



Articolo 2

Principio

- ¹ Il datore di lavoro deve adottare tutte le disposizioni e tutti i provvedimenti necessari per salvaguardare e migliorare la tutela della salute fisica e psichica, provvedendo segnatamente affinché:
- vigano condizioni di lavoro conformi alle esigenze dell'ergonomia e della tutela della salute;
 - effetti di natura fisica, chimica e biologica non danneggino la salute;
 - siano evitati sforzi eccessivi o troppo monotoni;
 - il lavoro sia organizzato in modo adeguato.
- ² I provvedimenti di tutela della salute richiesti dalle autorità al datore di lavoro devono essere proporzionati alle ripercussioni che hanno sulla struttura edilizia ed organizzativa dell'azienda.

La tutela della salute, sia fisica che psichica, è un dovere comune al lavoratore e al datore di lavoro. La responsabilità di quest'ultimo riguarda i fattori legati all'attività lavorativa e che possono influire sulla salute. Il datore di lavoro ha il compito di garantire che la salute fisica e psichica dei lavoratori sul posto di lavoro non sia danneggiata. Per salute, conformemente alla definizione dell'OMS del 1948, si intende non soltanto l'assenza di malattie ma anche un benessere psichico, fisico e sociale.

Il principio alla base di condizioni di lavoro conformi alle esigenze dell'ergonomia è il seguente: i posti e i sistemi di lavoro devono essere concepiti in modo che non vi siano effetti negativi per le persone. Se il lavoro è organizzato in modo ergonomico, l'essere umano può garantire prestazioni ottimali per tutta la sua vita professionale, senza conseguenze negative di tipo fisico o psichico.

È inoltre importante avere condizioni di lavoro conformi alle esigenze della tutela della salute: nessun fattore di tipo fisico, chimico o biologico deve nuocere al benessere dei lavoratori (p. es. rumore, clima, luce, sostanze utilizzate e altri influssi provenienti dall'ambiente di lavoro; per ulteriori dettagli in merito si rinvia ad altri articoli della presente ordinanza).

Se il processo o l'organizzazione del lavoro sono inadeguati possono derivarne sollecitazioni eccessive. Bisogna quindi anche adeguare le condizioni

di lavoro alle capacità dell'individuo, sia dal punto di vista fisico che psichico. Gli articoli della presente ordinanza spiegano il concetto di tutela della salute sia elencando i differenti aspetti da prendere in considerazione, sia indicando quando e quali tipi di provvedimenti si devono adottare.

Le disposizioni e i provvedimenti di tutela saranno adottati tenendo presenti i seguenti principi di base di una buona organizzazione:

- evitare i rischi
- valutare e ridurre al minimo i rischi che non possono essere eliminati
- combattere i rischi possibilmente all'origine
- adattare il lavoro alla persona, in particolare per quanto concerne l'organizzazione e la concezione dei posti di lavoro, la scelta delle attrezzature, dei metodi di lavoro e di produzione. Soprattutto si devono limitare le attività monotone o ripetitive e, quindi, ridurre i loro effetti negativi sulla salute. Se il lavoro è monotono o ripetitivo, l'organizzazione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature, dei procedimenti di lavoro e dei metodi di produzione devono essere ottimizzati al fine di alleviare i lavoratori.
- seguire l'evoluzione tecnica
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o lo è di meno



7. pianificare la tutela della salute in modo tale che gli aspetti individuali, tecnici, organizzativi e sociali e tutte le loro interazioni siano considerati nel loro insieme
8. accordare priorità alla tutela della salute a carattere collettivo piuttosto che individuale
9. istruire i dipendenti in modo appropriato; questo comporta l'istruzione sull'applicazione e sulla sua sorveglianza nonché la formazione a tutti i livelli della gerarchici.

I costi dei provvedimenti di protezione e di prevenzione, in particolare quelli relativi alla formazione dei lavoratori e tutti quelli risultanti dai provvedimenti da adottare sono a carico del datore di lavoro. Quest'ultimo non può esigere che i lavoratori contribuiscano finanziariamente ai provvedimenti adottati.

La proporzionalità dev'essere valutata in funzione di questi elementi. Le autorità non possono esigere che siano adottati provvedimenti edilizi e organizzativi di una certa importanza se non esiste un rapporto ragionevole tra la loro utilità e la tutela della salute.

Il datore di lavoro è tenuto ad acquisire le nozioni necessarie per ogni caso particolare (v. anche art. 4 sulla perizia tecnica). Questo obbligo deriva dal fatto che il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute nella sua azienda. Se l'azienda non dispone di queste nozioni specifiche, si dovrà ricorrere all'aiuto di specialisti esterni. Questi possono essere, a seconda della situazione, esperti qualificati in igiene del lavoro, medicina del lavoro, ergonomia, psicologia del lavoro, ecc.

Capoverso 1

Lettera a:

Le condizioni di lavoro possono considerarsi buone quando il datore di lavoro ha adottato tutte le disposizioni e tutti i provvedimenti necessari ed idonei in materia di ergonomia e di tutela della salute. Per ergonomia in senso lato si intende qualsiasi in-

terazione tra il lavoratore e le condizioni di lavoro in cui opera. Lo scopo è quello di adattare il lavoro e le condizioni in cui esso si svolge al lavoratore, e non viceversa. Il benessere e la salute dei lavoratori dipendono in particolare da una corretta concezione della costruzione, dall'ambiente circostante e dall'organizzazione in generale¹.

La tutela della salute non si limita all'igiene corporea, anche se quest'ultima ne fa evidentemente parte. Il datore di lavoro deve mettere a disposizione del personale impianti sanitari soddisfacenti nonché carta igienica, sapone per le mani, lavandino, ecc.).

Garanzia fondamentale per una buona tutela della salute è la concezione di locali di lavoro e impianti funzionali, in quanto permette di eliminare i pericoli, di mantenere le costruzioni in buone condizioni e di facilitare il lavoro.

Lettera b:

Ogni influsso fisico, chimico o biologico può, a seconda del tipo, essere inoffensivo o avere effetti negativi sul lavoratore. Anche se i valori limite della SUVA non sono raggiunti, il lavoratore può trovarsi esposto ad effetti che possono influire sulla sua salute fisica o psichica.

Quando possibile, la SECO può emanare direttive per fissare valori limite per la tutela della salute. Altri tipi di influssi possono essere valutati solo soggettivamente, con una classificazione che va da «più o meno noiosi o monotoni» fino a «veramente molesti». Prima di proporre al lavoratore una protezione individuale adeguata, il datore di lavoro tenterà in primo luogo di eliminare o ridurre questi influssi molesti, sia scegliendo prodotti o procedimenti sostitutivi meno «perturbatori», sia modificando gli impianti o l'organizzazione del lavoro (ventilazione efficace, ambiente di lavoro più adatto, processi di lavoro adeguati, ecc).

Attività di tipo particolare possono essere all'origine di influssi biologici per i quali non esistono valo-

¹Secondo la definizione dell'IEA, società internazionale di ergonomia



ri limite secondo la legge, ma che possono ugualmente costituire un pericolo per il lavoratore o per determinate categorie di lavoratori; anche in questi casi, si impone l'adozione di provvedimenti speciali per la tutela della loro salute. Questo caso si presenta, ad esempio, per certe attività di laboratorio o altre attività di tecnologia genetica.

Anche le radiazioni non ionizzanti (RNI)² hanno influssi fisici. Esse non devono nuocere alla salute e al benessere dei lavoratori. L'esposizione alle RNI provenienti da fonti di emissione esterne all'impresa (ad es. linee elettriche, impianti di trasmissione, ferrovie) è disciplinata dall'ordinanza sulla protezione dalle radiazioni non ionizzanti (ORNI; RS 814.70) in base alla legge sulla protezione dell'ambiente (LPAmb; RS 814.01). Questo testo fissa dei valori limite d'immissione il cui rispetto garantisce una protezione contro tutti i pericoli scientificamente provati. Stabilisce inoltre altri valori limite più bassi e conformi al principio di precauzione sancito dalla LPAmb. Si tratta di valori limite dell'impianto il cui obiettivo è soprattutto di limitare l'immissione nei luoghi a utilizzazione sensibile (ad es. zone abitate, scuole, ospedali e posti di lavoro fissi).

L'esposizione professionale alle RNI dovuta a fonti interne all'impresa (ad es. saldatrici, riscaldamento a induzione, impianti di galvanizzazione, impianti di distribuzione della corrente) è sottoposta, in base alla legge federale del 20 marzo 1981 sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF; RS 832.20), alle prescrizioni dell'ordinanza sulla prevenzione degli infortuni (OPI; RS 832.30) e ai valori limite d'esposizione ai posti di lavoro [Suva 1903.i]. Le persone portatrici di dispositivi medici attivi (ad es. pacemaker e defibrillatori) possono tuttavia non essere sufficientemente protette da questi valori limite. In simili casi occorre procedere a una valutazione specifica della situazione. Il generale, il principio di precauzione esige che si cerchi di evitare o di ridurre il più possibile l'esposizione alle RNI

nell'ambito dell'attività professionale anche quando tale esposizione si situa al di sotto dei valori limite summenzionati.

Lettera c:

Una sollecitazione è considerata eccessiva se costituisce un sovraccarico per il lavoratore. Può trattarsi di una sollecitazione eccessiva unica o di un piccolo sforzo ripetitivo o duraturo non accompagnato da un sufficiente tempo di riposo.

Vi è tipicamente una ripetuta sollecitazione eccessiva, ad esempio, in caso di processi lavorativi caratterizzati da una successione di operazioni molto brevi affidate a persone diverse. Ne consegue una sollecitazione non equilibrata dovuta alla ripetizione frequente degli stessi movimenti. Il corpo e la mente hanno bisogno di cambiamenti per rimanere sani.

Per contro, alcuni disturbi possono manifestarsi se il lavoratore non può usare che una piccola parte delle sue capacità, soprattutto intellettuali, quale conseguenza di una attività troppo poco impegnativa (v. spiegazioni nell'appendice riguardo ai carichi mentali e alle sollecitazioni sul lavoro).

Lettera d:

L'organizzazione del lavoro è, nel senso dell'ordinanza, un concetto molto vasto, che non si limita all'organizzazione secondo i principi dell'ergonomia. Tenendo presente lo scopo dell'ordinanza, cioè la tutela della salute, bisogna includervi altri aspetti quali lo svolgimento del lavoro senza operazioni futili o ripetizioni, esente da controlli superflui o degradanti e da gincane gerarchiche inutili (v. anche spiegazioni nell'appendice).

Protezione dell'integrità personale dei lavoratori

L'obbligo concreto, per il datore di lavoro, di prevedere provvedimenti per la protezione dell'integrità personale dei lavoratori è stato introdotto nell'articolo 6 capoverso 1 della LL con la revisione del 20 marzo 1998.

² Campi elettromagnetici ad alta e bassa frequenza



Il datore di lavoro deve prendere le disposizioni necessarie a garantire l'integrità fisica e psichica dei suoi lavoratori, inclusa la protezione della loro personalità. Il datore di lavoro non deve soltanto adempiere queste esigenze ma deve anche provvedere affinché l'integrità personale sia rispettata da tutti i lavoratori ed, eventualmente, dai clienti dell'impresa.

Le molestie a sfondo sessuale e il mobbing, la discriminazione a causa del sesso, della razza o della religione, sono esempi di aggressioni all'integrità personale. Le autorità di sorveglianza adempiono anzitutto un compito preventivo (informazione, consulenza e sensibilizzazione nelle imprese); possono però intervenire in caso di problemi. Le autorità dovrebbero disporre in questo settore di personale qualificato. In particolare le vittime di molestie a sfondo sessuale dovrebbero potersi rivolgere a una persona del loro stesso sesso. L'esperienza ha dimostrato che finora la maggior parte degli aggressori erano uomini e le vittime donne (v. anche spiegazioni nell'appendice riguardo alla protezione dell'integrità personale dei lavoratori).

Capoverso 2

Nell'ordinare i provvedimenti per la tutela della salute, le autorità competenti terranno conto delle condizioni particolari del settore in cui opera l'impresa, sia sul piano tecnico (concezione dell'edificio e organizzazione del lavoro), che economico, conformemente al principio esposto all'articolo 6, capoverso 1 LL. Bisogna rilevare il fatto che si tratta in primo luogo di tener presenti le caratteristiche di un settore economico e non la situazione economica di un'azienda specifica. Le prescrizioni infatti mirano a che tutte le aziende dispongano di un livello minimo di tutela della salute. Vista la diversità delle attività economiche, le prescrizioni possono tuttavia variare da un settore all'altro. Esistono imperativi sui quali non si può praticamente influire, come i locali occupati dall'azienda. La situazione può modificarsi sensibilmente in seguito all'introduzione di nuovi impianti o di nuovi procedimenti, oppure all'acquisizione di nuove conoscenze scientifiche. In questi casi, si terrà conto di quanto già esistente; non si potrà tuttavia permettere che le condizioni di lavoro si deteriorino in maniera inaccettabile. Per contro, un'azienda può insediarsi in nuovi locali solo se gli stessi rispondono alle prescrizioni.