



LA SALUTE NON SI SCAMBIA

ASSEMBLEA NAZIONALE RLS

AUDITORIUM FIERA DELLA PESCA
ANCONA 11 MARZO 2011

RELAZIONE DI MAURIZIO MARCELLI
Responsabile Ufficio salute e sicurezza

La quarta assemblea degli Rls Fiom non vuole essere un momento autocelebrativo ma un momento di verifica del lavoro svolto dalla Fiom per la concreta affermazione del diritto alla salute dei lavoratori in questi anni, segnati, come uno spartiacque nel dicembre 2008 dalla tragedia dei lavoratori morti alla Thyssen che non devono mai essere dimenticati.

Una verifica degli obiettivi raggiunti, delle cose positive fatte, ma anche una riflessione per vedere prime risposte e obiettivi da individuare rispetto ai problemi aperti, alle tendenze negative che emergono ma anche i limiti emersi nella nostra azione specifica come i limiti presenti nella più generale pratica sindacale.

Quando muore un lavoratore, sicuramente c'è sempre la responsabilità dell'impresa e quella dei suoi capi ma laddove queste tragedie avvengono in aziende dove la Fiom è presente c'è anche un nostro fallimento, una nostra responsabilità: per il ruolo e la funzione che forse non esercitiamo o per un assurdo senso di responsabilità nei confronti delle aziende oppure per una sottovalutazione nell'impegno per la sicurezza sul lavoro. Per sgombrare questi "equivoci" e "contraddizioni", si riafferma l'impegno che la Fiom ha preso da tempo di costituirsi sempre come parte civile nei confronti dei responsabili delle morti dei lavoratori, non importa se siano il datore di lavoro o figure intermedie delle strutture gerarchiche aziendali. Le nostre costituzioni di parte civile non sono l'espressione di un atteggiamento giustizialista contro le imprese da parte della Fiom, ma è solo un mezzo per tentare di costruire, anche attraverso l'erogazione della "pena" una effettiva cultura della prevenzione.

Con questa Assemblea si ribadisce che prosegue l'impegno della Fiom per difendere il diritto alla salute dei lavoratori, non solo non accettando scambi o ricatti a fronte di presunte possibilità lavorative o di miglioramenti retributivi, per impedire che continui ad essere sistematicamente violato il rispetto delle norme per la sicurezza, ma impegnandosi sia con la specifica azione degli Rls sia con un'azione rivendicativa e contrattuale: per la riconquista del Contratto nazionale e con l'estensione e qualificazione della contrattazione aziendale, con l'obiettivo di cambiare gli ambienti lavorativi e l'attuale organizzazione del lavoro che è sempre di più la causa di un esteso e drammatico degrado della condizione di salute dei lavoratori.

L'ambiente di lavoro, è stato causa di morte, malattia e infermità per un numero incalcolabile di lavoratori durante tutta la storia dell'umanità. Il progresso scientifico degli ultimi decenni, più che in altri momenti della storia, ha reso possibile risparmiare tanti lutti e sofferenze, attraverso la previsione del rischio, con la sperimentazione e con la valutazione scientifica e rigorosa degli effetti sull'uomo degli ambienti di lavoro, delle sostanze utilizzate nei processi produttivi dell'organizzazione del lavoro.

Questo impegno deve continuare anche attraverso una relazione e un confronto sempre più stretto e positivo tra gli Rls, le Rsu, la Fiom e i movimenti che si sono sviluppati negli ultimi mesi dei ricercatori e degli studenti delle facoltà e degli Istituti scientifici.

La possibilità di prevedere i rischi da lavoro non è però sufficiente per garantire la salute. Affinché effettivamente il lavoro sia liberato dalla nocività sono necessarie 2 condizioni: che le scoperte scientifiche vengano socializzate, cioè portate alla conoscenza non solo degli esperti ma dei lavoratori in maniera efficace e adeguata e che l'insieme dei lavoratori le facciano proprie, se ne appropriano, diventino esperti e si collochino come protagonisti, non spettatori, nella lotta contro le malattie, le infermità e le morti sul lavoro.

Al di là della propaganda che ormai si ripete sempre uguale di anno in anno dell' Inail e del Ministro Sacconi, che continuano a ripetere che gli infortuni diminuiscono e così pure le morti, se andiamo a leggere con attenzione i dati, questi ci indicano che gli infortuni negli ultimi anni tendono solo leggermente a diminuire, ma solo perché sono diminuite le ore lavorate a causa della crisi. Mentre sono purtroppo in aumento quelli mortali, soprattutto in due settori: l'agricoltura e l'industria. Secondo "l'Osservatorio Indipendente di Bologna sulle morti per infortuni sul lavoro" nel 2010 i morti documentati sono 1080 con un aumento consistente dei

morti sui luoghi di lavoro, pari al + 6,8% rispetto al 2009. Questi numeri ci chiariscono ancora una volta che sui luoghi di lavoro gli infortuni e le vittime non calano ma anzi aumentano e questo vuol dire che praticamente i sistemi di prevenzione sono inesistenti.

Accanto all'aumento degli infortuni mortali si assiste anche alla crescita record delle malattie professionali: sicuramente per la maggiore consapevolezza dei soggetti coinvolti, per le modifiche del sistema di denuncia, con le nuove patologie tabellate e la possibilità di denunce plurime per diverse patologie connesse ad un unico evento, che hanno portato all'emersione del cronico fenomeno di sottodenuncia. Ma le malattie professionali sono in aumento anche per le caratteristiche specifiche degli ambienti lavorativi e per i nuovi modelli di organizzazione del lavoro che si sono affermati, che aggiungono alle tradizionali malattie professionali nuove patologie.

Infatti le malattie professionali più frequenti sono le patologie a carico dell'apparato muscolo scheletrico che si accompagnano però alle altre patologie più tradizionali che non scompaiono, come l'ipoacusia e le malattie respiratorie oltre, come era stato da tempo previsto. le patologie correlate all'amianto.

In tale contesto dove troppi sono gli infortuni gravi e mortali ed estese sono le patologie correlate al lavoro e dove si ipotizza ancora la presenza di grandi aree di sottodenuncia di infortuni, magari trasformati in malattia e di malattie professionali non denunciate o di patologie che non sono state correlate al lavoro, emerge ancora più forte la necessità di rafforzare l'azione di prevenzione, che non è solo il principio cardine delle norme europee ma che è e deve essere il centro della nostra pratica sindacale.

La Fiom intende lanciare una campagna specifica per la prevenzione delle patologie da lavoro, in particolare quelle muscolo-scheletriche, su tutto il territorio nazionale.

Una campagna che parte dalla consapevolezza che solo un'azione simultanea degli Rls Fiom in tutte le sedi di una stessa azienda o dello stesso territorio può raggiungere quella "massa critica" adeguata per ottenere dei risultati significativi per la tutela della salute dei lavoratori e per agire sull'organizzazione del lavoro, una campagna che deve articolarsi nelle seguenti iniziative:

1. La richiesta dati statistici sulle patologie diffuse

I medici competenti aziendali hanno l'obbligo di effettuare ogni anno un'analisi statistica delle patologie riscontrate tra i lavoratori; l'analisi deve essere consegnata sia al datore di lavoro che agli Rls che, però, non la ricevono quasi mai.

Gli Rls della Fiom devono presentare, nella stessa giornata, attraverso dei moduli la richiesta di questi dati ai medici aziendali.

L'Obiettivo è quello di elaborare un mappa precisa della tipologia e della quantità di patologie, diversificate anche secondo il genere (in particolare muscolo-scheletriche) diffuse nelle aziende.

2. La richiesta dei dati sull'adeguatezza delle mansioni assegnate ai lavoratori con Ridotte capacità lavorative (RCL).

I medici competenti aziendali hanno l'obbligo di certificare l'idoneità di ogni lavoratore alla mansione specifica effettuata; i medici, spesso, elaborano solo delle prescrizioni generiche (ad es. divieto di sollevare carichi che superano un certo peso ecc). La conseguenza di questo comportamento è la frequente assegnazione ai lavoratori RCL di mansioni che possono provocare ulteriori danni alla loro salute.

Gli Rls della Fiom presenteranno, nella stessa giornata, sempre attraverso la richiesta ai medici aziendali la certificazione dell'idoneità di ogni lavoratore alla mansione specifica effettuata.

L'Obiettivo è quello di costringere i medici a collocare i lavoratori in postazioni che non provochino ulteriori danni alla loro salute.

3 La richiesta documenti di valutazione dei rischi muscolo-scheletrici

La aziende, nonostante le numerose richieste, consegnano agli Rls solo dei documenti generici sulla valutazione dei rischi; questa reticenza testimonia il fatto che le aziende non sono sicure della correttezza delle valutazioni dei rischi effettuate.

Gli Rls della Fiom presenteranno, nella stessa giornata, dei moduli per richiedere questi Documenti di Valutazione dei Rischi.

L'Obiettivo è quello di analizzare i DVR attraverso un'analisi precisa per verificare se sono una foto fedele delle modalità concrete in cui si lavora e se sono conformi agli obblighi di legge.

La prevenzione del danno è fondamentale per tutelare la salute

Prevenire il danno per la salute dei lavoratori, non monetizzandolo, non è stato un concetto che si è affermato rapidamente e automaticamente negli anni, ma è stato conquistato progressivamente, dopo le lotte operaie del '69 e non si è ancora consolidato nei comportamenti concreti delle imprese ma anche di tanti lavoratori anzi oggi nelle imprese sta emergendo una tendenza totalmente opposta e cioè che avendo la prevenzione un costo oggi non è sopportabile per il sistema e dunque l'applicazione delle norme e dei sistemi di prevenzione deve essere rinviata o totalmente cancellata e così cancellando anche il lungo percorso che ha portato alla definizione del Testo Unico.

L'evoluzione delle normative in tema di sicurezza in Italia è stata lunga, molto più lunga che nel resto dell'Europa, ed è bene ricordare questo lunghissimo processo. La battaglia per la tutela della salute dei lavoratori è iniziata dalla fine dell'800, all'inizio però più rivolta all'assicurazione per gli infortuni e solo molto tempo dopo con la Costituzione è stato posto al centro il concetto di prevenzione, poiché viene riconosciuto sia il diritto dell'individuo alla tutela della salute, compresa quella sul lavoro, con l'art.32, sia la valenza sociale di tale tutela. Tale concetto è stato poi rafforzato dalla legge 300, lo Statuto dei Lavoratori che riconosce nell'art.9 il diritto del lavoratore anche al controllo dell'applicazione delle norme sulla sicurezza. In tale contesto la legge delega 123 del 2007 e soprattutto il dlgs 81 del 2008 o Testo Unico hanno teso a costruire un supporto legislativo adeguato per definire un organico sistema di norme, con una regolamentazione dettagliata di tutte le fattispecie rilevanti ai fini della sicurezza, con l'obiettivo di creare proprio la cultura della prevenzione del danno, inasprendo di conseguenza gli obblighi per le imprese e spostando il centro dell'azione verso una maggiore responsabilizzazione del datore di lavoro e della dirigenza.

Noi continuiamo di conseguenza a valutare positivamente il Testo Unico pur nella consapevolezza di tutti i limiti presenti che si sono ulteriormente accentuati dopo l'emanazione del decreto correttivo 106 del 2009 da parte del Ministro Sacconi, e proprio per questo la Fiom denuncia e intende farne oggetto di una più generale campagna, il rischio concreto del fallimento del Testo Unico, come lo fu nei fatti la legge 626 del 1994, perchè c'è la possibilità di una sua concreta disapplicazione a cui sicuramente seguirà la cancellazione anche formale.

Il Testo Unico non era piaciuto e nemmeno oggi piace nè alla Confindustria nè alle altre associazioni datoriali e di conseguenza si assiste a una tendenza ad applicare da parte delle grandi aziende le norme, secondo puri adempimenti burocratici e formalistici e dunque inutili, nonché l'assoluto rigetto e/o la disapplicazione, contando sull'impunità, delle norme, soprattutto nelle piccole e piccolissime imprese.

Questi comportamenti delle imprese si possono realizzare anche a causa del depotenziamento e snaturamento delle strutture di prevenzione e di vigilanza: si pensi alla scomparsa dell'Ispe, o alla trasformazione strisciante della stessa Inail, che tende ad agire solo nell'ambito assicurativo e secondo dettami del tutto privatistici o ai tagli sulle risorse disponibili per i servizi Spisal, o al progetto latente di accorpate tutti i servizi ispettivi sotto il Ministero del Lavoro cancellando di conseguenza l'autonomia e le professionalità esistenti nei servizi di prevenzione e vigilanza delle Asl.

Queste tendenze e comportamenti si rafforzano e si integrano con l'azione inutile e demagogica del Ministero del Lavoro che lancia campagne che affidano al singolo lavoratore l'onere della propria sicurezza. Cioè la difesa della vita del lavoratore, la sua salute non sono un impegno collettivo a partire dalle responsabilità dell'impresa ma si riduce a una pura responsabilità individuale riconducibili e alle abitudini di vita e alla cultura del lavoratore.

A fronte di questo quadro così negativo deve diffondersi la consapevolezza del segno totalmente regressivo e reazionario di questi processi e tendenze che sono la conseguenza dello squilibrio di poteri, a svantaggio dei lavoratori, che si è realizzato in questi anni. Deve emergere anche una forte volontà di contrastarli con decisione, da un lato con un'azione di resistenza e dall'altro tentando un riequilibrio di poteri con l'azione delle rappresentanze sindacali e dell'azione sindacale più generale. Agendo sugli aspetti specifici della sicurezza da parte degli Rls ma anche con gli strumenti della contrattazione .

Per la contrattazione sono necessari valorizzare i processi di formazione e informazione, degli Rls e dei lavoratori, in quanto si è in presenza non solo sempre più di lavoratori precari ma anche di tanti lavoratori migranti, ai quali disapplicando totalmente quanto è previsto dal Testo Unico non si attivano nemmeno i corsi per la conoscenza della lingua italiana. Ma questi impegni sono necessari anche per la necessità di adeguare gli schemi di responsabilità rispetto alle nuove forme di organizzazione del lavoro, alle trasformazioni dei processi produttivi, all'uso delle nuove sostanze, ai nuovi rischi e nuove malattie da lavoro, come l'esposizione multiple a bassi livelli e allo stress correlato al lavoro.

La Fiom già in questi anni ha iniziato a impegnarsi in questa direzione, rafforzando gli Rls, nelle loro competenze, attraverso la pubblicazione del manuale per Rls, la realizzazione di centinaia di corsi di formazione di base che hanno coinvolto oltre un migliaio di delegati. Oggi si deve proseguire in questo percorso, completandolo, cioè facendo partecipare l'insieme degli Rls ed Rsu Fiom, a un processo formativo che è immediatamente legato alla contrattazione aziendale dell'organizzazione del lavoro e dall'altra estendendo i corsi di livello superiore per Rls esperti perlomeno in ogni regione.

Per contrastare il quadro che abbiamo descritto il ruolo e la funzione degli Rls è fondamentale e per renderli più forti ed efficaci ribadiamo la necessità imprescindibile che essi siano sempre parte della rappresentanza più generale, cioè delle Rsu, ma con altrettanta nettezza affermiamo l'esigenza di rafforzarne l'autonomia, fondata sulla crescita delle conoscenze e delle competenze, al fine anche di evitare il rischio di scambio sempre possibile nella contrattazione: tra il mantenimento dell'occupazione e le attenuazioni delle tutele, comprese quelle per la sicurezza. In questo contesto rientrano anche i tanti accordi che devono essere cancellati e sostituiti che prevedono premi di risultato legati alla presenza solo nel caso in cui non si sia fatto nemmeno 1 giorno di malattia o di infortunio nel corso dell'anno.

Questa affermazione netta dell'autonomia degli Rls deve essere sostenuta nella contrattazione nazionale come in quella aziendale, ma deve esserci un impegno collettivo, per far sì che questa autonomia sia salvaguardata, rafforzando l'elemento centrale dell'azione degli Rls e cioè la capacità di valutazione dei rischi presenti nei processi produttivi.

L'obbligatorietà della consegna agli rls da parte delle aziende, del Dvr, dei Duvri, e della documentazione relativa ai rischi specifici deve essere esigita senza tentennamenti e senza aggiustamenti, da tutte le nostre strutture in particolare rispetto al tentativo delle aziende di porre il divieto a portare fuori dall'ambito aziendale tali documenti solo con lo scopo vero di impedire agli rls efficaci approfondimenti.

Agendo sull'arricchimento delle competenze non facendo mai venir meno la capacità e la possibilità della valutazione del rischio difendendo sempre la propria autonomia, rifiutando qualsiasi sollecitazione a essere soggetto neutro nell'azienda noi realizziamo un'azione, una funzione e un ruolo chiaro degli rls, decisivo per realizzare effettivamente quel processo e

quella cultura della prevenzione che stenta ad affermarsi. Ma diciamo anche che ciò non basta , può anche rischiare la sconfitta. Perché se l'agire degli rls avviene solo all'interno del perimetro definito dalle norme legislative e si rivendica solo una loro corretta applicazione, nel momento in cui queste non vengono rispettate, si rischia di trovarsi nell'assoluta impossibilità di agire per un'effettiva tutela della salute dei lavoratori, e come unica possibilità rimane l'azione legale, per tentare di far affermare dai magistrati quei diritti che sono cancellati. Di fatto però, noi così facendo rinunceremo al ruolo di rappresentanza che i lavoratori affidano agli Rls. La magistratura deve sostenerci, intervenendo laddove denunciemo situazioni di violazioni gravi e con più determinazione, ma non può sostituirsi alla nostra azione.

Per questi motivi è necessario oggi fare di più, cioè provare a pensare la difesa della salute come uno dei cardini della più generale valorizzazione della contrattazione collettiva, proprio quando è evidente che c'è un'impossibilità del quadro normativo a modificare positivamente la situazione che registra l'aumento degli infortuni, delle morti sui luoghi di lavoro e delle malattie professionali. Dobbiamo di conseguenza superare i limiti che fin qui hanno segnato la contrattazione, in merito alla sicurezza, che ha portato scarsi risultati, non andando mai oltre generiche affermazioni di principio. Bisogna realizzare nei prossimi mesi piattaforme rivendicative che si pongano l'obiettivo centrale di modificare l'organizzazione del lavoro con una contrattazione effettiva degli orari, dei carichi di lavoro, dei tempi, delle professionalità, delle modalità di esecuzione dei lavori, dei materiali e delle sostanze utilizzate nei processi produttivi.

Il nostro slogan deve essere : **contrattare l'organizzazione del lavoro per prevenire il danno e garantire la salute.**

Solo per fare un esempio si pensi alle patologie che interessano il sistema nervoso quando c'è correlazione con il lavoro, cioè lo stress, di cui solo dalla fine di dicembre scorso è iniziata la valutazione del rischio nelle aziende, non possiamo pensare che esso sia affrontabile fuori dal contesto della contrattazione collettiva. Lo stress correlato al lavoro che già oggi interessa più del 27% dei lavoratori italiani contro una media europea del 22% continuerà ad aumentare nei prossimi anni: perché i lavoratori invecchiano e sono sempre meno adattabili ai cambiamenti, perché le aziende aumentano sempre più i carichi di lavoro, perché si accentua l'insicurezza collettiva e la precarietà, perché si accentua la precarietà., perché i salari tendono a diminuire, perché si prolungano gli orari di lavoro, perché si accrescono sul lavoro le tensioni emotive, le pressioni gerarchiche, le violenze e le molestie, perché si riduce sempre più la separazione tra il tempo di lavoro e quello di vita fino quasi a confondersi. Il rischio da stress che è la risultanza di tali processi può produrre patologie gravi e può peggiorare anche gli effetti dei rischi tradizionali, ci obbliga ad impegnarci nella contrattazione per la modifica dell'Organizzazione del lavoro, unica possibilità per ridurre o cancellare il rischio stesso. Questa è la ragione che specularmente ha sempre portato la Confindustria ad opporsi all'introduzione della valutazione di tale rischio.

Contrattare la salute e la sicurezza vuol dire che essa deve diventare centrale anche nella definizione della prossima piattaforma, delle prossime azioni per la riconquista del contratto nazionale.

C'è la necessità di rafforzare la figura degli Rls: aumentando il monte ore dei permessi retribuiti dalle attuali 70 ore massime di oggi ad almeno 100, rendendo sempre esigibile la formazione obbligatoria per gli Rls delle 32 e delle 8 ore da svolgere nelle aziende stesse con il coinvolgimento del sindacato, realizzando distacchi a tempo pieno degli Rls nelle grandi aziende o nelle aziende con attività produttive complesse o altamente a rischio, e sale della sicurezza dove agisce il rls , con accessi informatici e la possibilità di relazione con i lavoratori, costituzione degli rls di sito in tutti i siti senza eccezione alcuna laddove c'è la presenza di più

di 500 lavoratori, costituzione degli rls di filiera quando questa ha caratteristiche omogenee e ben definite.

Bisogna rafforzare la partecipazione e la conoscenza dei lavoratori attraverso un'assemblea retribuita di almeno 1 ora all'anno, insieme allo svolgimento di assemblee retribuite aggiuntive di reparto o gruppo, o area, o team a fronte dell'utilizzo di nuovi materiali, di modifiche sostanziali dell'organizzazione, di infortuni o anche di incidenti senza infortuni per una valutazione collettiva del rischio.

Se si realizzassero tali obiettivi noi avremmo anche contribuito a realizzare quel profilo di impresa moderna che coglie la scommessa della competitività in relazione anche alla piena valorizzazione dei lavoratori coinvolgendoli, valorizzandoli. Questo tipo di azienda in Italia non esiste. La metodologia organizzativa "ErgoUas" che verrà introdotta dalla Fiat, dopo gli accordi firmati dalle altre Ooss a Mirafiori e Pomigliano, avrebbe bisogno per risultare positiva di quella "autoriflessività" dei lavoratori, cioè del loro coinvolgimento nei processi di miglioramento della produzione come è applicata in Germania e Francia; ma il Lingotto l'applicherà in forma autoritaria, senza il contributo degli operai e dei loro delegati, anzi imponendoglielo. Infatti i tempi standard di tale metodo sono definiti dai manager in funzione di più parametri, sulla base di una ricostruzione delle operazioni e dei movimenti effettuati, operata secondo sistemi informatici. Ma così non esiste la possibilità di conoscere gli effetti sulla condizione psico fisica dei lavoratori e non si è neanche messi nelle condizioni di poter eventualmente contraddire quanto definito.

I comportamenti della Fiat e di tante altre aziende che intendono seguire questi processi sono l'esatto opposto di quanto oggi sarebbe possibile realizzare coniugando l'esigenza di incrementare il valore delle imprese con il rispetto e la valorizzazione del lavoro e dei lavoratori, con il risultato sicuro di degradare il fisico e la psiche dei lavoratori stessi. Le nuove tecnologie consentirebbero di ridurre la fatica dei lavoratori e quindi potrebbero permettere di occupare quel tempo di lavoro liberato in direzione dell'attivazione "dell'autoriflessività" da parte di ciascun lavoratore per controllare le operazioni eseguite per diagnosticare i difetti per risolvere i problemi per migliorare la qualità. L'autoriflessività ha il potere di mettere in discussione il sapere degli esperti, di valorizzare il sapere pratico è la rappresentazione concreta del valore centrale del corpo e della relazione tra gli individui in quanto fonti di senso e significato dell'esperienza della vita lavorativa. Le conseguenze sarebbero la necessità di attivare operazioni non routinarie da parte dell'operaio per costruire una polivalenza professionale e un ampliamento del lavoro di squadra e della riduzione della gerarchia, cioè un altro modello di organizzazione del lavoro rispetto a quello di oggi.

Gli operai della Fiat potendo parlare liberamente solo all'interno del processo formativo Health and Safety First che si è realizzato in questi mesi della Fiat ci hanno detto proprio questo: "è importante capire i problemi e non essere obbligati a rispettare i comandi, bisogna staccarsi dalla linea per risolvere i problemi e non staccare la mente, solo gli operai hanno la conoscenza appropriata".

Realizzare queste possibilità significa dare un valore diverso al lavoro ma significa anche rompere l'unicità del comando da parte dell'impresa questo non può essere ammesso né dalla Fiat né dalle altre imprese!

Noi continueremo a pensare che l'obiettivo della difesa della salute non può che confliggere con il modello di organizzazione del lavoro, basato sulla competitività estrema, sulla precarizzazione del lavoro e dei salari, sulla riduzione dei lavoratori a pura merce, con l'aumento oltre ogni limite dell'orario, dei tempi, dei carichi di lavoro, con la cancellazione dell'intelligenza del singolo lavoratore. Solo con la riconquista del valore del lavoro e con la lotta, con l'azione sindacale condotta su precisi obiettivi rivendicativi, con la conquista di un potere reale dei lavoratori e del sindacato è possibile imporre quelle modificazioni, sia

tecnologiche che tecniche, che organizzative e normative che possono annullare o ridurre al minimo il rischio al quale il lavoratore è esposto nel luogo di lavoro, di questo bisogna avere una determinata e forte coscienza. I lavoratori devono riprendersi la parola nell'azione di difesa della propria salute, bisogna sempre definire un percorso per la validazione consensuale da parte di ogni lavoratore rispetto ai processi e alle decisioni aziendali, attraverso i gruppi omogenei, con l'analisi delle condizioni di lavoro e di rischio in ogni reparto e nell'insieme della fabbrica, attraverso la conoscenza e la valutazione dei fattori di rischio. Realizzare questi processi e queste azioni significa ridare la voce ai lavoratori, riaprire il conflitto e così affermare la democrazia nei luoghi di lavoro. Solo una reale egemonia dei lavoratori sui problemi della nocività potrà garantire che avvengano quelle trasformazioni che possano e debbono portare un ambiente di lavoro a misura della persona. Sono degli obiettivi irraggiungibili? Forse, dobbiamo provarci a conquistarli. Per questo continuiamo a pensare a una figura di imprenditore come fu Adriano Olivetti che disegnò un'impresa ben diversa da quella che prospettano i Marchionne di oggi. Olivetti parlava dei lavoratori non come merci ma come persone con un corpo e una testa che l'impresa doveva sempre valorizzare. E' un sogno? Vale sempre l'affermazione di un rivoluzionario che disse: "siamo realisti e chiediamo l'impossibile".