



Articolo 6

Consultazione dei lavoratori

- ¹ I lavoratori o la loro rappresentanza in seno all'azienda devono essere consultati tempestivamente e in modo completo su tutte le questioni inerenti alla tutela della salute.
- ² Essi hanno il diritto di presentare proposte prima che il datore di lavoro prenda una decisione. Il datore di lavoro deve motivare la sua decisione se non tiene conto, o tiene conto solo parzialmente, delle obiezioni e delle proposte dei lavoratori o della loro rappresentanza in seno all'azienda.
- ³ I lavoratori o la loro rappresentanza in seno all'azienda devono essere coinvolti in forma adeguata nei controlli e nelle ispezioni dell'azienda effettuati dalle autorità. Il datore di lavoro deve informare i lavoratori o la loro rappresentanza in seno all'azienda in merito alle prescrizioni delle autorità.

In quest'articolo si affronta il diritto collettivo dei lavoratori di essere consultati in materia di tutela della salute, contrariamente all'articolo 5 OLL 3, il quale concerne l'informazione e l'istruzione specifiche al posto di lavoro dei singoli lavoratori. La tutela della salute è un compito permanente congiunto del datore di lavoro, che ne porta la responsabilità intera e globale, ma anche dei lavoratori, che hanno il diritto ed il dovere di parteciparvi attivamente, e degli specialisti nel quadro delle loro competenze (art. 7 cpv. 3 OLL 3). Solo dalla collaborazione di questi tre gruppi può nascere una tutela efficace della salute. La regolamentazione giuridica parte dal presupposto che i lavoratori godono del diritto di partecipazione in quanto, da un lato, direttamente interessate e, d'altro lato, in quanto tenute ad apportare il loro contributo, indipendente e necessario, alla tutela della salute.

Ai sensi dell'articolo 48 LL il diritto di essere consultati disciplinato nel presente articolo 6 OLL 3 comprende quello di essere sentiti su talune questioni e di discuterne, prima che il datore di lavoro prenda una decisione, come anche il diritto alla motivazione della decisione, se quest'ultima non tiene in considerazione, o considera solo parzialmente, le obiezioni dei lavoratori o della loro rappresentanza nell'azienda. Il termine «discuterne» sta a significare «riflettere congiuntamente e dibattere»; nella versione italiana e francese («Le droit d'être consultés comprend le droit d'être entendus dans les

affaires relevant de la participation et d'en débattre...») questo concetto è espresso in modo molto chiaro, mentre nella versione tedesca si parla più genericamente di «Beratung». In altri termini, il datore di lavoro non deve limitarsi a prendere conoscenza delle esigenze dei lavoratori, ma deve anche discuterne con loro.

L'articolo 6 OLL 3 e l'articolo 48 LL sono casi particolari di applicazione della legge federale del 17 dicembre 1993 sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (Legge sulla partecipazione; RS 822.14). La legge sulla partecipazione è una legge quadro, contenente principalmente prescrizioni sulla costituzione, l'elezione, il numero di rappresentanti e il mandato delle rappresentanze dei lavoratori nonché sulla collaborazione tra le rappresentanze dei lavoratori ed il datore di lavoro. Per quanto concerne i diritti di partecipazione, la legge contiene solo una prescrizione sull'informazione da fornire alle rappresentanze dei lavoratori, rimandando per il resto ai diritti speciali regolati nelle normative specifiche. Questi diritti di partecipazione sono contenuti nell'articolo 6 OLL 3 e nell'articolo 48 LL.

Se nell'azienda esiste una rappresentanza dei lavoratori, questa gode del diritto di partecipazione. In caso contrario i diritti di partecipazione devono essere direttamente garantiti ai singoli lavoratori (v. art. 4 della legge sulla partecipazione).

- *Bollettino SECO n. 104: Partecipazione*



Capoverso 1

Il diritto di essere consultati è molto vasto e concerne tutte le questioni inerenti alla tutela della salute. I lavoratori, o i loro rappresentanti, hanno il diritto di esprimersi su questi problemi e di discutere con il datore di lavoro. Questo impone che gli stessi devono essere informati in tempo utile ed in modo completo su tutti gli aspetti relativi alla tutela della salute (v. art. 9 della legge sulla partecipazione). Questo diritto all'informazione comprende, da un lato, l'informazione di cui all'articolo 5 OLL 3 sui pericoli concreti a cui sono esposti i singoli lavoratori e sui provvedimenti per la tutela della salute volti a prevenirli. D'altro lato, si devono anche fornire tutte le informazioni sui provvedimenti dell'azienda che potrebbero avere ripercussioni sulla tutela della salute. Ciò riguarda in particolare la pianificazione dei provvedimenti per la tutela della salute ma anche l'acquisizione e l'impiego di nuove macchine, apparecchi e sostanze, le modifiche nei processi produttivi, nello svolgimento e nell'organizzazione del lavoro. L'informazione sui provvedimenti di cui si prevede l'introduzione deve avvenire in tempo utile in modo che si possano ancora prendere in considerazione, al momento della realizzazione, le richieste dei lavoratori o dei loro rappresentanti. Anche il diritto di essere consultati deve essere accordato in tempo utile, ossia prima che il datore di lavoro abbia adottato un provvedimento particolare.

Grazie alla consultazione dei lavoratori si vuole garantire che il datore di lavoro provveda a stabilire il dialogo con i lavoratori in materia di tutela della salute. Inoltre, questa disposizione serve a sensibilizzare i lavoratori ai problemi della tutela della salute richiedendo la loro partecipazione attiva.

La tutela della salute è un'esigenza comune dei lavoratori e del datore di lavoro. Appare quindi logico che si stabilisca tra loro un colloquio aperto e diretto sulla natura dei provvedimenti da adottare. Si dovranno trovare soluzioni con cui i lavoratori direttamente interessati possano identificarsi nella misura più ampia possibile. E' questa una condizione primaria da soddisfare affinché i provvedimenti

ordinati siano da loro condivisi nel senso desiderato. Sarebbe in effetti difficile convincere i lavoratori a rispettare provvedimenti di tutela della salute qualora questi fossero convinti che la protezione voluta si potrebbe ottenere, o addirittura migliorare, con misure più evidenti e con investimenti non sensibilmente superiori. Nelle imprese di una certa importanza può essere indicato istituzionalizzare la collaborazione tra datore di lavoro e personale, ad esempio sotto forma di una commissione paritetica per la tutela della salute e la sicurezza sul lavoro, composta di membri della rappresentanza dei lavoratori e della direzione.

In presenza di divergenze di opinioni, che non possono essere eliminate nemmeno ricorrendo alle possibilità di conciliazione previste dal contratto collettivo di lavoro o dal contratto d'azienda, appare appropriato richiedere, di comune accordo, la consulenza delle autorità o di un perito esterno competente. In nessun caso, tuttavia, le divergenze di opinioni sulla natura dei provvedimenti dovranno differire a tempo indeterminato le disposizioni necessarie.

Capoverso 2

I lavoratori, o i loro rappresentanti, possono presentare le loro proposte e le loro richieste, sia in forma scritta che orale, prima che il datore di lavoro prenda una decisione. Se esiste una rappresentanza debitamente eletta, essa ha il dovere - in base alla legge sulla partecipazione - di partecipare attivamente. In assenza di una tale rappresentanza, i lavoratori sono assolutamente liberi di esprimersi o meno e di discutere con il datore di lavoro. Quest'ultimo soddisfa i suoi obblighi informando esaurientemente i lavoratori, offrendo loro la possibilità di esprimersi e di discutere con lui. Nel quadro delle possibilità offerte dall'azienda, il datore di lavoro deve provvedere affinché anche i lavoratori di lingua straniera possano approfittare correttamente del loro diritto di essere consultati.

Il datore di lavoro deve motivare, in forma orale o scritta, la sua decisione se non tiene conto, o tiene



conto solo parzialmente, delle obiezioni dei lavoratori o della loro rappresentanza in seno all'azienda.

Capoverso 3

I lavoratori hanno il diritto di partecipare alle ispezioni effettuate dalle autorità competenti e ai controlli eseguiti su indicazione delle stesse autorità, e di esserne informati in maniera esauriente. In presenza di una rappresentanza dei lavoratori, questo diritto di partecipazione spetta a detta rappresentanza - analogamente al diritto di consultazione secondo il capoverso 1. Se le autorità ordinano dei provvedimenti, il datore di lavoro deve informare esaurientemente i lavoratori interessati, o i loro rappresentanti, in merito agli stessi.

Affinché i lavoratori possano approfittare del diritto di partecipare ai controlli e alle ispezioni dell'azienda da parte delle autorità, è necessario che ne siano messi al corrente. Quando le ispezioni sono preannunciate dalle autorità, il datore di la-

voro deve informare tempestivamente i lavoratori, o i loro rappresentanti, della data e - per quanto noto - dell'oggetto dell'ispezione. Nelle aziende con rappresentanza dei lavoratori, le ispezioni non preannunciate dovrebbero essere immediatamente comunicate almeno a un membro di tale rappresentanza.

Sotto quale forma devono partecipare i lavoratori, o i loro rappresentanti, alle ispezioni delle autorità? Nelle aziende che dispongono di una rappresentanza dei lavoratori appare opportuno offrire a un suo membro l'opportunità di accompagnare le autorità nelle ispezioni. In assenza di una tale rappresentanza occorre dare ai lavoratori interessati almeno l'occasione di essere presenti alle ispezioni dell'area prossima al loro posto di lavoro. In ogni caso, essi devono avere la possibilità di esprimere ai rappresentanti delle autorità i loro desideri e le loro richieste in materia di tutela della salute. Essi sono naturalmente liberi di rivolgersi alle autorità competenti in qualsiasi momento - anche al di fuori delle ispezioni aziendali.