



Articolo 5

Informazione e istruzione dei lavoratori

- ¹ Il datore di lavoro provvede affinché tutti i lavoratori occupati nella sua azienda, inclusi quelli di altre aziende operanti presso di lui, siano informati e istruiti in modo sufficiente e adeguato circa i possibili pericoli fisici e psichici connessi alla loro attività e i provvedimenti per la tutela della salute. Tale informazione e tale istruzione devono essere fornite al momento dell'assunzione e ogniqualvolta subentri una modifica essenziale delle condizioni di lavoro; se necessario, esse devono essere ripetute.
- ² Il datore di lavoro provvede affinché i lavoratori si attengano ai provvedimenti per la tutela della salute.
- ³ L'informazione e l'istruzione vanno fornite durante le ore di lavoro e non devono andare a carico dei lavoratori.

Capoverso 1

Il datore di lavoro deve provvedere affinché ogni lavoratore conosca i possibili pericoli per la salute comportati dal proprio lavoro e il modo di prevenirli a protezione della sua salute. In particolare, deve informare i lavoratori sugli influssi di sostanze nocive nonché sugli effetti fisici e psichici che possono essere connessi alla loro attività. I lavoratori vanno informati e istruiti sull'utilizzo sicuro di tali sostanze e sul modo corretto di comportarsi in situazioni eccezionali. Deve inoltre attirare l'attenzione sui pericoli che possono presentare le sollecitazioni fisiche e psichiche come pure sui pericoli legati alle condizioni climatiche, ai problemi dell'illuminazione o del rumore, e indicare le possibilità di proteggersi dagli stessi. Per quanto riguarda i rischi comportati dai colleghi (ad es. mobbing, molestie sessuali) bisogna designare una persona di fiducia neutrale.

L'obbligo di istruire vale anche per il personale assunto temporaneamente e per i lavoratori di altre aziende. Anche questi collaboratori devono essere informati sui pericoli specifici connessi al posto di lavoro, soprattutto se non sono a conoscenza di questi pericoli in quanto estranei alla loro formazione professionale. (v. anche art. 9 OLL 3).

L'informazione deve avvenire nell'ambito dell'introduzione dei nuovi lavoratori e tener conto della loro capacità di assimilazione. I corsi di formazione di lunga durata in un breve periodo dopo l'inizio del lavoro sono poco efficaci per le persone poco abituate all'apprendimento. L'attenzione dei nuovi collaboratori è già messa a dura prova dall'ambiente a loro estraneo, dal contatto con le persone incaricate di riceverli e con i nuovi colleghi e dalla pressione che rappresenta il periodo di prova. Più adatte ed efficaci sono le istruzioni di breve durata - da una a due ore - ripartite su più giorni. Per quanto possibile, i nuovi collaboratori devono rapidamente poter mettere in pratica ed esercitare sul posto di lavoro quanto appreso, con la debita assistenza.

L'intensità dell'istruzione dipende dall'esperienza, dalle conoscenze professionali e dal livello di formazione del lavoratore. I nuovi lavoratori devono poter partecipare attivamente alla loro istruzione discutendo le questioni che li concernono e conoscere i problemi principali e le regole di comportamento da adottare. In tal senso, il datore di lavoro o l'istruttore deve assicurarsi che l'istruzione sia stata recepita e capita. Il datore di lavoro non deve perciò limitarsi a distribuire informazioni scritte.



Particolare attenzione deve essere rivolta all'istruzione dei lavoratori di lingua straniera, tenendo presenti per quanto possibile anche le differenze culturali ed etniche che, in determinate circostanze, possono dare origine a comportamenti inabituali. In questi casi si è dimostrato in genere ottimo il sistema del «mentoring». Durante le prime settimane, i nuovi collaboratori vengono affidati ad un collega della loro stessa lingua. Il mentore, che deve naturalmente essere preparato a questo compito, si incarica di introdurre sistematicamente il nuovo collaboratore al suo posto di lavoro. Questa introduzione si svolge secondo il ben noto principio d'apprendimento: spiegare - dimostrare il lavoro - far ripetere il lavoro - correggere - far esercitare - sorvegliare. I mezzi visivi (schizzi, foto) sono particolarmente adatti all'istruzione dei lavoratori. In caso di cambiamento di posto di lavoro oppure di impiego di nuove sostanze o di nuovi processi lavorativi critici, si rendono necessarie nuove istruzioni. Si tratterà, in particolare, di indicare i pericoli legati ai nuovi posti di lavoro, ai nuovi materiali o metodi. Vale il principio secondo cui ogni lavoratore deve conoscere i pericoli connessi al proprio posto di lavoro e deve comportarsi in modo da proteggere la propria salute. Durante i primi giorni della nuova attività, è necessario intensificare l'assistenza e la vigilanza. Occorre che le conoscenze necessarie trovino adeguata applicazione. Si dovranno perciò svolgere istruzioni anche a carattere ripetitivo affinché i lavoratori possano aggiornare e potenziare le loro conoscenze in materia di tutela della salute.

L'informazione e l'istruzione dei lavoratori in materia di tutela della salute non si può limitare, in pratica, a semplici istruzioni formali. Ciò deve essere parte integrante dei compiti direttivi. Un superiore che si limita a guardare, senza reagire, come nel settore di sua competenza si lavori senza nessun rispetto delle norme di tutela della salute o che,

addirittura, lavora egli stesso nell'inosservanza di queste regole, non è sicuramente un superiore che adempie i propri doveri.

Tra le condizioni essenziali si possono annoverare la conoscenza dei pericoli esistenti, la consapevolezza delle possibili conseguenze, la consapevolezza da parte dei collaboratori della loro responsabilità personale, la presenza di un esempio e di un comportamento chiaro ed inequivocabile quali devono essere quelli di un superiore, ma anche la certezza che un comportamento contrario alla protezione della salute non viene tollerato dai superiori ma, al contrario, immediatamente criticato. In altre parole, il superiore deve costruire all'interno del suo gruppo una consapevolezza intrinseca riguardo alla propria salute che sia condivisa da tutti. Questi principi valgono sia per i pericoli fisici che psichici. Si consiglia di indicare esplicitamente in un regolamento aziendale queste disposizioni e la posizione della direzione in proposito.

Capoverso 2

Il datore di lavoro non deve accontentarsi di istruire i lavoratori, anche se in maniera chiara e completa. Deve anche provvedere affinché i provvedimenti per la tutela della salute ordinati vengano seguiti. Dal canto loro, i lavoratori sono tenuti ad osservare questi provvedimenti (art. 10 OLL 3). In caso di inadempimento di tale obbligo, il datore di lavoro o il superiore competente deve far uso della sua autorità richiamando l'attenzione dei lavoratori sul loro comportamento contrario alle prescrizioni ed imponendo, in maniera appropriata, il rispetto delle stesse.

I compiti di direzione, oltre che nella diffusione di istruzioni chiare e nella delega di competenze, consistono anche nel dare l'esempio in modo responsabile e nel far rispettare in modo coerente gli ordini impartiti. Le regole di comportamento che non sono seguite in modo esemplare dai superiori

Indicazioni relative all'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro

Capitolo 1: Disposizioni generali
Art. 5 Informazione e istruzione dei lavoratori



Art. 5

e dai quadri non saranno, con ogni probabilità, rispettate neppure dai lavoratori.

Fra i compiti di direzione vi è anche quello di sensibilizzare i lavoratori in materia di tutela della salute. È necessario creare condizioni che inducano i lavoratori ad assumere un comportamento corretto a tutela della salute.

Capoverso 3

L'introduzione e l'istruzione dei nuovi lavoratori, ma anche le future informazioni di carattere complementare e suppletivo, fanno parte dell'attività lavorativa e devono svolgersi pertanto durante il normale orario lavorativo, con piena retribuzione salariale. Esse non devono perciò avvenire durante il tempo libero e nemmeno durante le pause di lavoro. Non è neanche permesso che il tempo necessario all'istruzione venga compensato con lavoro straordinario o che si proceda a deduzioni di salario.