalando così tutti i limiti geografici di diffusione sociale dei movimenti di protesta del dopo 1968-69⁷⁴. Nei seminari monografici le 150 ore sono utilizzate soprattutto per sviluppare insegnamenti interdisciplinari con il ricorso a forme di ricerca-azione. La prospettiva finale è quella di utilizzare le analisi e le indagini svolte nei corsi, attraverso le forme di socializzazione collettiva in azienda, per definire strategie di azione sindacale e piattaforme rivendicative dei Consigli di fabbrica, decentrate in impresa.

LE 150 ORE PER LA SALUTE

Milano, con Torino, rappresenta certamente uno dei centri più attivi dove è possibile verificare questo fenomeno⁷⁵. Nella scuola secondaria inferiore, i delegati sviluppano dei percorsi di ricerca su salute e condizioni di lavoro e

⁷³ Lucio Pagnoncelli, *Le 150 ore*, La Nuova Italia, Firenze 1977, p. 110. Il fondo 150 ore del già richiamato archivio Flm nazionale conserva all’incirca un 5% di documenti che riguardano l’università e i corsi monografici, più ancora un 14% che si occupa di attività di formazione specificamente nel campo della prevenzione e dei rischi da lavoro (soprattutto alla scuola secondaria).

⁷⁴ Donatella Della Porta, *Movimenti collettivi e sistema politico in Italia (1960-1995)*, Laterza, Roma-Bari 1996.

⁷⁵ Notevole prodotto della esperienza torinese delle 150 ore sono i risultati della inchiesta di fabbrica alle Fonderie di Fiat Mirafiori; Armando Caruso, Alberto Chiantaretto, Bruno Paisio e Roberto Perucca (a cura di), *Dal gruppo omogeneo alla prevenzione. Strumenti di controllo operaio sulla nocività ambientale e sulla salute. Esperienza Fonderie Fiat Mirafiori*, Regione Piemonte – Assessorato Sicurezza sociale e sanità, Torino 1976. Per Milano, molto materiale è conservato presso il *Fondo Primo Moroni*, Archivio del lavoro, Sesto S. Giovanni, ff. 68-75.

⁷⁶ *Le 150 ore a Milano. Materiali e riflessioni su alcuni percorsi e sulle ricerche nei corsi dell’obbligo*, Cedos, Milano 1976.

sulle cause sociali della malattia e del malessere operaio⁷⁶. L'approccio ambisce a proporre una vera controcultura operaia antagonista a quella d'impresa e alla «scienza dei padroni»⁷⁷.

Un operaio, a proposito del corso 150 ore, afferma di aver scelto questo argomento perché è utile ad inquadrare la ricerca che si svolge all'interno del suo stabilimento, nel momento in cui la Commissione ambiente del Consiglio di fabbrica si muove ancora con difficoltà e un po' alla cieca; ritiene che il corso 150 ore possa essergli utile per «dare una mano» in futuro, acquisendo nuove competenze ed esperienza. La ricerca-azione diventa per gli operai e i delegati coinvolti uno strumento di apprendistato e di apprendimento, un momento di presa di coscienza attraverso la conoscenza. Contestualmente, però, evidenzia anche la difficoltà di relazione nel rapportarsi con gli altri lavoratori, che non hanno partecipato al corso e che non hanno superato, attraverso quella presa di coscienza, la loro «rassegnazione» di fronte alla nocività sul lavoro⁷⁸.

A proposito delle difficoltà incontrate nel comunicare con la massa dei lavoratori, un operaio delegato sottolinea che, spesso, la mancata acquisizione attiva e autonoma di una consapevolezza del rischio industriale debilita la coscienza: molti non si fidano delle competenze acquisite dai delegati nei corsi 150 ore e preferiscono avere conferme o smentite dal medico di fabbrica, di parte aziendale, il quale di solito misconosce la presenza dei fattori di nocività rilevati nell'ambito della ricerca-azione del corso 150 ore.

È evidente che l'esperienza formativa da sola non basta, ma può costituire la premessa – garantendo conoscenza e capacità di comprensione migliori – perché ognuno dei partecipanti possa coadiuvare la Commissione ambiente, diventando «protagonista» e non soltanto «uno che ascolta». La ricerca-azione perseguita a Milano, in imprese come Om Fiat, Tibb, Varta, Ibi, ecc., riguarda gli infortuni e gli incidenti sul lavoro, la nocività ambientale (all'interno dello stabilimento, ma anche per l'inquinamento esterno, in città), la prevenzione, l'epidemiologia, l'ergonomia. L'approccio multi-fattoriale, cui contribuiscono diversi punti di vista (operai, medici, tecnici, ingegneri, biologi, chimici), riveste una particolare pertinenza nell'ottica della contrattazione nel momento in cui si evidenzia l'ambizione di sottoporre qualsiasi cambiamento organizzativo alla “validazione consensuale” del gruppo omogeneo⁷⁹.

⁷⁷ È un atteggiamento diffuso in quegli anni, anche nel movimento studentesco, che arriva fino a costruire una parola d'ordine, venata di utopia mobilizzatrice, quale quella di una «scienza operaia» se non alternativa almeno complementare a quella ufficiale, sospettata appunto di connivenza col potere; Rita D'Andrea, *Scienza operaia e organizzazione del lavoro: cultura, professionalità e potere dei gruppi operai di fronte al processo produttivo*, Marsilio, Venezia 1976.

⁷⁸ Il fatalismo operaio di fronte alla “monetizzazione” del rischio (si vende il lavoro e con esso si vende anche la salute) è un tema ricorrente nei corsi 150 ore, ovviamente da combattere per superarlo.

⁷⁹ *Le 150 ore a Milano* cit., pp. 86, 90-106, 167-200.

Sempre a Milano, nell'anno accademico 1973-'74, si era già tenuto un corso al Politecnico, organizzato da un Collettivo unitario di studenti in ingegneria e chimica, in relazione con fabbriche dell'*hinterland*, sia siderurgiche (Breda Fucine, Falck) sia elettromeccaniche (Tonolli, Far-Tudor)⁸⁰. Il carattere comunitario dello studio di gruppo viene ampiamente sottolineato nelle riflessioni conclusive al corso, insieme ai meccanismi di condivisione e socializzazione collettiva. Si tratta di confrontarsi anche con altre esperienze aziendali, per coglierne convergenze e differenze⁸¹. Nello stesso tempo, per gli studenti coinvolti, il corso permette la diffusione di una «contro-informazione» capace di «smascherare la pretesa neutralità della scienza» e di ricollocare secondo una prospettiva diversa il ruolo di tecnico (soprattutto per gli ingegneri) che andranno a ricoprire in futuro⁸². Un sindacalista di fabbrica, Mario Cavagna⁸³, presenta ai partecipanti al corso delle 150 ore l'esperienza pionieristica della Breda Fucine di Sesto San Giovanni (relazione *Nocività e lotte operaie alla Breda Fucine*), nell'intento di segnalare la crescente attenzione sindacale per la condizione operaia, già evidenziatasi alla metà degli anni Sessanta⁸⁴. Nel marzo 1970, in azienda viene eletto il Consiglio dei delegati che subito impone come priorità strategica il rifiuto di qualsiasi delega ai «padroni» sulla salute. I lavoratori, secondo il modello sindacale della prevenzione che poi verrà diffuso negli anni seguenti con la dispensa della Fiom e che viene contestualmente presentato ai partecipanti al corso 150 ore, conducono un'inchiesta autogestita (con questionari distribuiti nei gruppi omogenei da poco individuati alla base del neonato Consiglio di fabbrica). Allo stesso tempo, a livello di stabilimento, si forma la Commissione ambiente. La ricerca viene impostata attraverso assemblee svoltesi per reparti, linee, officine, ecc., dove i gruppi di discussione, composti al massimo da venti lavoratori per volta, riflettono almeno per due ore sui risultati dell'indagine partecipante e sulle possibili linee di azione

⁸⁰ *Controcorsa e 150 ore al Politecnico di Milano. Processi produttivi ed organizzazione del lavoro nei cicli di acciaio – piombo – alluminio e loro conseguenze sull'ambiente di lavoro: dal lavoro svolto presso il Politecnico di Milano nell'ambito del Seminario chimici durante l'anno accademico 1973-74*, Clup, Rozzano 1975.

⁸¹ È il caso del Consiglio di fabbrica Far-Tudor il quale – dopo il corso 150 ore – si allinea alle esperienze più avanzate, sviluppando una strategia per superare la disponibilità a “monetizzare” il rischio, ancora presente in azienda all'inizio degli anni Settanta; ivi, pp. 20-21.

⁸² Ivi, p. 11.

⁸³ Testimonianza di Mario Cavagna; <http://www.iptv.cgil.lombardia.it/web/CanaleTematico.aspx?ch=48&fl=1312>.

⁸⁴ Sulle lotte e sull'inchiesta operaia del 1971-'72, Luigi Consonni e Leonardo Pesatori (a cura di), *La lotta paga. Storia della lotta operaia alla Breda Fucine di Sesto San Giovanni, 1988-1996*, il Papiro, Sesto S. Giovanni 1998, pp. 20-22, 26-29. Altre testimonianze, da reparti minori della stessa azienda (reparto aste), tuttavia danno riscontri assai meno positivi e lusinghieri sull'azione sindacale di tutela; <http://www.leftcom.org/it/articles/1998-02-01/la-linea-del-fuoco-storia-degli-operai-e-del-reparto-aste-alla-breda-fucine>.

⁸⁵ *Controcorsa e 150 ore cit.*, pp. 25-34. Questo genere di indagine dal basso, a Milano, poi sarà diffuso anche fra gli impiegati e i tecnici, già nel 1973; Archivio Flm, *Fondo 150 ore*, f. 13841, b. 2.

rivendicativa. Alla fine il Consiglio di fabbrica, su proposta della Commissione ambiente, presenterà una piattaforma negoziale alla direzione aziendale per modificare le linee e le installazioni produttive, l'organizzazione del lavoro, i ritmi del lavoro incentivato con il cottimo⁸⁵.

Ancora nel 1974, a Brescia (distretto metalmeccanico rilevante), presso la Facoltà di medicina, la Flm promuove un corso 150 ore interdisciplinare a scala territoriale per tutte le aziende, su spinta anche delle rappresentanze operaie di base, in quel contesto molto influenzate dai gruppi della sinistra extra-parlamentare (i Comitati unitari di base, Cub). Fra i materiali didattici, il riferimento alla linea sindacale sulla prevenzione è dominante e il modello viene adattato, differenziandolo dallo schema originario torinese, a partire da una specifica interpretazione dei quattro fattori di rischio: 1° gruppo (rumore, radiazioni, vibrazioni, illuminazione, microclima, umidità, ventilazione); 2° gruppo (polveri e fumi); 3° gruppo (gas e vapori); 4° gruppo (organizzazione del lavoro e igiene mentale)⁸⁶. All'Alfa Romeo di Arese (sempre a Milano), similmente gli operai coinvolti in un corso 150 ore organizzano una esperienza comparabile di ricerca-azione nel 1976 su *150 ore: ricerca sulla nocività all'Alfa Romeo di Arese*⁸⁷.

Si possono fare altri esempi, fuori del contesto di grande industria del Nord. A Firenze, nel 1975-'76, si tengono diversi corsi 150 ore alla scuola media inferiore sul tema «ambiente di lavoro e salute in fabbrica», cui partecipano i delegati delle più grandi fabbriche dell'area urbana. I filoni principali seguiti nei corsi sono: l'analisi delle officine e dei reparti (spazio, servizi igienici, ambiente di lavoro, inquinamento, incidenti e infortuni, rischi in generale); la prevenzione sanitaria (malattie professionali, regole e standards, *screening* e epidemiologia); la promozione di un sistema sanitario pubblico, fuori della tradizionale logica assicurativa e dell'intervento straordinario di igiene industriale (evoluzione storica del tema salute, il modello mutualistico, ipotesi di riforma in favore di un servizio sanitario nazionale); storia dell'ambiente di lavoro industriale⁸⁸. Vicino a Firenze, ad Empoli (presso una scuola media

⁸⁶ Archivio Flm, *Fondo 150 ore*, f. 13841, b. 2. Particolare attenzione ovviamente viene data alle cause della silicosi, nonché all'uso di acidi e basi nella lavorazione dei metalli. Sempre in Lombardia, su Bergamo e il peso rivestito dalla Dalmine (siderurgia), Maria Grazia Meriggi, *Gli operai della Dalmine e il loro sindacato. Momenti della pratica sindacale della Fiom in una "zona bianca"*, Il Filo d'Arianna, Vilminore di Scalme 2002, pp. 61-95, 127-152. L'adattamento del modello, non sempre meditato e digerito alla periferia sindacale e operaia, a volte produce effetti comici come nella prima fase della Commissione ambiente del Consiglio di fabbrica del Nuovo Pignone di Firenze (azienda impiantistica del gruppo Eni), dove il registro dei dati bio-statistici diventa «bio-statici». Per altro il Nuovo Pignone ottiene uno dei primi e pionieristici accordi aziendali in materia di salute, sicurezza e ambiente di lavoro, a partire dalla fonderia, nel 1971; Pietro Causarano, «Lavorare fa male alla salute». *Organizzazione del lavoro e salute nella contrattazione aziendale al Nuovo Pignone di Firenze (1969-1972)*, in «Medicina dei lavoratori», XXII, 38, 1995, pp. 106-116; XXII, 39, 1995, pp. 101-111.

⁸⁷ Archivio Flm, *Fondo 150 ore*, f. 13860, b. 4; f. 13894, b. 5.

⁸⁸ Archivio Flm, *Fondo 150 ore*, f. 13844, b. 2; f. 13895, bb. 3-4, 7. A Firenze, negli stessi anni, la

statale), in un contesto di distretto industriale e di piccole e medie imprese diffuse, nello stesso anno si svolgono due corsi che riguardano «il problema della salute in fabbrica e nella società» attraverso lavori di gruppo e «verifiche assembleari». I corsi si strutturano attorno ad una ricerca sulle storie di vita dei lavoratori, caratterizzati da una maggiore mobilità interaziendale rispetto alle grandi imprese dal capoluogo, e sulle condizioni di lavoro (e dell'ambiente esterno) alla periferia del sistema industriale fiorentino⁸⁹. Nel 1974, a Prato, uno dei maggiori distretti industriali tessili italiani, a conclusione di un corso da 120 ore (la quantità di ore contrattuali previste per il diritto allo studio retribuito di questo comparto) vengono pubblicati – in forma ciclostilata – due volumi che fungono da dispense, di cui uno completamente dedicato all'organizzazione del lavoro e all'ambiente nelle piccole e piccolissime imprese, comprese quelle familiari. Il modello didattico è interdisciplinare e integrato, in modo che ad ogni questione o gruppo tematico corrisponda alla fine un accreditamento formale per ognuno dei partecipanti⁹⁰.

In un'impresa poligrafica di Perugia (il Poligrafico Ipb), nel 1973, il corso 150 ore – fra i primi ad essere realizzato – si concentra prevalentemente sul gruppo di fattori di rischio legato alla dimensione sociale e psicologica, a partire da una ricerca-azione sulla «fatica nel lavoro (4° gruppo dei fattori di rischio)», attraverso una complessa indagine multilivello costruita sia sulla rilevazione analitica dei rischi sia sulla percezione di essi da parte dei lavoratori (un centinaio coinvolti).

L'automazione crescente del processo produttivo, tipica del settore, porta gli operai a concepire il lavoro solo come ritmo e *timing* eterodiretto e vincolato, nel senso non solo dello sforzo accentuato che causa acuta fatica fisica ma che causa anche nuove forme di fatica mentale⁹¹. I ritmi produttivi molto serrati per gli addetti alle macchine automatiche e a controllo numerico, producono forme di vero e proprio «stress psichico» per via degli alti livelli di attenzione e concentrazione continuamente richiesti durante le lavorazioni e le fasi di controllo del processo. Incidenti, infortuni, malattie, esaurimenti nervosi,

Provincia si attiva per legare riforma sanitaria e prevenzione dei rischi da lavoro, svolgendo un importante ruolo di interfaccia e di promozione che si inserisce nel processo di regionalizzazione; Servizi di medicina preventiva della Provincia di Firenze (a cura di), *Verso la riforma sanitaria: l'ente locale per la salute in fabbrica*, De Donato, Bari 1975. Analoghi corsi si trovano, sempre nella f. 13895, anche per Padova, Pisa, Roma. Per l'Emilia, cfr. Giuseppe Berti Ceroni, *Il movimento operaio e la questione della salute*, in «Inchiesta», III, 9, 1973, pp. 38-45; Flm Bologna, *I metalmeccanici e il problema delle 150 ore*, ivi, III, 10, 1973, pp. 55-65, più gli articoli di Vittorio Capecchi e altri apparsi dentro la medesima rivista nel 1974.

⁸⁹ Archivio Flm, *Fondo 150 ore*, f. 13844, b. 1.

⁹⁰ Archivio Flm, *Fondo 150 ore*, f. 13845, b. 2.

⁹¹ Per un inquadramento sintetico degli approcci diffusi nei primi anni Settanta, Giovanni Jervis, *Condizione operaia e nevrosi*, in «Inchiesta», III, 1, 1973, pp. 5-18, nonché Ivar Oddone, Alessandra Re, Gianni Briante, *Esperienza operaia, coscienza di classe e psicologia del lavoro*, Einaudi, Torino 1977.

vengono tutti ricondotti al lavoro a cottimo, grazie all'intensificazione crescente della velocità imposta alle singole postazioni e al produttivismo efficientista dei capi reparto e della gerarchia aziendale autoritaria. Un operaio afferma: «una volta si lavorava più materialmente ... oggi siamo condizionati peggio di allora ... perché le macchine sono più veloci, più automatiche ... uno lavora di cervello ... e si stanca molto»⁹².

LA SCOPERTA CONCLUSIVA DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA SALUTE

Se è ben vero che la mobilitazione collettiva dei primi anni Settanta si nutre anche della valorizzazione delle differenze, quella di genere – ancora assente nell'Autunno Caldo operaio, incipiente nel movimento studentesco dei primi anni Settanta – è certamente la più significativa, capace di lasciare tracce durature a partire dalla metà del decennio. I conflitti sociali non sono solo verticali, ma attraversano orizzontalmente anche la struttura di classe del movimento operaio e le sue culture, i suoi mondi⁹³. Di nuovo, le 150 ore sono una buona cartina di tornasole di questo mutamento e nello stesso tempo ne amplificano la portata e la diffusione, costituendo un'occasione di identità e di presa di coscienza individuale e collettiva⁹⁴.

Vicino a Milano (Lecco), durante il corso 150 ore svoltosi nel 1975-'76, le operaie di un'impresa chimica, il Tubettificio Ligure di Mandello del Lario, organizzano un'indagine sull'assenteismo in fabbrica, sulla sua relazione con le condizioni di lavoro e i ritmi produttivi, evidenziando l'appesantimento ulteriore costituito dalla divisione sessuata del lavoro, dalla gerarchia dei modelli sociali di genere in azienda⁹⁵.

Nel 1973-75, a Genova – ma il fenomeno è generalizzabile a tutta l'industria siderurgica e pesante, pubblica e privata, là dove le condizioni di lavoro reali e percepite erano particolarmente negative – i corsi delle 150 ore si tengono alla Facoltà di scienze naturali con il titolo «ambiente di lavoro e salute». I corsi di Genova sono sempre strutturati attorno ai quattro fattori di rischio principali, declinati secondo una formulazione e un orientamento che tiene conto

⁹² Archivio Flm, *Fondo 150 ore*, f. 13841, b. 5.

⁹³ Giovanna Cereseto, Anna Frisone, Laura Varlese, *Non è un gioco da ragazze. Femminismo e sindacato: i coordinamenti donne Flm*, Ediesse, Roma 2009.

⁹⁴ Pietro Causarano, «La scuola di noi operai». *Formazione, libertà e lavoro nell'esperienza delle 150 ore*, in «Rivista di storia dell'educazione», III, 1, 2016, pp. 141-158.

⁹⁵ Archivio Flm, *Fondo 150 ore*, f. 13846, b. 1. Su questa impresa, M. Biocca e P. Schirripa, *Esperienze di lotta contro la nocività* cit., pp. 60-62. Cfr. anche il corso su «la condizione della donna che lavora: nella fabbrica e nella società», svoltosi in precedenza a Merate (Lecco) nel 1974; Archivio Flm, *Fondo 150 ore*, f. 13846, b. 7. In generale tutta la f. 13846 presenta un'ampia casistica di socializzazione sulle tematiche di genere, non solo legate alla salute.

delle specificità del settore metallurgico ma anche delle articolazioni funzionali interne, soprattutto per la silicosi e l'analisi basata sui già richiamati Mac⁹⁶. In tutta l'esperienza genovese di 150 ore, per la prima volta in maniera così evidente, la questione femminile (e ormai anche femminista) in rapporto alla salute si impone nella sua forma autonoma e distinta dall'approccio tradizionalmente asessuato (di classe), in particolare per il lavoro d'ufficio dove maggiore è la presenza di lavoratrici in settori che sono tradizionalmente riserve maschili per quanto riguarda gli operai⁹⁷. Sempre a Genova vengono anche formati specifici gruppi di studio seminariale, che coinvolgono lavoratori e studenti, attorno ai singoli specifici aspetti della nocività dove la questione degli spazi e degli ambienti d'ufficio trova una sua prima messa a punto⁹⁸. Nello stesso periodo, ad Azzano (La Spezia), in due aziende tessili (Aramis e Alice) si svolgono specifiche inchieste sulla condizione femminile in fabbrica che ricalcano corsi 150 ore svoltisi in realtà più grandi, confermando l'effetto diffusivo e il ruolo svolto dalle organizzazioni sindacali unitarie⁹⁹. A Torino viene organizzato un corso 150 ore monografico sempre sulla condizione della donna in fabbrica e nella società, cui partecipano cento lavoratrici (prevalentemente in rappresentanza intersettoriale di diverse categorie operaie ma anche impiegate «politicizzate», studentesse e alcune casalinghe), guidate da delegate e docenti attraverso sette gruppi di lavoro¹⁰⁰.

Il linguaggio, la mentalità, le culture del lavoro in quegli anni si modificano molto rapidamente, superando i modelli precedenti, in particolare dell'operaio professionale (maschio per definizione), il quale, controllando il proprio mestiere, riteneva in una qualche misura di poter controllare anche il rischio attraverso la conoscenza, le competenze e la capacità di autoregolare la prestazione. Ma la demolizione di questa tradizione professionale fa emergere, nel corso degli anni Sessanta, tutta la cruda realtà della esposizione totale, senza tutele, del lavoratore rispetto alla potenza tecnologica della produzione di massa e dei suoi effetti. La consapevolezza che lavorare in fabbrica fa male alla salute, come recitava un famoso libro di medicina del lavoro tradotto in

⁹⁶ Archivio Flm, *Fondo 150 ore*, f. 13841, b. 1 e b. 3 (Italsider, Nuova San Giorgio, Fit Ferrotubi, Asgen, Raffineria Dellepiane). Sull'esperienza della siderurgia genovese, *Note della Flm di Genova: esperienze sull'ambiente di lavoro*, in «Medicina dei lavoratori», II, 1-2, 1975, pp. 97-102.

⁹⁷ Archivio Flm, *Fondo 150 ore*, f. 13843, bb. 1-2.

⁹⁸ Documentazione in Archivio Flm, *Fondo 150 ore*, f. 13853, b. 2; f. 13872, b. 3; f. 13895, bb. 1-2. Nel 1973, la Flm milanese aveva effettuato – nell'ambito delle 150 ore – una rilevazione fra 1.300 impiegati e tecnici delle aziende industriali di Sesto San Giovanni, attorno a diversi aspetti della contrattazione collettiva comprese le condizioni di lavoro, da cui emergeva che oltre il 51% degli intervistati segnalava significativi problemi ambientali su spazi, salubrità, rumore; Archivio Flm, *Fondo 150 ore*, f. 13841, b. 6.

⁹⁹ Archivio Flm, *Fondo 150 ore*, f. 13846, b. 4.

¹⁰⁰ Archivio Flm, *Fondo 150 ore*, f. 13846, b. 9.

quegli anni¹⁰¹, indirizza gli operai e le operaie più giovani, più o meno scolarizzati/e, verso un nuovo atteggiamento nei confronti del lavoro, certamente più strumentale¹⁰², ma anche verso nuovi approcci alla percezione individuale e alla consapevolezza del rischio, non solo nel lavoro manuale. Grazie alla forza sindacale questa posizione sarà dominante sul piano collettivo per larga parte degli anni Settanta e resterà viva fino alla fine del decennio, sopravvivendo poi nei percorsi personali. E in questa presa di coscienza operaia, a livello di massa, la socializzazione educativa delle 150 ore ha giocato un ruolo fondamentale anche quando non sarà più all'ordine del giorno.

ABSTRACT

The essay deals with the issue of the spread of so-called "trade union model of prevention" in Italy in the '70s. In those years there has been a veritable revolution in the system of industrial relations and a decentralization in the form and content of trade union negotiation. Within this process the theme of working conditions and the question of the environmental and occupational prevention is affirmed as central to new forms of representation at the plant level. The movement of shop stewards adopts the "trade union model of prevention" and socializing between employees and delegates, making him move and experiencing it through an extensive training in the "150-hour courses".

RIASSUNTO

Il saggio affronta la questione della diffusione del cosiddetto "modello sindacale di prevenzione" nell'Italia degli anni Settanta. In quegli anni si assiste ad un vero e proprio rivolgimento nel sistema di relazioni industriali e al decentramento nelle forme e nei contenuti della negoziazione sindacale. All'interno di questo processo il tema delle condizioni di lavoro, dell'ambiente e della prevenzione è centrale nell'affermazione delle nuove forme di rappresentanza aziendale. Il movimento dei delegati di fabbrica fa proprio il modello sindacale della prevenzione e lo socializza fra lavoratori e delegati, facendolo circolare e sperimentandolo attraverso una capillare attività di formazione nei corsi delle "150 ore".

¹⁰¹ Jeanne M. Stellmann e Susan M. Daum, *Lavorare fa male alla salute. I rischi del lavoro in fabbrica*, Feltrinelli, Milano 1975 (ed. orig. 1973).

¹⁰² Guido Romagnoli e Guido Sarchielli (a cura di), *Immagini del lavoro. Una ricerca tra i lavoratori manuali*, De Donato, Bari 1983.